

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 5CoPr/4/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7220210419
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 12. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Adriana Murínová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2023:7220210419.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Adriany Murínovej a členiek JUDr. Slávky Zborovjanovej a JUDr. Zuzany Stolárovej v spore žalobcu: A. B. C., nar. XX.X.XXXX, bytom v C., D. X, zastúpený Energeticko-chemický odborový zväz, so sídlom v Bratislave, Osadná 6, proti žalovanému: Východoslovenská distribučná, a.s., so sídlom v Košiciach, Mlynská 31, IČO: 36 599 361, zastúpená KVASŇOVSKÝ & PARTNERS | ADVOKÁTI s.r.o., so sídlom v Bratislave, Apollo Business Center II, blok A, Prievozská 4, IČO: 51 003 848, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Košice II zo dňa 9. novembra 2022 č.k. 41Cpr/54/2020-373 takto

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

Žalovanému priznáva voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Košice II (teraz Mestský súd Košice, ďalej aj „súd prvej inštancie“ alebo „súd“) rozsudkom zo dňa 9. novembra 2022 č.k. 41Cpr8/54/2020-373 zamietol žalobu žalobcu o určenie, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo dňa 19.5.2020 je neplatné a o náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku žalobcu od 1.9.2020 ku dňu vyhlásenia rozsudku vo veci samej (výrok I.) a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške nároku súd rozhodne po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením vydaným vyšším súdnym úradníkom (výrok II.).

2. V odôvodnení súd poukázal na tvrdenia žalobcu v žalobe a v priebehu sporu najmä, že:

2.1. dňa 19.5.2020 žalovaný zamestnávateľ doručil žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že žalobca sa stal nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o iných organizačných zmenách, v ktorej žalovaný uviedol, že na základe rozhodnutia spoločnosti bolo s účinnosťou k 1.1.2020 zrušené pracovné miesto S 20004185 špecialista-automatizácia distribučnej sústavy, že žalobca na osobnom stretnutí za účasti dvoch svedkov odmietol ponuku pracovného miesta na pozíciu elektrikár prevádzky, pracovisko Košice, a žalovaný nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce, a to ani na kratší pracovný čas, že žalovaný doručil dňa 30.4.2020 žiadosť o predchádzajúci súhlas s výpoveďou príslušnej odborovej organizácii v súlade s § 240 ods. 1 Zákonníka práce, pričom dňa 13.5.2020 obdržal jej nesúhlasné stanovisko, ako i

2.2. výpoveď je neplatná z dôvodu, že:

2.2a. nebola splnená zákonná podmienka podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce, lebo žalobca je člen odborového orgánu základnej odborovej organizácie energeticko-chemického odborového zväzu a ZO ECHOZ doručila dňa 13.5.2020 žalovanému odpoveď, že nesúhlasí s výpoveďou a neudeľuje predbežný súhlas s výpoveďou danou žalobcovi,

2.2b. neexistuje organizačná zmena a tým dôvod na výpoveď danú zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, lebo žalovaný nepredložil ZO ECHOZ predmetnú organizačnú zmenu napriek žiadosti, čím žalovaný nepreukázal jej existenciu ako základnej hmotnoprávnej podmienky pre záver o nadbytočnosti zamestnanca a uplatnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keďže aj na rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa 20.12.2019 sa vzťahuje § 237 ods. 2 Zákonníka práce,

2.2c. nebola splnená ponuková povinnosť podľa § 63 ods. 2 písm. a) a b) Zákonníka práce, lebo ponuku pracovného miesta zo dňa 30.4.2020 na pozíciu elektrikár prevádzky, pracovisko Košice, za splnenie ponukovej povinnosti zo strany žalovaného nemožno považovať, a žalovaný nemal voľné iba práve toto jediné ponúkané pracovné miesto.

3. Súd prvej inštancie v odôvodnení poukázal i na obranu žalovaného, ktorý žiadal žalobu zamietnuť ako nedôvodnú.

4. Po vykonanom dokazovaní, vrátane dokazovania výsluchom žalobcu a svedkov E. F., A. G., A. B. H. I., A. J. J., súd prvej inštancie pri rozhodovaní vychádzal z medzi stranami z nespornej skutočnosti, že žalobca pracoval u žalovaného na pozícii špecialista automatizácie distribučnej sústavy, pracovné miesto S 20004185, s miestom výkonu práce Košice, v období od 9.10.2019 do 21.4.2020 žalobca čerpal rodičovskú dovolenku, že so žalobcom žalovaný ukončil pracovný pomer výpoveďou zo dňa 19.5.2020 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že na základe rozhodnutia žalovaného zo dňa 20.12.2019 bolo v organizačnej štruktúre spoločnosti VSD a.s. s účinnosťou k 1.1.2020 zrušené pracovné miesto S 20004185, špecialista automatizácie distribučnej sústavy, žalobca odmietol dňa 30.4.2020 na osobnom stretnutí za prítomnosti dvoch svedkov ponuku pracovného miesta na pozíciu elektrikára prevádzky, pracovisko Košice, a žalovaný nemôže ďalej zamestnávať žalobcu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, a to ani na kratší pracovný čas, pričom medzi stranami nebolo sporné, že žalovaný dňa 22.4.2020 v súvislosti so zrušením pracovného miesta žalobcu ponúkol žalobcovi pracovné miesto na pozíciu elektrikár prevádzky na útvare divízie sieťové služby od 1.5.2020 so základnou mesačnou mzdou 829 eur, a ponuku žalobca odmietol dňa 30.4.2020 za účasti dvoch svedkov.

4.1. Súd tiež zistil, že žalovaný zamestnávateľ - K. B. L., K. (na základe plnej moci) a A. J. G. (vedúci úseku riadenie distribučnej sústavy) listom zo dňa 30.4.2020 požiadali predsedu ZO ECHOZ K. J. o udelenie predchádzajúceho súhlasu s výpoveďou pre zamestnanca B. C. s odôvodnením, že zamestnávateľ VSD a.s. na základe písomného rozhodnutia zo dňa 20.12.2019 rozhodol o zrušení pracovného miesta špecialista - automatizácia distribučnej sústavy na úseku riadenie distribučnej sústavy, a že žalobca, ktorý sa stal týmto rozhodnutím nadbytočný, ponúknuté voľné pracovné miesto odmietol na osobnom stretnutí dňa 30.4.2020 za účasti troch svedkov - p. G., p. J. a p. I., pričom odmietnutie ponuky potvrdili svedkovia p. G. a p. I. svojimi podpismi priamo na ponukovom liste. Základná organizácia ECHOZ pri VSE a.s. listom zo dňa 12.5.2020, doručeným žalovanému dňa 13.5.2020, oznámila žalovanému, že nesúhlasí s výpoveďou a predbežný súhlas výpoveďou žalovanému neudeľuje.

4.2. Zo zistenia, že pri doručovaní výpovede žalobca dňa 19.5.2020 odmietol podpísať prevzatie výpovede za účasti svedkov I. I. a J. G. súd vyvodil, že výpoveď bola dňa 19.5.2020 doručená žalobcovi, ktorý následne listom zo dňa 22.5.2020 oznámil žalovanému (predsedovi predstavenstva A. E. L., členke predstavenstva A. F. K., podpredsedovi predstavenstva A. K. B., členovi predstavenstva F. H. M. a členovi predstavenstva C. M.), že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával.

4.3. Z organizačného poriadku VSD, a.s., účinného od 1.7.2009, prvoinštančný súd zistil, že a) organizačnú štruktúru žalovaného tvoria organizačné útvary: divízie vedené riaditeľmi divízií, podriadené generálnemu riaditeľovi, úseky vedené vedúcimi úsekov, oddelenia vedené vedúcimi oddelení a špecializované útvary podliehajúce generálnemu riaditeľovi, b) organizačnými normami, ktoré určujú

organizačnú štruktúru a základné pravidlá vnútorného riadenia žalovaného sú Organizačný poriadok, Rokovací poriadok, Rokovací poriadok Dozornej rady, Podpisový poriadok a Štatút predstavenstva, c) organizačné zmeny na úrovni divízií a úsekov (vrátane) predkladá predstavenstvo na schválenie dozornej rade, organizačné zmeny na úrovni odborov a oddelení (vrátane) schvaľuje predstavenstvo na návrh predsedu predstavenstva, a z podpisového poriadku VSD a.s. por. č. 209 súd zistil, že vznik, zmenu, zrušenie pracovného miesta podpisuje riaditeľ divízie a poverený zamestnanec.

4.4. Pri rozhodovaní vychádzal súd aj zo zistenia, že riaditeľ divízie sieťové služby A. E. L. a splnomocnenec K. B. L., K. listom zo dňa 10.12.2019 žiadali vedúcu úseku ľudské zdroje K. B. L., K. formou interného listu o zrušenie pracovných miest, a to: špecialista - automatizácia distribučnej sústavy, ID pracovného miesta 20004185, organizačný útvar: odbor riadiaca technika, úsek riadenie distribučnej sústavy, miesto pracoviska: Košice, meno zamestnanca: A. B. C., K., osobné číslo 201050020, špecialista - automatizácia distribučnej sústavy, a tiež pracovného miesta ID 20004187, organizačný útvar: odbor riadiaca technika, úsek riadenie distribučnej sústavy, miesto pracoviska Košice, meno zamestnanca a osobné číslo: N/A, ako i že na žiadosti o zrušenie pracovných miest zo dňa 20.12.2019 sa nachádza rozhodnutie o zrušení pracovných miest zo dňa 20.12.2019 podpísané A. E. L. (riaditeľom divízie sieťové služby) a splnomocnencom K. B. L., K., že dôvodom rozhodnutia zamestnávateľa o realizovaní organizačných opatrení v spoločnosti VSD, a.s. je zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť väčšiu efektívnosť organizácie práce v rámci spoločnosti VSD, a.s. a väčšiu optimalizáciu nákladov, že pracovné miesta v žiadosti o zrušenie pracovného miesta sa k 1.1.2020 stavajú nadbytočnými, zrušením pracovných miest dôjde k ich zníženiu z 13 na 11 a tiež k zmene počtu zamestnancov na odbore riadiaca technika z 12 na 11 zamestnancov, vrátane vedúceho odboru a s účinnosťou od 1.1.2020 sa v organizačnej štruktúre spoločnosti VSD, a.s. rušia vyššie uvedené pracovné miesta.

5. Vec súd právne posúdil podľa § 9 ods. 1, 2 a 3, § 17 ods. 2, § 62 ods. 1, § 62 ods. 3 písm. b), § 62 ods. 7, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2, § 74, § 77, § 240 ods. 7, 8, 9 a 10 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, ako aj § 320 CSP.

6. Pri posudzovaní, či sú splnené podmienky pre uplatnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, súd skúmal, aký cieľ sledoval žalovaný zamestnávateľ svojim rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 20.12.2019 a posudzoval, či sa jedná o rozhodnutie o organizačnej zmene a či sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, či sa žalobca stal v jeho dôsledku nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou žalujúceho zamestnanca a organizačnými zmenami u žalovaného. Následne súd skúmal, či žalovaný splnil povinnosť ponúknuť žalobcovi inú vhodnú prácu podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a či žalovaný podľa § 240 ods. 9 a 10 Zákonníka práce požiadal odborový orgán - Základnú organizáciu ECHOZ o predchádzajúci súhlas s výpoveďou danou žalobcovi, ktorý bol jeho členom.

6.1. Konštatoval, že medzi stranami bola sporná existencia organizačnej zmeny, keďže žalobca tvrdil, že organizačná zmena neexistuje, či rozhodnutie o organizačnej zmene je konaním zamestnávateľa podľa § 9 Zákonníka práce alebo obchodným vedením spoločnosti a tiež bolo sporné splnenie ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, keďže žalobca ponuku pracovnej pozície elektrikár prevádzky nepovažuje za splnenie povinnosti žalovaného v zmysle Zákonníka práce.

6.2. Odkazom na Nález Ústavného súdu SR ÚS 512/2020 -110 zo dňa 20.4.2021 súd dospel k záveru, že rozhodnutie zamestnávateľa o zrušení pracovného miesta žalobcu je rozhodnutím o organizačnej zmene, v ktorom je jasne označené pracovné miesto žalobcu aj miesto výkonu jeho práce, dátum prijatia rozhodnutia o zrušení pracovného miesta žalobcu, dátum od ktorého je zrušenie pracovného miesta žalobcu účinné, ako aj dôvod prijatia rozhodnutia - optimalizácia nákladov na odbore riadiaca technika a rozhodnutie bolo prijaté oprávneným orgánom žalovaného, lebo vedúci zamestnanci žalovaného boli oprávnení podať žiadosť o zrušenie pracovného miesta, pričom samotné rozhodnutie o zrušení pracovného miesta spadá do kompetencie riaditeľa divízie. Z úsudku, že v dôsledku tejto organizačnej zmeny sa pracovné miesto žalobcu zrušilo, súd vyvodil, že žalobca sa stal nadbytočným a boli splnené základné podmienky pre danie výpovede, t.j. existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť žalobcu a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu.

6.3. Súd potom posudzoval otázku splnenia ponukovej povinnosti zo strany žalovaného zamestnávateľa ako hmotnoprávnej podmienky výpovede. Poukazom na závery najvyšších súdnych autorít (rozhodnutia NS SR sp. zn. 4Cdo 306/2008, 3Cdo 261/2007, 4MCdo 5/2010), vychádzajúc zo zistenia, že žalovaný žalobcovi pred daním výpovede ponúkol voľné pracovné miesto elektrikár v prevádzke s miestom výkonu Košice, i keď s nižšou mzdou, ktorú ponuku žalobca odmietol, a že žalobca má všetky predpoklady vykonávať prácu elektrikára v prevádzke, dospel k záveru, že žalovaný splnil svoju ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

6.4. S ohľadom na zistenie, že zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas k výpovedi danej žalobcovi, vychádzajúc zo znenia § 240 ods. 9 a 10 Zákonníka práce súd zisťoval, či od žalovaného možno alebo nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával.

6.5. Poukazom na obranu žalovaného založenú na tvrdení, že boli splnené všetky predpoklady platnej výpovede, lebo od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, súd prihliadol na fakt, že pracovné miesto žalobcu je zrušené a príslušná prevádzková časť u žalovaného funguje bez toho, aby jej súčasťou bolo zrušené pracovné miesto, tiež na konkrétne okolnosti, za ktorých došlo k organizačnej zmene, ako aj na skutočnosti majúce vzťah k výkonu práce žalobcu, jeho vek, životné a pracovné skúsenosti, pracovné výsledky, prístup žalobcu k plneniu pracovných povinností, k dĺžke jeho zamestnania a uzavrel, že na strane žalovaného existujú, resp. existovali, dôvody, pre ktoré od žalovaného nie je možné požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával, pričom skončenie pracovného pomeru nijako nesúvisí s postavením žalobcu ako člena odborového orgánu (zástupcu zamestnancov).

6.6. Ako neopodstatnenú súd vyhodnotil námietku žalobcu, že žalovaný účelovo a v rozpore s dobrými mravmi zamýšľanú organizačnú zmenu neprejednal vopred s odborovým orgánom podľa § 237 ods. 2 Zákonníka práce a opakovane odoprel jej predloženie odborovej organizácii, a že postup žalovaného voči jeho osobe je zneužitím postavenia zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch. Dôvodil pritom, že ani prípadné nesplnenie tejto povinnosti zo strany odborového orgánu v zmysle § 17 ods. 2 Zákonníka práce nie je sankcionované následkom neplatnosti výpovede z pracovného pomeru žalobcu.

7. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 262 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že nevzhládnuč podmienky pre aplikáciu § 257 CSP priznal plne procesne úspešnému žalovanému nárok na náhradu trov konania s tým, že v zmysle § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

8. Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalobca z dôvodu, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, t.j. z odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP. Navrhol zmeniť rozsudok a určiť, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo dňa 19.5.2020 je neplatné a žalovanému uložiť povinnosť do troch dní od právoplatnosti rozsudku zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume priemerného zárobku žalobcu 1.954,58 eur od 1.9.2020 ku dňu vyhlásenia rozsudku.

8.1. Poukazom na bod 53. a 54. odôvodnenia rozsudku žalobca v odvolaní zdôraznil, že od počiatku tvrdil, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, lebo si je plne vedomý právnej úpravy § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ako aj ustálenej súdnej praxe, a nikdy nenamietal, že rozhodnutie o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu.

8.2. Vyjadril nesúhlas s odôvodnením v bode 60. až 62 rozsudku tvrdiac, že je vyvrátená argumentácia o tzv. obchodnom vedení spoločnosti, ako aj o možnosti, že rozhodnúť o zrušení pracovného miesta je možné mimo predstavenstva na nižšej úrovni a bez osobitnej kompetencie podpisovým poriadkom, pretože žalovaný je akciovou spoločnosťou, ktorá má v Obchodnom zákonníku obligatórne stanovené tri orgány spoločnosti: valné zhromaždenie, predstavenstvo a dozorná rada, pričom Podpisový poriadok žalovaného nestanovuje rozhodovacie kompetencie, ale podpisové kompetencie. Citoval znenie § 9 Zákonníka práce a znovu zdôraznil, že oprávnenie podpisovať nie je možné stotožniť s oprávnením rozhodovať. V tejto súvislosti žalobca poukázal na skutočnosť, že podľa Podpisového poriadku časť 2. Rozsah platnosti, v bode 2.1. Podpisový poriadok upravuje spôsob a formu podpisovania písomností, stanovuje oprávnenie vedúcich zamestnancov, resp. určených zamestnancov k podpisu

podľa vymedzeného druhu a charakteru písomností vo vzťahu k tretím osobám a vo vnútri spoločnosti, v bode 2.2 Podpisový poriadok upravuje podpisovanie členov predstavenstva a zamestnancov spoločnosti, a z tabuľkovej časti Podpisového poriadku, ani z p.č. 209 s uvedením personálnej písomnosti, vznik, zmena, zrušenie pracovného miesta, s uvedením oprávnenia k podpisu, nie je možné podľa názoru žalobcu vyvodiť oprávnenie prijať, schváliť, resp. rozhodnúť o organizačnej zmene, nakoľko to priamo vylučuje rozsah platnosti Podpisového poriadku, a to napriek oprávneniu podpisovať uvedenú písomnosť riaditeľom divízie ako podpis vľavo. Znovu tvrdil, že ak Organizačný poriadok žalovaného v bod 10. stanovuje, že organizačné zmeny na úrovni odborov a oddelení, vrátane, schvaľuje predstavenstvo na návrh predsedu predstavenstva, určuje tým jednoznačne a bezvýhradne, že iba výlučne predstavenstvo rozhoduje o všetkých organizačných zmenách na úrovni odborov a oddelení, vrátane, čo nemôže nahradiť interný list žalovaného zo dňa 20.12.2019 vo veci žiadosti o zrušenie pracovných miest, podpísaný vedúcim úseku riadenia distribučnej sústavy A. J. G., za ktorým je uvedené rozhodnutie o zrušení pracovných miest podpísané riaditeľom divízie sieťové služby A. E. L. a splnomocneným zamestnancom žalovaného K. B. L., K., na ktoré sa žalovaný výslovne odvoláva. Opätovne zdôraznil, že A. E. L. ako člen predstavenstva ako štatutárneho orgánu žalovaného môže konať menom spoločnosti spolu s ďalším členom predstavenstva spoločne, „a preto v súlade s tým bola ním a ďalším členom predstavenstva aj podpísaná výpoveď žalobcu, ale A. E. L. ako riaditeľ divízie Sieťové služby, je v tomto postavení bez kompetencie rozhodovať o zrušení pracovného miesta, lebo takúto kompetenciu ako vedúci organizačného útvaru nemá stanovenú Organizačným poriadkom a Podpisový poriadok ho oprávňuje spolu so splnomocnencom iba k podpisovaniu“.

8.3. Žalobca namietol i správnosť záverov súdu v bode 63 odôvodnenia rozsudku, zotrúvajúc na svojom tvrdení nesplnenia ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 písm. a) a b) Zákonníka práce, spochybňujúc, že by žalovaný mal voľné iba a práve jediné ponúknuté pracovné miesto, ponuku ktorého žalobca označil odkazom na rozhodnutie NS SR 4Cdo 222/2009 za účelovú s ohľadom na znenie článku 2 Zákonníka práce.

8.4. Žalobca vyjadril nesúhlas aj so záverom súdu v bode 65 odôvodnenia rozsudku, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, polemizujúc pritom so závermi súdu v bode 65 odôvodnenia rozsudku a hodnotením svedeckých výpovedí svedkov A. E. F., A. J. G. N. A. J. J..

8.5. Nesúhlasil ani so záverom súdu v bode 67 odôvodnenia rozsudku. Odkazom na článok 2 Zákonníka práce, § 237 ods. 2 Zákonníka práce a svoje predchádzajúce vyjadrenia, najmä záverečnú reč na pojednávaní odročenom na deň 27.5.2022 a vyjadrenie pre účely pojednávania na deň 9.11.2022 žalobca zopakoval, že zrušenie pracovného miesta žalobcu s príslušným odborovým orgánom nebolo prerokované. Podčiarkol, že v prípade neprerokovania organizačnej zmeny podľa § 237 ods. 2 Zákonníka práce a ak podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce, ku ktorému žalovaný nepredložil rozhodnutie o organizačnej zmene a nebol daný predchádzajúci súhlas s výpoveďou zo strany príslušného odborového orgánu členovi tohto orgánu, tak súd mal skúmať tiež spravodlivosť samotného skončenia pracovného pomeru, aby sa vylúčila svojvoľnosť a účelovosť konania zamestnávateľa v rozpore s dobrými mravmi, ako aj zneužitie postavenia zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, lebo zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi.

9. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu navrhol rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť a priznať žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu, tvrdiac, že v konaní pred súdom prvej inštancie boli preukázané všetky hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede. Podľa názoru žalovaného právne posúdenie súdu je správne a súladné s ustálenou súdnou praxou najvyšších súdnych autorít v obdobných právnych veciach, odôvodnenie rozsudku je konzistentné a argumentácia súdu prvej inštancie v ňom obsiahnutá presvedčivo podporuje jeho výrok.

9.1. Podľa názoru žalovaného je napadnutý rozsudok zrozumiteľný, jasný a riadne odôvodnený.

9.2. Tvrdil, že súd parciálnu právnu otázku (ne)možnosti posudzovania Rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 20.12.2019 správne právne posúdil, naopak argumentácia prezentovaná žalobcom vo vzťahu k tejto právnej otázke je v príkrom rozpore s nálezom Ústavného súdu SR sp. zn. IV. ÚS 512/2020 ako aj nálezom Ústavného súdu SR, sp.zn. I. ÚS 92/2021. Majúc za to, že prvoinštančný súd správne posúdil všetky okolnosti zodpovedajúce žalovaným vydanému Rozhodnutiu

o organizačnej zmene, ktoré tvorí hmotnoprávny predpoklad pre platnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného voči žalobcovi, správne sa držia aktuálnej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít, ktorá je dlhodobo ustálená v závere, že rozhodnutie o organizačnej zmene nemožno preskúmať, žalovaný žiadal:

9.2a. ako irelevantnú a nesprávnu odmietnuť odvoláciu argumentáciu žalobcu založenú na námietke, že Rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 20.12.2019, v dôsledku ktorej došlo k zrušeniu pracovného miesta žalobcu nebolo prijaté oprávnenými orgánmi v rámci obchodnej spoločnosti žalovaného, ale bolo prijaté subjektmi, ktorým podľa Podpisového poriadku obchodnej spoločnosti žalovaného svedčí právo podpísať toto rozhodnutie o organizačnej zmene, čo však podľa názoru žalobcu, nemožno stotožňovať s právom rozhodovať o organizačnej zmene,

9.2b. ako nesprávnu odoprieť i námietku žalobcu, že „právo podpisovať“, nemožno stotožniť s „právom rozhodovať“, nakoľko prijatie takéhoto právneho názoru žalobcu by bolo prima facie absolútne nelogickým konštruktom, ktorý by zásadným spôsobom obchádzal a rozporoval zásadne právne prejavy vôle a ich deklarovanie, t.j. aplikácia tohto (nesprávneho) právneho názoru žalobcu by v právnej praxi znamenala, že podpis osoby (napr. na akomkoľvek dokumente) nekorešponduje s jej oprávnením deklarováť resp. realizovať obsah tohto dokumentu a ďalej vyvolávať zamýšľané právne účinky (napr. vo forme oznámenia, rozhodnutia a podobne), a z dôvodu elementárnych právo-teoretických rozporov prezentovaného právneho názoru žalobcu na otázku posudzovania oprávnenia podpisovať/rozhodovať, je potrebné túto argumentáciu žalobcu odmietnuť aj s poukazom na východiskový interpretačný prístup najvyšších súdnych autorít, podľa ktorého: „Základom výkladu práva v právnom štáte je zdravý rozum.“ (napr. uznesenie Ústavného súdu SR, sp.zn. III. ÚS 294/2018),

9.2c. podčiarkol, že z východiskových právnych názorov Ústavného súdu SR v rozhodnutí sp. zn. IV. ÚS 512/2020 a sp.zn. I. ÚS 92/2021 jasne vyplýva nemožnosť preskúmavania Rozhodnutia o organizačnej zmene obchodnej spoločnosti žalovaného v akomkoľvek rozsahu, t.j. vrátane rozsahu či v rámci internej štruktúry obchodnej spoločnosti žalovaného, došlo v rámci pravidiel podpisového poriadku k platnému delegovaniu právomocí na vydanie Rozhodnutia o organizačnej zmene, pričom námietky žalobcu ohľadom toho, že dotknutý nález Ústavného súdu SR bol vydaný v rámci skutkových okolností týkajúcich sa spoločnosti s ručením obmedzeným a nie akciovej spoločnosti (akou je obchodná spoločnosť žalovaného) sú podľa názoru žalovaného irelevantné a nesprávne, lebo uvádzané ústavnoprávne východiská sa týkajú obchodných spoločností ako celku v rámci Obchodného zákonníka, a bolo by v rozpore s ústavnoprávnymi výkladovými pravidlami, keby sa právny názor Ústavného súdu SR v tejto právnej otázke, vykladal reštriktívne len vo vzťahu k spoločnostiam s ručením obmedzeným. O uvedenom svedčí aj skutočnosť, že Ústavný súd SR na viacerých miestach predmetného nálezu odkazuje, resp. používa termín „obchodná spoločnosť“, pod ktorý sa v zmysle Obchodného zákonníka subsumujú aj akciové spoločnosti, ako i

9.2d. poukázal na to, že sám žalobca v podanom odvolaní opísal súvislosti vyplývajúce z Podpisového poriadku žalovaného, opisom čoho dospel k tomu, že Rozhodnutie o organizačnej zmene bolo podpísané osobami oprávnenými k tomuto prejavu, a to práve v súlade s dotknutým Podpisovým poriadkom.

9.3. Uviedol, že súd sa podrobne zaoberal a vysporiadal aj so splnením parciálnej právnej otázky splnenia ponukovej povinnosti – ponuky inej vhodnej práce pre žalobcu v období pred skončením jeho pracovného pomeru výpoveďou, čo celkom zreteľne vyplýva z bodu 63. odôvodnenia rozsudku, a v tejto súvislosti akcentoval, že:

9.3a. z prezentovaných úvah súdu prvej inštancie vyplýva, že súd v súlade s literou Zákonníka práce (§ 63 ods. 2) správne vyhodnocoval splnenie ponukovej povinnosti inej vhodnej práce, najmä s ohľadom na miesto tohto potenciálneho výkonu inej práce, tiež z hľadiska zdravotného stavu žalobcu ako predpokladu pre potenciálny výkon tejto práce a taktiež so zreteľom na kvalifikačné predpoklady žalobcu, ktoré v súvislosti s vykonaním dokazovaním svedeckými výpoveďami, súd správne vyhodnotil ako dostatočné pre potenciálny výkon inej ponúkanej práce na pracovnú pozíciu – elektrikár prevádzky, pričom sám žalobca nikdy nenamietal, že by túto ponúkanú pracovnú pozíciu elektrikár prevádzky nevedel alebo nemal zvládať vykonávať vzhľadom k svojej kvalifikácii,

9.3b. Žalobca túto skutočnosť namieta len z toho dôvodu, že sa cítil „nedocenený“ z pohľadu potenciálneho výkonu ponúkanej pracovnej pozície, avšak subjektívne vnímanie žalobcu, resp. „ctižiadostivosť“ žalobcu ako zamestnanca, nie je objektívnym zákonným determinantom pre vyhodnocovanie atribútu vhodnosti pre ponúkanú pracovnú pozíciu,

9.3c. v bode 63. odôvodnenia rozsudku súd správne prezentoval svoje úvahy v súvislosti so splnením ponukovej povinnosti žalovaného zamestnávateľa vo vzťahu k žalobcovi, nakoľko môže ísť o akúkoľvek voľnú pracovnú pozíciu, ktorú je zamestnanec spôsobilý vykonávať a zamestnávateľ nie je povinný ponúkať pracovné podmienky, na ktoré bol zamestnanec doteraz zvyknutý a spájali sa s jeho doterajšou pozíciou, ale ponúka také, ktoré vyplývajú z ponúkanej pozície, pričom zamestnávateľ nie je povinný ani vytvárať nové pracovné miesto, ktoré by mal následne ponúknuť zamestnancovi.

9.4. Žalovaný vyjadril súhlas i so záverom súdu o nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobcu, tvrdiac, že v bode 65. odôvodnenia rozsudku súd správne identifikoval všetky podstatné poznatky, ktoré vyplynuli z dokazovania (najmä z viacerých od seba navzájom nezávisle realizovaných svedeckých výpovedí), relevantne hodnotil jednotlivé svedecké výpovede a z ktorých súd prvej inštancie správne vyabstrahoval všetky podstatné zistenia, kľúčové pre vyslovenie záveru o nemožnosti ďalšieho spravodlivého zamestnávania žalobcu, pričom svoju právnu úvahu ohľadom nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobcu v obchodnej spoločnosti žalovaného korektne odôvodnil v závere 65. bodu odôvodnenia napadnutého rozsudku. Dodal, že do rámca posudzovania okolností, ktoré nasvedčujú nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobcu u žalovaného, je podľa názoru žalovaného potrebné zaradiť aj nasledovné okolnosti, ktorých existencia nebola medzi stranami sporná, a síce:

9.4a. Skutočnosť týkajúca sa uzatvorenia dohody o pracovnej pohotovosti žalobcu, v súvislosti s čím žalovaný prvotne v konaní uvádzal, že žalobca túto dohodu o pracovnej pohotovosti nepodpísal, nadväzne na čo sa žalobca bránil predložením podpísanej dohody o pracovnej pohotovosti. Žalobca však ním podpísané vyhotovenie dohody o pracovnej pohotovosti žalovanému nedoručil (žalovaný sa o tomto dozvedel až na pojednávaní v danej veci), žalovaný teda nemohol mať o tomto vedomosť. Aj tento uvedený postoj žalobcu vo vzťahu k žalovanému determinuje nekorektný prístup žalobcu, aj v dôsledku čoho bolo potrebné prijať záver o nemožnosti ďalšieho spravodlivého zamestnávania žalobcu,

9.4b. Udalosť z obdobia roka 2010-11, kedy žalobca zanechal nedokončené systémové práce, v dôsledku čoho zostal systém na ktorom žalobca pracoval nefunkčným, čo spôsobilo problémy ostatným pracovníkom žalovaného. Uvedenú skutočnosť nerozporoval ani sám žalobca, akurát sa bránil tvrdeniami, že neporušil pracovnú disciplínu týmto konaním, v súvislosti s čím dôvodil aj tým, že voči nemu nebol vyhovený disciplinárny postih. V tejto súvislosti žalovaný podčiarkol, že v kontexte posudzovania (ne)možnosti ďalšieho zamestnávania žalobcu nie je relevantné, či v súvislosti s touto, prípadne inými udalosťami, došlo k vyvodeniu disciplinárneho postihu, pretože pre účel (ne)možnosti ďalšieho spravodlivého zamestnávania, je/bolo dôležité posudzovať prístup /zodpovednosť/, povahové nastavenie žalobcu ako zamestnanca vo vzťahu k žalovanému v rámci pracovného pomeru, ktorý si vyžadoval určitú rozumnú mieru lojality, zodpovednosti a kolejality zo strany žalobcu, ktorá však s poukazom na všetky okolnosti, ktoré z vykonaného dokazovania pred súdom prvej inštancie vyplynuli, na strane žalobcu v relevantnej miere absentovala, a preto nebolo možné v konaní pred súdom prvej inštancie vysloviť záver o tom, že by bolo možné naďalej žalobcu u žalovaného zamestnávať.

9.5. Podľa názoru žalovaného ako relevantnú odvolaciu argumentáciu nemožno vnímať námietky žalobcu, že s príslušným odborovým orgánom nebolo prerokované zrušenie pracovného miesta žalobcu, pretože povinnosť tohto typu prerokovania nevyplýva zo znenia Zákonníka práce a ani iného právneho predpisu, v súvislosti s čím sa zároveň nejedná o dôvod, s ktorého prípadnom existenciou by Zákonník práce spájal neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

10. Žalobca nevyužil právo na repliku k vyjadreniu žalovaného.

11. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalobcu ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému odvolanie je prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle § 385 ods. 1 CSP a contrario, v rozsahu danom § 379 a § 380 CSP a z hľadísk žalobcom uplatnených odvolacích dôvodov, vrátane ich obsahového vymedzenia, a dospel k záveru, že odvolaniu žalobcu nie je možné vyhovieť.

12. Žalobca vo svojom odvolaní neuviedol žiadne také vecné a právne relevantné dôvody, ktoré by pre neho privodili priaznivé rozhodnutie. Skutočnosti uvedené žalobcom v odvolaní neumožňujú prijať iné závery a nie sú spôsobilé spochybníť vecnú správnosť rozsudku. Vo svojom odvolaní žalobca v podstate argumentuje skutočnosťami uvádzanými už v konaní pred súdom prvej inštancie, ktoré boli predmetom dokazovania a s ktorými sa súd prvej inštancie aj náležite pri rozhodovaní vo veci vysporiadal. Ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo žiadne také nové skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie vo veci, než ako rozhodol súd prvej inštancie.

13. Rozsudku súdu prvej inštancie nemožno vytknúť nedostatočné zistenie skutkového stavu, ani to, že by súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov sporových strán nevyplynuli, že by opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor, prípadne že by výsledok jeho hodnotenia dôkazov nezodpovedal tomu, čo malo zistené spôsobom vyplývajúcim z § 185 a nasl. CSP, alebo že by súd prvej inštancie na zistený skutkový stav aplikoval nesprávne zákonné ustanovenia, alebo že by použité zákonné ustanovenia nesprávne vyložil, ak žalobu žalobcu zamietol. Súd prvej inštancie sa v napadnutom rozsudku v dostačujúcom rozsahu vypořiadal so všetkými argumentmi strán dôležitými pre správny právny záver, pričom súd svoje závery doplnil aj odkazmi na právne názory vyslovené v rozhodnutiach Ústavného súdu SR a Najvyššieho súdu SR, ktorých argumentácia jednoznačne podporuje výrok rozsudku.

14. Rozsudok je vo výroku vecne správny, preto ho odvolací súd v zmysle § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

15. Podľa § 387 ods. 2 CSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

16. V danom prípade k zmene skutkového ani právneho stavu počas odvolacieho konania nedošlo, preto odvolací súd na skutkové zistenia a na právne normy, ktoré použil súd prvej inštancie odkazuje, rovnako ako i na správne, presvedčivé a zákonu zodpovedajúce dôvody rozsudku, s ktorými sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje (§ 387 ods. 2 CSP), a preto len na zdôraznenie jeho správnosti a k odvolacím námietkam žalobcu, so zreteľom na to, že odôvodnenie súdneho rozhodnutia v opravnom konaní nemá a ani nemusí odpovedať na každú námietku alebo argument uvedené v opravnom prostriedku, ale iba na tie námietky, ktoré majú podstatný význam pre rozhodnutie o danom opravnom prostriedku, zostali sporné alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia, ktoré sa v rámci konania o opravnom prostriedku preskúmavalo (por. napr. IV. ÚS 350/2014, IV. ÚS 4/2013, IV. ÚS 124/2011, II. ÚS 127/07), odvolací súd dodáva nasledovné:

17. Z odôvodnenia rozsudku plynie, že súd prvej inštancie zamietol žalobu o určenie, že je neplatná písomná výpoveď z pracovného pomeru žalobcu zo dňa 19.5.2020 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre nadbytočnosť žalobcu, ktorú žalovaný riadne doručil žalobcovi dňa 19.5.2010 (medzi stranami nesporná skutočnosť) potom, ako pracovné miesto S 20004185, s miestom výkonu práce Košice na pozícii špecialista automatizácie distribučnej sústavy bolo na základe rozhodnutia žalovaného zo dňa 20.12.2019 v organizačnej štruktúre spoločnosti VSD a.s. s účinnosťou k 1.1.2020 zrušené a žalobca odmietol ponuku pracovného miesta na pozíciu elektrikára prevádzky na útvare divízie sieťové služby, pracovisko Košice so základnou mesačnou mzdou 829 eur.

18. Súd naplnenie dôvodu výpovede, použitého zamestnávateľom k rozviazaniu pracovného pomeru, posudzoval správne podľa stavu a so zreteľom na okolnosti, ktoré tu boli v dobe výpovede, t.j. v dobe, kedy bola výpoveď doručená žalobcovi. Správne postupoval, ak riešil právnu otázku, či v písomnej výpovedi žalovaný dostatočne skutkovo vymedzil jej dôvod tak, aby sa jednalo z hľadiska § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce o platný právny úkon. Odvolací súd po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia rozsudku dospel k záveru, že túto otázku súd prvej inštancie vyriešil správne a v súlade s ustálenou judikatúrou súdov.

19. Podľa § 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.

20. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

21. K tomu, aby bolo zabezpečené, že zamestnancov pracovný pomer bude výpoveďou zamestnávateľa skutočne skončený len z dôvodov výslovne uvedených v zákone je v prvom rade potrebné, aby bol výpovedný dôvod vo výpovedi náležite vymedzený. Jedine opísanie výpovedného dôvodu totiž umožní, aby bolo možné uzavrieť, či zamestnávateľov dôvod k výpovedi je skutočne tiež dôvodom výslovne uvedeným v zákonnom ustanovení. Práve z týchto dôvodov podstatnou náležitosťou výpovede zamestnávateľa je vymedzenie výpovedného dôvodu.

22. Vymedzenie výpovedného dôvodu spočíva v jeho vymedzení po skutkovej stránke, a to v takej podobe, aby bolo jednak zrejmé, v čom výpovedný dôvod vôbec spočíva, t.j. na akých skutkových okolnostiach sa zakladá, a aby ho bolo možné odlíšiť od iných skutočností, na ktorých by mohol (všeobecne vzaté) spočívať rovnaký alebo iný dôvod výpovede stanovený v § 63 Zákonníka práce. Z uvedeného vyplýva, že skutková podstata výpovedného dôvodu všeobecne vymedzeného v § 63 Zákonníka práce musí byť vo výpovedi z pracovného pomeru konkretizovaná uvedením skutočností, v ktorých zamestnávateľ vidí naplnenie skutkovej podstaty uplatneného výpovedného dôvodu. Rozhodujúce je pritom opísanie skutočností (skutku) a ich podradenie (subsumpcia) pod jednotlivú skutkovú podstatu výpovedného dôvodu uvedeného v § 63.

23. V posudzovanom prípade medzi stranami nie je sporné, že výpoveď bola daná žalovaným žalobcovi z výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, prostredníctvom ktorého sa zamestnávateľovi umožňuje, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich profesijné alebo kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom profesijnom alebo kvalifikačnom zložení, ako to zodpovedá jeho potrebám.

24. Pretože výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je založený na splnení nasledujúcich predpokladov: 1/ písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, 2/ nadbytočnosť zamestnanca a 3/ príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačných zmenách a nadbytočnosťou zamestnanca, súd prvej inštancie správne postupoval, ak posudzoval ich splnenie, a v prvom rade skúmal, či žalovaný riadne prijal rozhodnutie o organizačnej zmene.

25. Náležite pritom vychádzal z premisy, že vo výpovedi bolo potrebné vymedziť a konkretizovať písomné rozhodnutie zamestnávateľa svedčiace o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, t.j. povinnosťou žalovaného bolo v písomnej výpovedi konkretizovať charakter organizačnej zmeny, ktorá u neho nastala a v dôsledku ktorej sa mal stať žalobca nadbytočným, aby neexistovali pochybnosti o tom, k akej organizačnej zmene u žalovaného došlo a ktorým rozhodnutím k nej malo dôjsť, a následne súd správne uzavrel, že žalovaným bolo riadne vydané písomné Rozhodnutie o organizačnej zmene, v ktorom boli vymedzené pracovné miesta, ktoré zanikli ku dňu 1.1.2020, ktoré bolo podpísané riaditeľom príslušnej divízie a príslušným splnomocnencom v súlade s bodom 3.3 Podpisového poriadku platným v čase zrušenia pracovného miesta, vychádzajúc z bodu 3.4 Podpisového poriadku, podľa ktorého vedúci resp. poverení zamestnanci, sú oprávnení podpisovať písomnosti a schvaľovať právne úkony za spoločnosť vymedzené v prílohe č. 1 tohto poriadku, kde patrí aj vydanie rozhodnutia o zrušení pracovného miesta.

26. O rozhodnutie o organizačných zmenách ide vtedy, ak sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu, pomocou ktorej chce zamestnávateľ regulovať počet svojich zamestnancov a

ich profesijné alebo kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával iba taký počet zamestnancov a takom profesijnom alebo kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám.

27. Nie je samo osebe významné, ako bolo rozhodnutie o organizačných zmenách označené, a pokiaľ rozhodnutie z hľadiska svojho zmyslu a účelu skutočne smerovalo k uvedeným cieľom, nie je podstatné ani to, že organizačnou zmenou sledovaný efekt nebol neskôr dosiahnutý alebo že sa následne prijatá organizačná zmena ukázala ako neúčinná. Avšak v prípade, že rozhodnutím zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ciele a ak by zamestnávateľ iba predstieral prijatie organizačných zmien (organizačného opatrenia) so zámerom zastrieť svoje iné skutočné zámery, nebol by splnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce.

28. O taký prípad v posudzovanom prípade zjavne nešlo. V tejto súvislosti súd prvej inštancie správne pri skúmaní, aký cieľ zamestnávateľ skutočne sledoval svojim opatrením, posudzoval konanie žalovaného zamestnávateľa v jeho úplnosti a logickej nadväznosti. Z vykonaného dokazovania (zo svedeckých výpovedí A. F. a A. G.) súdu vyplynulo, že po odchode žalobcu zo zrušenej pracovnej pozície, prebieha výkon pracovnej činnosti efektívnejšie a za priaznivejších podmienok. Správnosť tohto záveru súdu prvej inštancie nie je v odvolaní žalobcu spochybňovaná, rovnako ani skutočnosť, že pracovné miesto žalobcu je doposiaľ zrušené, resp. neobsadené, t.j. že príslušná prevádzková časť žalovaného relevantne a efektívne funguje bez toho, aby bolo jej súčasťou zrušené pracovné miesto. Z okolností veci aj podľa názoru odvolacieho súdu nemožno vyvodiť, že skutočným cieľom žalovaného rozhodnutia o organizačných zmenách nebolo zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, ale úplne iný výsledok, a žeby z tohto dôvodu rozhodnutie o organizačných zmenách v skutočnosti nebolo prijaté.

29. Na tomto mieste odvolací súd pre úplnosť dodáva, že aj výpoveď ako jednostranný právny úkon je neplatná, ak nemá všetky náležitosti právneho úkonu, t.j. keď je v rozpore so zákonom, obchádza zákon alebo je v rozpore s dobrými mravmi. Rozporom so zákonom alebo obchádzaním zákona sa rozumie nielen rozpor so Zákonníkom práce, ale aj rozpor s ustanoveniami o právnych úkonoch v zmysle Občianskeho zákonníka. Ak Zákonník práce v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce). Z princípu subsidiarity vyplýva, že tam kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, je potrebné použiť v plnej miere Občiansky zákonník. Tak tomu je v prípade neplatnosti pracovnoprávných právnych úkonov, ktorých osobitosti upravuje vo všeobecnej časti Zákonník práce (§ 17 a nasl.), avšak pre ktoré rovnako platia všeobecné princípy o neplatnosti právnych úkonov v zmysle Občianskeho zákonníka (napr. § 37, § 39). Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce). Neplatnou je preto aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. Po preskúmaní obsahu spisu a napadnutého rozsudku dospel k záveru, že súd prvej inštancie náležite vyššie uvedené skutočnosti zisťoval a správne uvážil, a to i so zreteľom na zistenie, že skutočným motívom k prijatiu organizačnej zmeny u žalovaného bolo zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, že z hľadiska žalovaným uplatneného výpovedného dôvodu výpoveď so zreteľom na okolnosti prípadu nie je v rozpore s dobrými mravmi ani so zákonom, ani zákon neobchádza. Pri hodnotení týchto okolností súd adekvátne prihliadol aj na čl. 2 Zákonníka práce, zakotvujúci pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi (R 28/2009, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo 33/2008). Z obsahu spisu a preskúmaného rozsudku možno vyvodiť, že súd dôsledne skúmal a posudzoval aj všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali a správne usúdil, že výsledky dokazovania v danom prípade neumožňujú prijať záver, žeby rozhodnutím o organizačných zmenách boli od počiatku sledované iné ciele a že žalovaný iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné iné zámery, a žeby tak nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu s dopadom na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania vysloveného právneho princípu o súlade (rozpore) pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi.

30. Pretože na samotné rozhodnutie o organizačných zmenách bezpochyby nedopadajú dôvody neplatnosti, nemožno úspešne dovodzovať ani to, že by bolo vydané v rozpore s dobrými mravmi. O organizačných zmenách, ako aj o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný totiž rozhoduje zamestnávateľ sám. Súd nemôže preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Uvedené samozrejme

neznamená, že by zamestnávateľ pri výbere nadbytočného zamestnanca mohol postupovať diskriminačne. V tomto smere žalobca postup žalovaného nenamietal.

31. Na správnosti záveru súdu prvej inštancie, že žalovaným bolo riadne vydané písomné Rozhodnutie o organizačnej zmene, podľa posúdenia odvolacieho súdu nemôže nič zmeniť ani odvolacia námietka žalobcu, že Rozhodnutie o organizačnej zmene malo byť rozhodnutím predstavenstva spoločnosti žalovaného z dôvodu, že rozhodnutie o organizačnej zmene je obchodným vedením spoločnosti podľa Obchodného zákonníka, na ktoré je oprávnený štatutárny orgán spoločnosti žalovaného. Odvolací súd je v zhode so súdom prvej inštancie i žalovaným v názore, že tento právny názor žalobcu bol prelomený stanoviskom Ústavného súdu SR v náleze sp.zn. IV ÚS 512/2020 zo dňa 20. apríla 2021, ktorým zrušil rozsudok Najvyššieho súdu SR č. k. 4 Cdo 60/2019 z 27. mája 2020 a vec vrátil Najvyššiemu súdu SR na ďalšie konanie. Ústavný súd SR týmto nálezom rozhodol, že základné právo sťažovateľky na súdnu ochranu (čl. 46 ods. 1 Ústavy SR) a jej právo na spravodlivé súdne konanie (čl. 6 ods. 1 Dohovoru) boli porušené. Vec sa týkala sporu medzi žalobcom (bývalým zamestnancom) a sťažovateľkou (bývalou zamestnávateľkou). Žalobca sa žalobou okrem iného domáhal vydania rozsudku, ktorým súd určí, že skončenie jeho pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu zrušenia jeho pracovnej pozície na základe rozhodnutia o organizačnej zmene (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá. Okresný súd vyslovil, že skončenie pracovného pomeru je neplatné, a to z jediného dôvodu, ktorým bola skutočnosť, že rozhodnutie o organizačnej zmene nemalo byť v súlade s rozhodovaním o obchodnom vedení sťažovateľky ako spoločnosti s ručením obmedzeným podľa § 134 Obchodného zákonníka. Inými slovami, rozhodnutie o organizačnej zmene (ktorým bola zrušená pozícia žalobcu, čo bolo predpokladom pre výpoveď) malo byť prijaté väčšinou konateľov sťažovateľky, pretože malo ísť o rozhodovanie v rámci obchodného vedenia spoločnosti. Krajský súd ako odvolací súd rozhodnutie okresného súdu zmenil tak, že žalobu zamietol. Proti tomuto rozsudku podal žalobca dovolanie na Najvyšší súd SR. Najvyšší súd SR zmenil rozsudok krajského súdu tak, že potvrdil rozsudok okresného súdu. Najvyšší súd SR (na rozdiel od krajského súdu) dospel (nesprávne) k právnomu záveru, že v danom prípade malo byť rozhodnutie o organizačných zmenách rozhodnutím spadajúcim do obchodného vedenia sťažovateľky ako spoločnosti s ručením obmedzeným. Proti tomuto rozhodnutiu podala sťažovateľka na Ústavný súd SR ústavnú sťažnosť.

31.1. Ústavný súd SR v bode 51 nálezu sp.zn. IV. ÚS 512/2020 identifikoval podstatu námietsk sťažovateľky ako ústavne nesúladnú aplikáciu ustanovení Obchodného zákonníka (rozhodovanie v rámci obchodného vedenia spoločnosti, vyžadujúce súhlas väčšiny konateľov) na posúdenie rozhodnutia o organizačnej zmene. V bode 55 nálezu sp.zn. IV. ÚS 512/2020 uviedol, že právny záver Najvyššieho súdu SR vzťahujúci sa na spornú otázku aplikácie Obchodného zákonníka na pracovnoprávne vzťahy nemožno považovať za správny, a to až v intenciách ústavnej udržateľnosti, a (o.i) vyslovil, že: „Obchodný zákonník nie je vo vzťahu k Zákonníku práce vo vzťahu subsidiarity, ktorý by umožnil použiť § 134 Obchodného zákonníka na posúdenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov – rozhodnutie o organizačnej zmene). O takej otázke je s relevanciou pre pracovnoprávne vzťahy oprávnená rozhodnúť osoba (osoby), ktorá je v mene zamestnávateľa oprávnená na právny úkon výpovede (a ktorá je a maiori ad minus oprávnená aj na podkladové rozhodnutie o organizačnej zmene). Zákonník práce upravuje konanie zamestnávateľa, či už právnickej osoby, alebo fyzickej osoby, komplexne v § 9, keď určuje osoby, ktoré konajú za zamestnávateľa.“. V bode 58 nálezu uviedol, že aj v prípade, ak by spoločnosť s ručením obmedzeným s internou záväznosťou zaradila medzi rozhodnutia o svojom obchodnom vedení aj rozhodnutia integrujúce prvky organizačnej zmeny, nedodržanie pravidla podľa § 134 Obchodného zákonníka (súhlas väčšiny konateľov) by nemalo vplyv na platnosť výpovede.

31.2. Na toto rozhodnutie nadviazal i nálež Ústavného súdu SR sp.zn. I. ÚS 92/2021, ktorý v 41. bode uviedol: „Aj z právnej teórie vyplýva, že rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré má za následok nadbytočnosť zamestnanca, prijíma za zamestnávateľa ten, kto je oprávnený v mene a za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony bez akejkoľvek spojitosti s prijímaním tohto rozhodnutia v rámci obchodného vedenia spoločnosti. Neplatnosť výpovede z uvedeného dôvodu v súvislosti s takým rozhodnutím by mohlo spôsobiť len to, že zamestnávateľ prijatie organizačných zmien v skutočnosti predstieral, čo však zo skutkových okolností tejto veci nevyplýva, práve naopak (vo vzťahu k stratégii prepúšťania zamestnancov a aj vo vzťahu k dotknutej pracovnej pozícii, keď dôkazom predstierania organizačnej zmeny zamestnávateľom by bolo následné obsadenie tejto pozície inou osobou). Pokiaľ

ide o povahu rozhodnutia o organizačnej zmene, nemá povahu právneho úkonu, a preto sa nemožno na súde úspešne domáhať jeho neplatnosti (okrem štandardnej rozhodovacej praxe súdov pozri aj M. L. a kol. Zákonník práce, komentár. II. Vydanie. s. 655, 666, 2019). V konečnom dôsledku (a v súhrne všetkého, čo už bolo uvedené) je celkovo nesúladne s požiadavkou právnej istoty (ako základného princípu demokratického a právneho štátu) interpretačne komplikovať pozíciu účastníkov právnych vzťahov so spoločnosťou s ručením obmedzeným vrátane zamestnancov nad rámec nevyhnutne potrebný na posúdenie platnosti právneho úkonu požiadavkou na zisťovanie a vyhodnocovanie aplikácie pravidiel upravujúcich vnútorný chod spoločnosti (a naopak, vyvolávať možnosť spochybníť perfektný právny úkon, pracovnoprávny úkon nevynímajúc, a teda aj takým úkonom založené práva a povinnosti dotknutých osôb z pozície pravidiel interného fungovania obchodnej spoločnosti.“

31.3. Odvolací súd je v zhode so súdom prvej inštancie a žalovaným v názore, že uvádzané ústavnoprávne východiská sa týkajú obchodných spoločností ako celku v rámci Obchodného zákonníka, pričom by bolo v absolútnom rozpore s ústavnoprávnymi výkladovými pravidlami, keby sa právny názor Ústavného súdu SR v tejto právnej otázke vykladal reštriktívne len vo vzťahu k spoločnostiam s ručením obmedzeným. O uvedenom svedčí aj skutočnosť, že Ústavný súd SR, na viacerých miestach predmetného nálezu, odkazuje resp. používa termín „obchodná spoločnosť“, pod ktorý sa v zmysle Obchodného zákonníka, subsumujú aj Akciové spoločnosti. V korelácii s uvedeným je nutné prisvedčiť žalovanému v jeho vyjadrení k odvolaniu, že žalobca nesprávne namieta, že „právo podpisovať“, nemožno stotožniť s „právom rozhodovať“.

32. Ako neopodstatnené vyhodnotil odvolací súd i námietky žalobcu, že s príslušným odborovým orgánom nebolo prerokované zrušenie pracovného miesta žalobcu, a to najmä z dôvodu, že povinnosť tohto typu prerokovania nevyplýva zo znenia Zákonníka práce a ani iného právneho predpisu, v súvislosti s čím, sa zároveň nejedná o dôvod, s ktorého prípadnom existenciou, by Zákonník práce spájal neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Žalobca neopodstatnene namieta, že Rozhodnutie zamestnávateľa o zrušení pracovného miesta malo byť prerokované v zmysle § 237 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť, b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia, c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa, e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov. Z citovaného znenia § 237 ods. 2 Zákonníka práce nevyplýva, že by bola zákonom daná povinnosť prerokovania Rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej zaniká pracovné miesto. Je potrebné súhlasiť so žalovaným vo vyjadrení k odvolaniu, že z gramaticko-teleologického výkladu termínu „zamestnanosti“ vyplýva, že predstavuje tzv. pomnožné podstatné meno, t.j. že sa jedná o rozsiahlejší počet jednotiek, ktoré tvoria určitú množinu (v danom prípade množinu zamestnanosti), vzhľadom k čomu nemožno pod termín „zamestnanosť“ subsumovať „len“ dve pracovné miesta, ktoré v dôsledku Rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene zanikajú.

33. Súd prvej inštancie vychádzajúc z nespornej skutočnosti, že žalobcovi bolo ponúknuté iné vhodné pracovné miesto, ktoré sa týkalo pozície – elektrikár prevádzky pracoviska Košice na osobnom stretnutí dňa 22.4.2020, pri ktorom boli prítomní dvaja svedkovia: A. J. G. a A. I. I., dôkazom je ponukový list zo dňa 22.4.2020, kde je v závere podpis uvedených svedkov, náležite a v súlade s § 63 ods. 2 Zákonníka práce posudzoval i otázku splnenia ponukovej povinnosti inej vhodnej práce žalovaného voči žalobcovi, a to tiež z hľadiska zdravotného stavu žalobcu ako predpokladu pre potenciálny výkon tejto práce a tiež so zreteľom na kvalifikačné predpoklady žalobcu, ktoré v súvislosti s vykonaním dokazovaním svedeckými výpoveďami, správne súd vyhodnotil ako dostatočné pre potenciálny výkon inej ponúkanej práce na pracovnú pozíciu – elektrikár prevádzky a správne uzavrel, že žalovaný svoju ponukovú povinnosť voči žalobcovi splnil. Úvahy, na základe ktorých k tomuto záveru dospel, súd prvej inštancie adekvátne prezentoval v bode 63 odôvodnenia rozsudku, na ktorý odvolací súd v celom rozsahu odkazuje.

34. S ohľadom na medzi stranami sporu nespornú skutočnosť, že žalobca je členom odborového orgánu u žalovaného a žalovaný riadne požiadal odborový orgán o udelenie súhlasu s výpoveďou podľa §

240 ods. 9 Zákonníka práce, súd prvej inštancie vzhľadom na nesúhlasné stanovisko odborového orgánu s výpoveďou danou žalobcovi, správne pristúpil k posúdeniu otázky, či od žalovaného možno alebo nemožno ďalej požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. V rámci vykonávaného dokazovania sa súd prvej inštancie zaoberal vyhodnocovaním svedeckých výpovedí ako vykonávanými dôkaznými prostriedkami, jednotlivo a vo vzájomnej súvislosti, tak ako je to súladné s § 191 ods. 1 CSP, podľa ktorého dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo, následne v bode 65. odôvodnenia rozsudku správne identifikoval všetky relevantné poznatky, ktoré vyplynuli z dokazovania, najmä z viacerých od seba navzájom nezávisle realizovaných svedeckých výpovedí, z ktorých súd správne vyabstrahoval všetky podstatné zistenia, z ktorých potom vyvodil správny záver o nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobcu. Svoju právnu úvahu súd adekvátne vyjadril v závere 65. bodu odôvodnenia napadnutého rozsudku: „Pri hodnotení, či je možné od žalovaného ako zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, súd prihliadol na skutočnosti, ktoré vyšli z vykonaného dokazovania (na postoj žalobcu k plneniu pracovných úloh, k pracovným výsledkom, k schopnostiam tímovej spolupráce, celkový vzťah k spolupracovníkom), nakoľko podľa názoru súdu by bolo nespravodlivé, ak by mal žalovaný naďalej zamestnávať žalobcu len preto, že žalobca požíva zvýšenú ochranu pred prepustením ako člen odborového orgánu, hoci bol pri plnení pracovných úloh a v rámci jeho prístupu k práci (ako aj z hľadiska jeho osobnostnej a povahovej charakteristiky) zamestnávateľom vyhodnotený ako zamestnanec s najmenším výkonom oproti ostatným zamestnancom pracujúcim na danom odbore a v tíme žalobcu.“ Súd v okolnostiach daného prípadu ako dôvod nemožnosti ďalšieho zamestnávania v bode 65 odôvodnenia rozsudku správne zdôraznil, že pracovné miesto žalobcu je doposiaľ zrušené, t.j. príslušná prevádzková časť žalovaného relevantne a efektívne funguje, bez toho aby bolo jej súčasťou zrušené pracovné miesto, skončenie pracovného pomeru nijako nesúvisí s postavením žalobcu ako člena odborového orgánu (zástupcu zamestnancov), a aj s poukazom na uvedené aj podľa názoru odvolacieho súdu nie je možné od žalovaného spravodlivo žiadať, aby naďalej zamestnával žalobcu, ak príslušná prevádzková časť žalovaného funguje už dlhší čas bez zrušeného pracovného miesta a ak povinnosť opätovného zaradenia zrušeného pracovného miesta žalobcu do prevádzkovej pracovnej činnosti by pre žalovaného podľa jeho tvrdenia mohla mať za následok vznik značných komplikácií, znášanie ktorých nemožno od žalovaného rozumne a spravodlivo požadovať.

35. Zo všetkých dôvodov je nutné urobiť záver, že prejednávanej spore neboli preukázané žiadne zo žalobcom tvrdých pochybení, ktorému sa uplatnenými odvolacími námietkami spochybníť vecnú správnosť napadnutého rozsudku nepodarilo. Preto odvolací súd rozsudok podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil, vrátane vecne správneho výroku o trovách konania.

36. Podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP a § 262 ods. 1 CSP odvolací súd priznal nárok na plnú náhradu trov odvolacieho konania v odvolacom konaní procesne úspešnej žalovanej s tým, že o výške náhrady trov rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP). Žalobca v odvolacom konaní úspech nemal, preto mu náhrada trov odvolacieho konania nepatrí.

37. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 posledná veta CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 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 (§ 420 CSP).

Dovolanie je 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 (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1, 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).