

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 6CoPr/4/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7216221000
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 10. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viktória Midová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2018:7216221000.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viktórie Midovej a sudcov JUDr. Alexandra Husivargu a JUDr. Andrey Galdunovej v spore žalobcu : P. B. A., Z., nar. XX.X.XXXX, bytom v E., H. E. XX, zastúpený JUDr. Jánom Havlátom, advokátom, so sídlom v Bratislave, Rudnayovo nám. 1, proti žalovanému : U.S.Steel Košice s.r.o., so sídlom v Košiciach, Vstupný areál U.S.Steel, IČO: 36 199 222, zastúpený JUDr. Dr. Michaela Stessl, advokátka, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Suché mýto 1, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Košice II zo dňa 12. decembra 2017 sp. zn. 10Cpr/5/2016

r o z h o d o l :

Mení rozsudok vo vyhovujúcich výrokoch tak, že žalobu o určenie neplatnosti výpovede, danej žalobcovi listom žalovaného zo dňa 8.4.2016 a o určenie, že pracovný pomer trvá, z a m i e t a.

o d ô v o d n e n i e :

1.Okresný súd Košice II (ďalej len súd prvej inštancie alebo len súd) rozsudkom zo dňa 12. decembra 2017 č.k. 10Cpr/5/2016-325 určil, že výpoveď z pracovného pomeru žalobcu listom žalovaného z 8.4.2016 je neplatná a pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom naďalej trvá. Konanie o náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie a vyslovil, že o nároku na náhradu trov konania bude rozhodnuté v konečnom rozhodnutí o náhrade mzdy.

2.Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, danej mu listom žalovaného zo dňa 8.4.2016 podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, z nasledujúcich dôvodov :

- a) neexistencia nadbytočnosti žalobcu a organizačných zmien,
- b) účelovosť organizačnej zmeny,
- c) nepreskúmateľnosť a neurčitosť rozhodnutia o organizačnej zmene,
- d) neexistencia príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a pracovným miestom žalobcu,
- e) zameniteľnosť dôvodu výpovede, neplatnosť výpovede pre rozpor s § 61 ods. 2 Zákonníka práce,
- f) neprerokovanie výpovede vopred so zástupcami zamestnancov, neplatnosť výpovede pre rozpor s § 74 Zákonníka práce,
- g) rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté zamestnávateľom, keďže bolo prijaté v rozpore so spôsobom rozhodovania zamestnávateľa v oblasti obchodného vedenia,
- h) nebola naplnená hmotnoprávna podmienka platnej výpovede - ponuková povinnosť vyplývajúca z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, keď išlo o výkon práva v rozpore s dobrými mravmi v zmysle § 13 ods. 3 Zákonníka práce, ktorá okolnosť má za následok nesplnenie ponukovej povinnosti žalovaného podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a v konečnom dôsledku neplatnosť výpovede,
- i) výpoveď a postup žalovaného je v rozpore s kolektívnou zmluvou, žalovaný konal v rozpore s § 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, neplatnosť výpovede podľa § 39 Občianskeho zákonníka pre konanie v rozpore so Zákonníkom práce a kolektívnou zmluvou, resp. jeho obchádzanie, rozpor s dobrými mravmi.

3. Vykonaným dokazovaním vzal za preukázané, že s účinnosťou od 1.3.2014 žalobca vykonával u žalovaného druh práce „generálny manažér“. Žalovaný dňa 14.3.2016 prijal rozhodnutie o organizačnej zmene pre úsek prezidenta, podľa ktorého bolo s účinnosťou ku dňu 1.4.2016 zrušené jedno pracovné miesto na úseku prezidenta, a to pracovného miesta žalobcu. Následkom tejto organizačnej zmeny sa žalobca stal k 1.4.2016 v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce nadbytočným. Realizáciu predmetnej organizačnej zmeny si vyžiadalo rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, vyplývajúcej z optimalizácie pracovných miest a touto zmenou sa malo zabezpečiť zníženie nákladovosti a v konečnom dôsledku aj konkurencieschopnosti zamestnávateľa vo sfére podnikania. Listom zo dňa 7.4.2016 bola žalobcovi daná žalovaným výpoveď pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 14.3.2016 o znížení stavu zamestnancov, ktorým bolo zrušené pracovné miesto žalobcu ku dňu 1.4.2016. Žalobca prevzal výpoveď dňa 8.4.2016 po tom, čo neprijal žiadne z ponúknutých voľných pracovných miest, čo súd zistil zo zápisu zo stretnutia vo veci ponuky pracovného miesta zo dňa 8.4.2016. Listom zo dňa 6.7.2016 žalobca oznámil žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní. Zo zakladateľskej listiny žalovaného, z čl. 12 písm. b/ súd zistil, že konatelia žalovaného rozhodujú o obchodnom vedení spoločnosti vo všetkých veciach, ktoré nepatria do pôsobnosti valného zhromaždenia a vykonávajú bežnú správu spoločnosti. Na rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré patrí do pôsobnosti konateľov, sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov. Z organizačného poriadku žalovaného z čl. 2.2 vzal súd za preukázané, že konatelia zastupujú spoločnosť voči tretím osobám pred súdom a pred inými orgánmi, riadia tiež organizáciu práce spoločnosti a vykonávajú zamestnanecké práva a povinnosti, vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov. Písomnosti zakladajúce práva a povinnosti spoločnosti podpisujú vždy dvaja konatelia spoločne. Postavenie konateľov, ich práva, povinnosti a zodpovednosť sú stanovené v zakladateľskej listine. Z podpisového poriadku úseku ľudské zdroje, príloha č. 1 súd zistil, že v tomto sú vymedzené kompetencie konateľov a vedúcich zamestnancov na úseku ľudské zdroje. Z výpisu z obchodného registra Okresného súdu Košice I vzal za preukázané, že v čase prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene o zrušení pracovného miesta žalobcu žalovaný mal desiatich konateľov. Z výpisu z uznesenia č. 13/2016 zo zasadnutia VZO štábtne útvary, OZ KOVO U.S.Steel Košice z 21.3.2016 vzal súd za preukázané, že výbor Základnej organizácie odborového zväzu KOVO na svojom zasadnutí dňa 21.3.2016 prerokoval návrh zamestnávateľa na skončenie pracovného pomeru 24 zamestnancov v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, medzi ktorými bol aj žalobca, so záverom, že s ním nesúhlasí. Z výpisov z uznesení č. 10/2016 z mimoriadneho zasadnutia rady odborov zo dňa 17.3.2016 a č. 12/2016 z mimoriadneho zasadnutia rady odborov zo dňa 24.3.2016 vyplynulo, že rada odborov namietala postup žalovaného vo vzťahu k opakovanému prepúšťaniu zamestnancov a dosah tohto rozhodnutia na zamestnancov a rozpor s praxou z minulých období. Z protokolu Inšpektorátu práce Košice zo dňa 17.6.2016 vzal súd za preukázané, že na základe inšpekcie vykonanej u žalovaného v dňoch 17.5., 14.6. a 17.6.2016 bolo zistené, že zamestnávateľ vopred neprerokoval so zástupcami zamestnancov stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia. Podľa Memoranda o porozumení, uzatvoreného medzi Slovenskou republikou a United States Corporation a žalovaným dňa 26.3.2013 sa žalovaný do 31.12.2017 mal zdržať hromadného prepúšťania podľa § 73 Zákonníka práce z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a/ a b/ a mal využívať iba prirodzený úbytok pracovných síl. Uviedol aj obsah výpovedí vypočutých svedkov U. V., Z. D., P. Z. S.E., A. M. E., P. L. O. a obsah výpovede žalobcu, ktorý dôvod skončenia pracovného pomeru videl v tom, že poukazoval na jednotlivé nedostatky v rámci riadenia spoločnosti, a preto sa ho žalovaný potreboval zbaviť, rovnako ako aj pána A.. Ponukové konanie podľa žalobcu bolo len čisto formálne, pretože v rámci ponúknutých 220 pracovných miest išlo iba o robotnícke profesie. Po jeho odchode pritom vznikali ďalšie pracovné miesta riaditeľov, manažérov, či vedúcich.

4. Právne súd posudzoval vec podľa ust. § 9 ods.1, § 61 ods.1, 2, § 63 ods.1, § 62 ods.1, 2, § 62 ods.3 písm. b/, § 63 ods.1 písm. b/, § 64 a § 77 Zákonníka práce a podľa § 134 Obchodného zákonníka.

5. Na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že výpoveď daná žalobcovi spĺňa formálne a obsahové náležitosti, vyžadované Zákonníkom práce, bola daná písomne, žalobcovi doručená a bol v ňom uplatnený zákonom predpokladaný výpovedný dôvod podľa § 63 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorý bol skutkovo vymedzený tak, že ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Z výpovede je zrejmé, aký je dôvod výpovede, teda na základe akého rozhodnutia sa stal žalobca nadbytočným a ktorej pozície sa nadbytočnosť týka. Súd nezistil ani rozpor výpovede s kolektívnou zmluvou a

dobrymi mravmi. Konštatoval, že žalobcom akcentované obchádzanie kolektívnej zmluvy, Zákonníka práce, či Memoranda, majú na mysli dbanie o neprekročenie stanoveného počtu zamestnancov, s ktorými zamestnávateľ mesačne skončí pracovný pomer, je v individuálnom pracovnoprávnom spore bez priamej súvislosti s neplatnosťou výpovede, čo vyplýva z taxatívne daných dôvodov spôsobujúcich neplatnosť výpovede. Za splnenú považoval aj zákonnú podmienku prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov, keďže výpoveď žalobcu bola vopred prerokovaná štábnymi útvarmi OZ KOVO. Za splnenú vzal aj ponukovú povinnosť a pokiaľ ide o povahu ponúknutých miest, poukázal na rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp.zn. 3Cdo/261/2007 a 1M Cdo/5/2009, z ktorých vyplýva, že zamestnávateľ má povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii.

6. Osobitne sa zaoberal splnením hmotnoprávnej podmienky výpovede v zmysle § 63 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorým je rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa stane zamestnanec nadbytočným. Takéto rozhodnutie podľa názoru súdu je rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti v zmysle § 134 Obch. zák., a teda malo byť prijaté väčšinou konateľov, čo v prejednávanej veci splnené nebolo, keďže bolo prijaté iba dvoma konateľmi, a preto nemohlo vyvolať želané právne následky. Konštatoval, že ust. § 9 Zákonníka práce upravuje právne úkony, pričom rozhodnutie o organizačnej zmene je úkonom faktickým, z ktorého dôvodu podľa názoru súdu nie je možné na daný prípad aplikovať rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 25.11.1998 sp.zn. 4Cdo/118/98. Rozhodnutie o organizačnej zmene súd nepovažoval za vnútornú záležitosť upravenú Zákonníkom práce, pretože nešlo o rozhodnutie povahou pracovnoprávne, ale rozhodnutie s pracovnoprávnymi následkami. Také následky v podobe urobenia právneho úkonu výpovede z pracovného pomeru sú posudzované aplikujúc výlučne Zákonník práce, kým samotné rozhodnutie ako jeho predpoklad aplikujú Obchodný zákonník. Uviedol ďalej, že postavenie žalovaného a jeho právnu povahu ako obchodnej spoločnosti a zároveň zamestnávateľa, nie je možné posudzovať a hodnotiť izolovane ako dve na sebe nezávislé a navzájom sa neovplyvňujúce skutočnosti.

7. Ohľadne charakteru rozhodnutia o organizačnej zmene ako rozhodnutia v rámci obchodného vedenia súd ďalej argumentoval, že zásah do organizačnej štruktúry, spočívajúci v zrušení pozície žalobcu spolu s ďalšími 23 pracovnými pozíciami, má nepochybne vplyv pre chod spoločnosti do vnútra i navonok, takýto zásah bol uskutočnený s vopred zrejším zámerom žalovaného, a preto nepochybne ide o rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti. Uviedol ďalej, že žalovaný neprijíma takéto vážne rozhodnutia o organizačných zmenách s dosahom na hospodárenie spoločnosti vo vzťahu k takému množstvu zamestnancov denno-denne. Preto bolo podľa názoru súdu potrebné na jeho prijatie aplikovať § 134 Obchodného zákonníka. Podľa názoru súdu z obsahu spisu je zrejma dôležitosť a význam tejto organizačnej zmeny vo vzťahu k chodu spoločnosti a jej hospodáreniu a potrebe zabezpečiť jej fungovanie aj prostredníctvom úspory nákladov na mzdy zamestnancov. Zdôraznil, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je pracovnoprávne, ale iba jeho dôsledky, to znamená vychádza zo širších východísk a jeho primárnym cieľom nie je úprava individuálnych pracovných vzťahov, ale naplnenie dôvodov, ktoré zamestnávateľ a takémuto ukončeniu pracovnoprávných vzťahov vedú. Vychádzajúc z vymedzenia pojmu obchodného vedenia ako rozhodovania o prevádzkových záležitostiach spoločnosti, najmä o organizácii a riadení podnikateľskej činnosti, vrátane rozhodovania o jej zámeroch, súd považoval rozhodnutie o organizačnej zmene za rozhodnutie spoločnosti v rámci obchodného vedenia. Vzhľadom na skutočnosť, že toto rozhodnutie bolo prijaté v rozpore so zakladateľskou listinou, keď bolo prijaté iba dvoma konateľmi, nemohlo byť podkladom výpovede danej žalobcovi. Takéto rozhodnutie nemohlo vyvolať želané právne následky a tým nebol splnený hmotnoprávny predpoklad platnosti výpovede v zmysle ust. § 63 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce, z ktorého dôvodu určil neplatnosť výpovede.

8. Súd dal do pozornosti rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28.9.2016 sp.zn. 4Cdo/689/2015, z ktorého vyplýva, že osoba, ktorá bola oprávnená skončiť pracovný pomer so zamestnancom, nebola oprávnená na prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré bolo podkladom jeho skončenia. Úprava „podkladového rozhodnutia“ pritom vychádzala z osobitného zákona, a teda nie zo Zákonníka práce.

9. Záverom súd zdôraznil, že povahu rozhodnutia ako súčasti obchodného vedenia treba vnímať ako výsledok hodnotenia komplexu skutočností a špecifik konkrétneho prípadu (majúc na zreteli práve

žalovaným zdôrazňovanú premenlivosť obsahu pojmu obchodné vedenie). Súd poukázal na situáciu žalovanej spoločnosti, ktorá je aj mediálne známa. Výpoveď daná žalobcovi bola jednou z mnohých, ku ktorým žalovaný pristúpil v rámci vytýčenia istého obchodného cieľa, svojej politiky, zámerom ktorého bola (o.i.) optimalizácia nákladov spoločnosti a ich účelné využitie. Do pozornosti dal aj fakt, že Štábne útvary OZ KOVO opakovane namietali obsah, rozsah a následky organizačnej zmeny pre žalovanú spoločnosť, ktorá bola podkladom výpovede danej žalobcovi. Aj z vyššie uvedených dôvodov súd žalobe o neplatnosť výpovede vyhovel.

10. Nárok na náhradu mzdy vylúčil súd na samostatné konanie, v ktorom bude potrebné vykonať ďalšie dokazovanie ohľadne tohto nároku a v ktorom rozhodne aj o trovách celého konania.

11. Proti tomuto rozsudku v zákonnej lehote podal odvolanie žalovaný z dôvodov podľa ust. § 365 ods.1 písm. b/, d/, f/ a h/ CSP a navrhol napadnutý rozsudok zmeniť tak, že súd žalobu zamietne a prizná mu nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu, alternatívne navrhol zrušiť rozsudok a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

12. Vytýkal súdu, že rozsudok vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, pokiaľ súd považoval rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 14.3.2016, ktorým došlo k zrušeniu pracovnej pozície žalobcu, za rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, na ktoré je potrebné aplikovať ust. § 134 Obch. zák. Argumentoval tým, že doterajšia súdna prax sa nezaoberala otázkou dodržiavania pravidiel obchodného vedenia ako podmienky platnosti právneho úkonu v pracovnom práve. Pojem obchodné vedenie pozná a používa výlučne Obchodný zákonník. Inštitút rozhodovania o organizačnej zmene je výlučne inštitútom pracovného práva, ktorý je výslovne upravený len Zákonníkom práce. Prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene je rozhodovaním o záležitostiach vo vnútri spoločnosti v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Ide teda o rozhodnutie pracovnoprávne, nielen o rozhodnutie s pracovnoprávnymi následkami, ako nesprávne konštatoval súd. Pre úkony týkajúce sa obchodného vedenia spoločnosti vyžaduje Obchodný zákonník súhlas väčšiny konateľov z dôvodu ochrany spoločnosti samotnej, resp. jej spoločníkov pred konaním konateľov, ktoré by bolo v rozpore so záujmami spoločnosti, avšak v žiadnom prípade nie za účelom ochrany zamestnanca. Na tento účel slúži práve Zákonník práce. Zákonník práce ako základný kódex pracovného práva otázku skončenia pracovného práva upravuje komplexne bez potreby subsidiárneho použitia Obchodného zákonníka. Názor súdu je ojedinelý a odkláňa sa od štandardnej rozhodovacej praxe a ustáleného súdneho prieskumu neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Výpoveď zamestnávateľa, vrátane akýchkoľvek faktických úkonov, ktoré tvoria podmienku platnosti danej výpovedi, jednoznačne sú konaním zamestnávateľa pracovnoprávných vzťahov, preto je nutné posudzovať konanie zamestnávateľa v tejto sfére výlučne podľa § 9 Zákonníka práce a v žiadnom prípade nie podľa § 134 Obchodného zákonníka. Obchodný zákonník slúži na ochranu záujmov spoločnosti ako celku a nemožno ho uplatniť na ochranu zamestnancov. Na ten účel slúži Zákonník práce. Výsledkom posudzovania rozhodnutia o organizačnej zmene ako rozhodnutia o obchodnom vedení je stanovenie prísnejších podmienok pre hmotnoprávny predpoklad výpovede ako právneho úkonu, než pre právny úkon (výpoveď) samotný a v konečnom dôsledku rozšírenie dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru nad rámec Zákonníka práce. Súd by mal pritom vo vzťahu k rozhodnutiu o organizačných zmenách obmedziť skúmanie iba na to, či rozhodnutie nebolo len predstierané, účelové, teda či sledovalo zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov objektívne vyvolané zmenou organizácie práce. Konanie v mene zamestnávateľa, ktoré je v celosti a výlučne upravené v § 9 Zákonníka práce, je potrebné striktno odlišovať od obchodného vedenia. Rozhodnutie o organizačnej zmene je rozhodnutím pracovnoprávnym a nielen rozhodnutím s pracovnoprávnymi následkami a práve z uvedeného dôvodu je pre určenie toho, kto je oprávnený takéto rozhodnutie prijať, rozhodujúci Zákonník práce. Samotný inštitút rozhodovania o organizačnej zmene je výlučne inštitútom pracovného práva, výslovne upraveným len Zákonníkom práce, avšak v žiadnom prípade nie Obchodným zákonníkom. Žalovaný zdôraznil, že na prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorá má za následok nadbytočnosť zamestnanca, sú oprávnené osoby, ktoré sú oprávnené v mene zamestnávateľa konať navonok, teda určené v § 9 Zákonníka práce, čo je podporené právnou vedou (napr. Barancová H.: Zákonník práce. Komentár. 4.vydanie, 2015, str. 558) a aj judikatúrou, napr. Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn. 21Cdo/3839/2015, 21Cdo/1932/2006, 21Cdo/3762/2010, v ktorých Najvyšší súd Českej republiky konštantne rozhoduje, že rozhodovanie o organizačných zmenách môže vykonať ten, kto koná za zamestnávateľa navonok. Poukázal tiež na to, že súdom prezentované rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 689/2015 nie je možné aplikovať na prejednávany prípad, keďže vo vyššie uvedenej veci najvyššieho súdu osobitný

predpis, konkrétne zákon č. 564/1991 Zb. vo svojom ustanovení § 4 výslovne zveril organizáciu obecnej polície obecnému zastupiteľstvu. Takéto výslovné (*expressis verbis*) zverenie organizačnej pôsobnosti je výnimočné a jeho účelom je vyvažovať vzájomný vzťah starostu/primátora oproti obecnému/mestskému zastupiteľstvu. Vo veci sp.zn. 4 Cdo 689/2015 síce rozhodnutie o organizačnej zmene prijala rozdielna osoba od osoby, ktorá dávala výpoveď, avšak bolo to z toho dôvodu, že to zákon výslovne prikazoval. V Obchodnom zákonníku žiadne výslovné zverejnenie či poverenie na prijímanie rozhodnutí o organizačných zmenách za účelom personálnej politiky, či ako podmienka platnosti skončenia pracovného pomeru, sa nenachádza. Súd a ani žalobca nepredložili žiadne judikáty, ktoré by určovali splnenie pravidiel obchodného vedenia ako hmotnoprávnu podmienku pre následnú platnosť výpovede podľa Zákonníka práce. Poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 4521/2011, v ktorom Najvyšší súd Českej republiky konštatoval, že vo všeobecnosti platí, že rozhodnutie o organizačných zmenách u zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, vykonáva predovšetkým jeho štatutárny orgán, prípadne osoby ním poverené, za predpokladu, že neexistuje zvláštny právny predpis, ktorý by výslovne upravoval, kto je oprávnený vykonávať u zamestnávateľa rozhodnutie o organizačných zmenách. Na podporu svojho právneho názoru poukázal na rozhodovaciu činnosť súdov Slovenskej republiky, a to Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 8 CoPr 13/2015 zo dňa 20.12.2016 a Krajského súdu v Trenčíne sp.zn. 4 Co 307/2012, v ktorých súdy konštatovali, že oprávneným rozhodnúť o organizačnej zmene bol štatutárny orgán, ktorý bol oprávnený robiť právne úkony v pracovnoprávnych veciach v mene zamestnávateľa. Nesúhlasil ani so záverom súdu, že na prejednávanej veci nemožno aplikovať rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4 Cdo 118/98 z dôvodu, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, ale iba úkonom faktickým. Súd sa pritom nevyporiadal s názormi právnej vedy a judikatúrou, ktorá uvádza, že rozhodnutia o organizačných zmenách ako faktické úkony sú oprávnené prijať práve osoby, ktoré sú v mene zamestnávateľa oprávnené robiť právne úkony v zmysle § 9 Zákonníka práce. S poukazom na rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21 Cdo 594/2000 zdôraznil, že pri posúdení toho, kto je oprávnený robiť tzv. faktické úkony zamestnávateľa, je potrebné vychádzať najmä zo zásad uvedených v ust. § 9 ods. 1, 2 a § 10 ods. 1 Zákonníka práce, t.j. ten, kto je oprávnený robiť právne úkony zamestnávateľa, je tiež oprávnený k tzv. faktickým úkonom. Najvyšší súd ČR v tomto rozhodnutí *expressis verbis* nesúhlasí s názorom, že pre vymedzenie oprávnenia štatutárnych orgánov zamestnávateľa a ďalších osôb konať menom zamestnávateľa, sú významné aj ustanovenia Občianskeho zákonníka, či Obchodného zákonníka. Uvedené kódexy sa týkajú konania podnikateľa a na oblasť pracovnoprávnych vzťahov, vznikajúcich zásadne medzi zamestnávateľom a zamestnancom, sa nevzťahujú. Vychádzajúc z vyššie z uvedeného je aplikácia § 134 Obchodného zákonníka na rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene logicky vylúčená.

13. Žalovaný ďalej vytýkal súdu prvej inštancie, že dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Neprípustne sa zaoberal otázkou, akým spôsobom žalovaný pristupoval k organizačným zmenám vo všeobecnosti, pričom jedinou otázkou, ktorou sa mal v konaní zaoberať, bola platnosť skončenia jedného pracovného pomeru, t.j. pracovného pomeru žalobcu a jediným rozhodujúcim rozhodnutím o organizačnej zmene bolo rozhodnutie, ktoré sa týkalo jedine žalobcu, nie však iných osôb. Súd nemal podklady pre prijatie záveru o tom, akým spôsobom bolo prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene vo vzťahu k ďalším 23 zamestnancom, nakoľko takéto rozhodnutia neboli nikdy v konaní predložené. Navyiac 23 zamestnancov z celkového počtu 10.000 zamestnancov, čo predstavuje len cca 0,2 % pracovnej sily žalovaného, nemožno hodnotiť ako „väčší počet zamestnancov“, ani ako dôvod pre rozhodnutie, ktoré by malo byť prijaté väčšinou konateľov. Ani záver súdu o tom, že pozícia žalobcu bola zásadná pre chod spoločnosti žalovaného, z vykonaného dokazovania nevyplýva. Činnosti, ktoré sa vykonávali na úseku žalobcu, sa už ďalej nevykonávajú. Jeho pracovná pozícia nebola nikdy obnovená. Namietal tiež, že súd po skutkovej stránke žiadnym spôsobom neodôvodnil druhý výrok rozsudku, ktorým vyslovil, že pracovný pomer trvá naďalej. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ak aj ide o neplatné skončenie pracovného pomeru, pracovný pomer naďalej netrvá, ale sa končí, ak nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával. O takýto prípad išlo aj v prejednávanej veci, keďže po skončení pracovného pomeru so žalobcom sa činnosti, ktoré boli predmetom jeho pracovnej náplne, prestali úplne vykonávať a opätovným prijatím žalobcu do zamestnania by nastal stav, kedy by nebolo možné žalobcovi priradiť pracovnú agendu, ktorú by mal vykonávať.

14. Žalovaný ďalej namietal, že rozsudok je zmätočný a nezrozumiteľný, nakoľko z jeho odôvodnenia nie je zrejmé, na základe akých úvah súd dospel k právnym záverom, prezentovaným v rozsudku a týmto nesprávnym procesným postupom mu bolo znemožnené, aby uskutočňoval jemu patriace

procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý súdny proces. Konkrétne uviedol, že súd nevysvetlil, akým spôsobom je potrebné špecifiká konkrétneho prípadu hodnotiť, aby bolo možné dospieť k záveru, či konkrétne rozhodnutie o organizačnej zmene spadá alebo nespadá do rámca obchodného vedenia, a to napriek tomu, že v prebiehajúcom konaní uzavrel, že v tomto prípade rozhodnutie o organizačnej zmene spadá do rámca obchodného vedenia. Súd tak založil právnu neistotu vo vzťahu k ukončeniu pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien nielen u žalovaného, ale aj u akékoľvek zamestnávateľa.

15. Nakoniec argumentoval, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Súd sa vôbec nevysporiadal so skutočnosťou, že u žalovaného je prijatý interný predpis „Podpisový poriadok pre úsek Ľudské zdroje“, ktorý jasne stanovuje, kto je oprávnený podpisovať, a teda uskutočniť právny úkon výpovede zo strany zamestnávateľa. Na základe tohto interného predpisu boli viceprezident pre ľudské zdroje a prezident žalovaného oprávnení rozhodnúť o zrušení pracovnej pozície žalobcu, nakoľko im takáto právomoc vyplýva z vnútorného predpisu žalovaného v súlade s § 9 Zákonníka práce. Rozhodnutie bolo teda podpísané riadne, a to osobami, ktoré boli oprávnené uskutočniť právny úkon, ako aj všetky úkony s tým súvisiace, vrátane faktických. Viceprezidentovi pre ľudské zdroje a prezidentovi žalovaného vyplývalo oprávnenie rozhodnúť o organizačnej zmene nielen z pozície konateľov žalovaného, ale aj z vnútorného predpisu žalovaného v súlade s § 9 Zákonníka práce. Otázka znižovania nákladov u žalovaného, vrátane potencionálneho znižovania počtu zamestnancov, bola otvorená už v roku 2015 a boli o nej informované aj odbory a toto potvrdil aj sám žalobca na pojednávaní dňa 21.2.2017. Vedenie žalovaného teda súhlasilo so znížením počtu zamestnancov s cieľom znížiť náklady a jedine v tomto smere by bolo potencionálne možné hovoriť o aplikácii § 134 Obchodného zákonníka. Samotné prijatie rozhodnutia (či iných rozhodnutí) o organizačnej zmene bolo však už otázkou pracovnoprávnou, ktorá je riešená osobitne jedine Zákonníkom práce, s čím sa súd nezaoberal. Zo všetkých týchto dôvodov nesúhlasil s rozhodnutím súdu prvej inštancie.

16. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného navrhol rozsudok ako vecne správny potvrdiť a priznať mu náhradu trov odvolacieho konania. Interpretáciu § 9 Zákonníka práce považuje za mylnú. Toto ustanovenie sa vzťahuje len na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch, teda napr. výpoveď, avšak nevzťahuje sa na spôsob a prijímanie rozhodnutí dovnútra zamestnávateľa. Žalovaný nesprávne zamieňa rozhodovanie v rámci obchodného vedenia s právnymi úkonmi. V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, štatutárny orgán, prípadne ďalšie osoby uvedené v § 9 ods. 1 Zákonníka práce. Aj pri konaní v mene zamestnávateľa, teda pri právnych úkonoch, Zákonník práce počíta so subsidiárnym použitím Občianskeho zákonníka, ako aj Obchodného zákonníka. Pod pojem obchodného vedenia pritom možno zahrnúť aj rozhodovanie o otázkach organizačného charakteru. Teda rozhodnutie o organizačnej zmene v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je rozhodnutím o otázke organizačného charakteru, a teda spadá pod obchodné vedenie. Judikatúra zahrňuje do obchodného vedenia okrem iného aj riadenie zamestnancov. Nenáležitá je aj polemika žalovaného, ktorou sa snaží umelo oddeliť osobu žalobcu od zvyšných 23, resp. 28 zamestnancov. Samotný organizačný poriadok ohľadne postavenia konateľov, ich práv, povinností a zodpovednosti odkazuje na zakladateľskú listinu žalovaného. Žalovaný v jeden deň dvoma konateľmi rozhodol o fakticky hromadnom zrušení 28 až 29 pracovných pozícií zamestnancov a ich ukončení pracovného pomeru. Títo konatelia zjavne účelovo vytvorili separátnych 29 rozhodnutí pre každú pracovnú pozíciu, ktoré boli obsahovo totožné. Išlo teda o závažné rozhodnutie, majúce priamy a vážny vplyv na chod podniku žalovaného, ktoré v histórii žalovaného nemá obdobu. Nešlo pritom len o ukončenie pracovných pomerov 29 zamestnancov, ale o zásadnú zmenu organizácie, ktorá nemala obdobu v celej histórii zamestnávateľa a trvala po dobu 7 za sebou nasledujúcich mesiacov (marec až september 2016) tak, aby formálne nešlo o proces hromadného prepúšťania v zmysle Zákonníka práce. Rozhodnutie o zrušení pracovnej pozície, resp. o nadbytočnosti zamestnanca musí spoločnosť prijať riadne, v súlade s vnútornými predpismi a keďže v prejednávanej veci nebolo prijaté súhlasom väčšiny konateľov, toto rozhodnutie neexistuje a nie je tu daný dôvod pre platnú výpoveď. Zároveň sa vyjadril aj k ďalším dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru zhodne, ako ich uviedol v žalobe, teda namietal, že zamestnávateľ si nesplnil povinnosť podľa § 74 Zákonníka práce prerokovať výpoveď s príslušnými odbormi, neurčitost' a nepreskúmateľnosť rozhodnutia o organizačnej zmene a neurčité vymedzenie výpovedného dôvodu.

17. Žalovaný v replike zotrval na svojich vyjadreniach v konaní, ako aj v odvolaní a zdôraznil, že ust. § 9 ods. 1 Zákonníka práce neplatí len pre právne úkony zamestnávateľa, keďže predstavuje ucelenú a úplnú úpravu zastúpenia zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, t.j. zastúpenia zamestnávateľa v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch, medzi ktoré patrí aj konanie zamestnávateľa pri vzniku, zmene a zániku pracovného pomeru. Rozhodnutie o organizačných zmenách prijíma ten, kto je oprávnený za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony. Inštitút rozhodovania zamestnávateľa o organizačnej zmene je vymedzený iba v Zákonníku práce. Obchodný zákonník tento pojem nepozná. Rozhodnutie o organizačnej zmene sa preto nemôže spravovať režimom Obchodného zákonníka. Ide o rozhodnutie o záležitostiach vo vnútri spoločnosti v oblasti pracovnoprávných vzťahov, preto pre determinovanie toho, kto je oprávnený toto rozhodnutie prijať, je rozhodujúci Zákonník práce. V ostatnom zopakoval svoje argumenty uvedené v odvolaní.

18. Žalobca v duplike zotrval na svojom vyjadrení k odvolaniu, ako aj na svojich všetkých doterajších vyjadreniach.

19. Ďalšie vyjadrenia vo veci neboli podané.

20. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalovaného ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle ust. § 385 ods. 1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 ods. 1 písm. b/, d/, f/ a h/ CSP) a dospel k záveru, že nie sú splnené podmienky ani na potvrdenie, ani na zrušenie rozsudku v napadnutej vyhovujúcej časti (prvé dva výroky rozsudku), preto odvolací súd rozsudok v tejto časti v zmysle ust. § 388 O.s.p. zmenil tak, že žalobu o určenie neplatnosti výpovede a určenie, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá, zamietol.

21. Žaloba v časti nároku na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru bola vylúčená na samostatné konanie, preto tento nárok nebol predmetom odvolacieho prieskumu.

22. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 23. októbra 2018 o 9.50 hod v pojednávacej miestnosti č.d v. 202, II. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 16. októbra 2018 na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach v zmysle ust. § 219 ods. 1,3 CSP.

23. Žalovaný uplatnil odvolacie dôvody podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/,d/,f/ a h/ CSP, t.j. súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces; konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci; súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam; rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

24. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/ CSP je naplnený vtedy, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Tento odvolací dôvod je potrebné vykladať eurokonformne s judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorá predpokladá, že v tomto prípade ide o porušenie procesných práv. Ochrana ohrozených alebo porušených práv a právom chránených záujmov musí byť spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít a ak takejto ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo.

25. K odvolaciemu dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. d/ O.s.p. odvolací súd uvádza, že inou vadou sa rozumie také porušenie procesných predpisov, ktoré mohlo mať vplyv na výrok napadnutého rozhodnutia. Ide predovšetkým o porušenie procesných práv účastníka, ktoré nemožno podradiť pod ust. § 365 ods. 1 písm. a/, b/, c/ CSP, ale ich dôsledok sa mohol (nemusel) prejaviť vo výsledku konania formulovanom vo výroku súdneho rozhodnutia vo veci samej.

26. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ CSP je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. § 191 CSP (do 30.6.2016 s ust. § 132 O.s.p.), a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy len skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli počas konania najavo.

27. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplývajú z prednesov strán alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventúálne vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192, § 193 a § 205 CSP (do 30.6.2016 z ust. § 133 až 135 O.s.p.).

28. K odvolaciemu dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením je omyl súdu pri aplikácii práva na správne zistený skutkový stav. O omyl v aplikácii práva ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, než ktorý mal použiť alebo ak použil síce správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

29. Odvolací súd dospel k záveru, že v prejednávanej veci je naplnený odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP, t.j. rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, lebo súd na náležite zistený skutkový stav aplikoval nesprávny právny predpis, konkrétne § 134 Obchodného zákonníka, ktorý na prejednanú vec nedopadá.

30. Podstatnou z hľadiska rozhodnutia vo veci a spornou otázkou aj v odvolacom konaní je posúdenie charakteru rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 14. marca 2016 (č.l. 54 spisu), spočívajúcej v zrušení pracovného miesta žalobcu (ďalej len rozhodnutie) z hľadiska, či ide o rozhodnutie pracovnoprávne, a teda konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch v zmysle § 9 Zákonníka práce alebo či ide o rozhodnutie žalovaného v rámci obchodného vedenia spoločnosti v zmysle ust. § 134 Obchodného zákonníka.

31. Charakter daného rozhodnutia determinuje okruh oprávnených osôb na prijatie takéhoto rozhodnutia.

32. Súd prvej inštancie túto otázku vyriešil tak, že rozhodnutie o organizačnej zmene je rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti podľa § 134 Obchodného zákonníka, ktoré možno subsumovať pod rozhodovanie o prevádzkových záležitostiach spoločnosti, najmä o organizácii a riadení podnikateľskej činnosti. Konštatoval ďalej, že nejde o rozhodnutie pracovnoprávnej povahy, ale o rozhodnutie s pracovnoprávnymi následkami, ide o faktický (nie právny) úkon, preto ust. § 9 Zák. práce, ktoré upravuje právne úkony, nie je možné aplikovať. Uzavrel ďalej, že predstavuje zásah do organizačnej štruktúry žalovaného, spočívajúci v zrušení pracovnej pozície žalobcu spolu s ďalšími 23 pracovnými pozíciami, čo malo vplyv na chod a hospodárenie v spoločnosti. Z týchto dôvodov malo byť prijaté väčšinou konateľov žalovaného v zmysle § 134 Obchodného zákonníka, t.j. aspoň 6 z celkového počtu 10.

33. S týmto záverom sa odvolací súd nestotožňuje.

34. Tento záver súdu je v rozpore s doterajšou súdnou praxou i právnou teóriou, od ktorých nemá ani odvolací súd dôvod sa odchýliť v tejto prejednávanej veci.

35. Odvolací súd zhodne s odvolacími námietkami žalovaného uvádza, že rozhodnutie o organizačnej zmene je výlučným inštitútom pracovného práva, ktorý je výslovne upravený Zákonníkom práce (okrem výnimiek explicitne upravených osobitnými zákonmi, ktoré majú vo vzťahu k Zákonníku práce vzťah špeciality). Ide o rozhodnutie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré vznikajú medzi zamestnávateľom a zamestnancom, s dopadom na individuálne pracovnoprávne vzťahy, a preto je toto

konanie zamestnávateľa (rozhodovanie o organizačnej zmene) nutné posudzovať podľa ust. § 9 Zák. práce a aplikácia § 134 Obchodného zákonníka je vylúčená.

36. V zmysle ust. § 1 ods. 1 Zák. práce v znení účinnom do 17.6.2016, t.j. v čase dania výpovede žalobcovi (ďalej len Zákonník práce), tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

37. V zmysle ust. § 1 ods. 4 Zák. práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa ods. 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

38. V zmysle ust. § 9 ods. 1 Zák. práce v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v zmene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

39. V zmysle § 9 ods. 2 Zák. práce zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

40. V zmysle ust. § 10 ods. 1 Zák. práce právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

41. V zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. 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 efektivitu 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.

42. V zmysle ust. § 134 Obch. zák. na rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré patrí do pôsobnosti konateľov, sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčí vyšší počet hlasov.

43. Ust. § 9 Zák. práce priznáva komplexnú spôsobilosť konať za zamestnávateľa (robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch) - právnickú osobu - len štatutárnym orgánom, ktoré sú oprávnené vykonať za zamestnávateľa všetky právne úkony. Iné osoby môžu konať v mene zamestnávateľa len v rozsahu poverenia udeleného štatutármi alebo v rozsahu určenom organizačnými predpismi.

44. Štatutárnym orgánom spoločnosti s ručením obmedzeným je jeden alebo viac konateľov. V mene spoločnosti je oprávnený konať každý z nich samostatne, ak spoločenská zmluva alebo stanovy spoločnosti neustanovujú inak.

45. Kým výpoveď daná zamestnávateľom (aj) podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce je právnym úkonom zamestnávateľa, rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa stane zamestnanec nadbytočný, podľa súdnej praxe nemá povahu právneho úkonu, lebo nejde o taký prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností a je považované za tzv. faktický úkon zamestnávateľa (iná právna skutočnosť).

46. Je však hmotnoprávnym predpokladom pre uplatnenie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce a aj keď ho nemožno preskúmať z hľadiska jeho platnosti, súd sa musí zaoberať tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté, či nebolo predstierané a či rozhodnutie prijal (vydal) príslušný orgán zamestnávateľa - právnickej osoby, resp. iný oprávnený zamestnanec.

47. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je konaním (hoci len faktickým bez konkrétnych právnych následkov) zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch s dopadom na individuálne, prípadne aj kolektívne pracovnoprávne vzťahy, a preto je toto konanie potrebné posudzovať podľa ustanovení Zákonníka práce.

48. Keďže Zákonník práce výslovne neupravuje, kto je oprávnený vykonávať u zamestnávateľa takéto tzv. faktické úkony, je potrebné vychádzať zo zásad uvedených v ust. § 9 ods. 1,2 a § 10 ods. 1 Zák. práce, a teda, že ten, kto je oprávnený robiť v mene zamestnávateľa právne úkony, je oprávnený v mene zamestnávateľa aj k tzv. faktickým úkonom a aj takéto konanie zamestnávateľa zaväzuje (viď napr. rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo/564/2000 zo dňa 30. augusta 2000).

49. Aj súdna prax a právna teória v Slovenskej republike vychádza zo záveru, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, ktoré má za následok nadbytočnosť zamestnanca, prijíma ten, kto je oprávnený za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony (viď Barancová a kol., Zákonník práce, strane 610, C.H.Beck, 2017).

50. Uvedené platí v prípade, že neexistuje zvláštny predpis, ktorý by výslovne upravoval, kto je oprávnený prijímať za zamestnávateľa rozhodnutia o organizačných zmenách (viď rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/689/2015, riešiaci spor, v ktorom osobitný zákon č. 564/1991 Zb. zveril túto právomoc obecnému zastupiteľstvu a nie štatutárovi).

51. Iný subjekt ako zamestnávateľ môže prijímať rozhodnutia o organizačnej zmene, iba ak to pripúšťajú osobitné predpisy.

52. Obchodný zákonník upravuje obchodné záväzkové vzťahy, pod ktorý pojem nie je možné subsumovať konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, akým je aj rozhodovanie o zrušení pracovných miest a jeho subsidiárne použitie v pracovnoprávných vzťahoch je vylúčené.

53. Na pracovnoprávne vzťahy je možné subsidiárne použiť v zmysle ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce len všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

54. Obchodný zákonník neobsahuje osobitnú úpravu, kto je oprávnený prijímať za právnickú osobu rozhodnutie o organizačných zmenách, preto ani z tohto dôvodu jeho aplikácia v prejednávanej veci nie je možná.

55. Nakoniec priama aplikácia § 134 Obchodného zákonníka je vylúčená predovšetkým z dôvodu, že rozhodnutie o organizačnej zmene - zrušení jedného či viacerých pracovných miest, nemožno považovať za rozhodnutie v rámci obchodného vedenia spoločnosti, lebo ako už bolo uvedené vyššie, ide o konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch.

56. Samotný pojem obchodného vedenia spoločnosti používa výlučne Obchodný zákonník, upravujúci vzťahy vznikajúce pri podnikateľskej činnosti a judikatúra i právna teória definujú tento pojem ako rozhodovanie o organizácii a riadení podnikateľskej činnosti.

57. Úprava rozhodovania v pracovnoprávných vzťahoch je ponechaná výlučne na Zákonník práce, resp. osobitné zákony upravujúce obdobné vzťahy.

58. Ako správne argumentuje žalovaný, úprava § 134 Obchodného zákonníka neslúži na ochranu záujmov zamestnancov (táto je zabezpečená Zákonníkom práce), ale na ochranu spoločníkov pred svojvoľným konaním konateľov, ktoré by bolo v rozpore so záujmami samotnej spoločnosti.

59. Odvolací súd zdôrazňuje, že zamestnávateľ sám rozhoduje o počte svojich zamestnancov a ich kvalifikačnom zložení tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. O tom, ktorý zamestnanec je pre zamestnávateľa nadbytočný, a teda miesto ktorého zamestnanca zruší, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a v tomto smere súd jeho rozhodnutie nepreskúmava, s výnimkou diskriminačného postupu (viď rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 31.10.2011 sp.zn. 1 Cdo 124/2010).

60. Vychádzajúc z vyššie uvedeného ustáleného právneho názoru, samotný výber a zrušenie konkrétnych pracovných miest ako realizácia stratégie znižovania zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, je konaním zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch a nemožno ho považovať za rozhodnutie bezprostredne sa týkajúce podnikateľskej činnosti zamestnávateľa, a teda za rozhodnutie o obchodnom vedení v zmysle § 134 Obchodného zákonníka.

61. Rozhodnutie Krajského súdu Banská Bystrica sp.zn. 14 CoPr 3/2012 z 25.6.2013, v zmysle ktorého je nutné pod pojem obchodné vedenie zahrnúť aj uzatváranie pracovných pomerov a zmien, je v súdnej praxi ojedinelé.

62. Nie je namieste ani poukazovanie na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4 Cdo 689/2015 z 28.9.2016 (R 23/2017), ktorého závery nie sú vzhľadom na odlišné skutkové okolnosti prejednávanej veci v porovnaní so skutkovými okolnosťami tu prejednávanej vecami, použiteľné.

63. Vo vyššie uvedenej veci prejednávanej Najvyšším súdom SR išlo o pracovný pomer príslušníka mestskej polície, ktorého zamestnávateľom je síce mesto, avšak organizácia obecnej (mestskej) polície je upravená osobitným zákonom č. 564/1991 Zb. Tento zákon je lex specialis k zákonu č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení a keďže výslovne zveruje rozhodovanie o organizačnej zmene inému orgánu zamestnávateľa (mesta, obce) než štatutárnemu zástupcovi (primátor, starosta), nie je možné použiť pravidlo uvedené v odseku 49, teda že rozhodnutie o organizačnej zmene prijíma ten, kto je oprávnený za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony.

64. Navyiac na riešený pracovnoprávny vzťah sa vzťahoval zákon 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, ktorý v ust. § 1 ods. 4 umožňuje použiť Zákonník práce, len ak zákon 552/2003 Z.z. alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

65. Rovnako samotný Zákonník práce v § 3 ods. 1 upravuje použitie Zákonník práce na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby, len ak osobitný predpis neustanovuje inak.

66. Zákon 552/2003 Z.z., ako aj zákon 564/1991 Zb. sú iné osobitné zákony, teda lex specialis vo vzťahu k Zákonníku práce a majú prednosť pred použitím Zákonníka práce ako lex generalis.

67. Keďže zákon 564/1991 Zb. ako osobitný zákon inak ako Zákonník práce upravoval právomoc rozhodovať o organizačnej zmene, má táto osobitná úprava (§ 4 zákona 564/1991 Zb.) prednosť pred ust. § 9 a § 10 Zákonníka práce (§ 1 ods. 4 zákona 552/2003 Z.z.).

68. Takýto vzťah však nie je medzi Obchodným zákonníkom, ktorý neupravuje pracovnoprávne vzťahy ani vzťahy obdobné a medzi Zákonníkom práce, upravujúcim pracovnoprávne vzťahy.

69. Každý z týchto predpisov upravuje vzťahy iného charakteru a keďže rozhodovanie v individuálnych pracovnoprávných veciach nemožno subsumovať pod pojem „obchodné vedenie“ v zmysle § 134 Obchodného zákonníka, je aplikácia § 134 Obchodného zákonníka pri posudzovaní otázky oprávnenosti zamestnávateľa rozhodovať o organizačnej zmene, aká bola v prejednávanej veci - zrušenie konkrétneho pracovného miesta - vylúčená.

70. Na charaktere daného rozhodnutia o zrušení pracovného miesta žalobcu ako rozhodnutia v pracovnoprávných vzťahoch nemenia nič ani okolnosti, na ktoré prihladol súd prvej inštancie, t.j. rozhodovanie o zrušení ďalších 23 miest, ktoré súd považoval za taký zásah do organizačnej štruktúry žalovaného, ktorá ovplyvnila chod a hospodárenie spoločnosti.

71. Vychádzajúc z listinných dôkazov v spise (korešpondencia odborovej organizácie so žalovaným, zápis zo stretnutia vedenia žalovaného so zástupcami odborovej organizácie - čl. 165), v rámci plánovanej reštrukturalizácie (predovšetkým administratívy) nebol vypracovaný žiaden harmonogram zmien pracovných miest (pozícií) a k zrušovaniu jednotlivých miest dochádzalo postupne po prehodnotení potreby daného typu práce kompetentnými zamestnancami žalovaného.

72. Kompetencie konateľov a vedúcich zamestnancov na úseku „Ľudské zdroje“, aj rozhodovanie o zmenách organizačnej štruktúry a rozhodovanie o skončení pracovného pomeru, boli upravené v

„Podpisovom poriadku“ (č.l. 256), príloha č. 1 pod poradovým č. 1,2,3 (organizačné zmeny) a 15 (skončenie pracovného pomeru).

73. Zmeny organizačnej štruktúry technickohospodárskych zamestnancov, súvisiace so zmenou počtu pracovných miest, pripravoval generálny manažér pre motiváciu a vzťahy s odborovými orgánmi a podpisoval viceprezident pre ľudské zdroje.

74. Skončenie pracovného pomeru (bez ohľadu na pracovnú pozíciu) bolo podmienené podpisom dvoch vedúcich zamestnancov, resp. jedného vedúceho zamestnanca a konateľa (generálny manažér pre zabezpečenie a rozvoj ľudských zdrojov, resp. viceprezident pre ľudské zdroje + riaditeľ pre nábor a výber, resp. konateľ).

75. Organizačný poriadok (č.l. 151) žalovaného v bode 2.2 upravoval postavenie konateľov tak, že
1/ vykonávajú vedenie spoločnosti vo všetkých veciach, ktoré nepatria do pôsobnosti valného zhromaždenia a bežnú správu,
2/ zastupujú spoločnosť voči tretím osobám pred súdmi a inými orgánmi, riadia organizáciu práce,
3/ vykonávajú zamestnanecké práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

76. Písomnosti zakladajúce práva a povinnosti spoločnosti podpisujú vždy dvaja konatelia spoločne, a to tak, že k obchodnému menu spoločnosti pripoja svoje vlastné podpisy.

77. Zhodne konanie navonok (vo vzťahu k tretím osobám) upravovala aj Zakladateľská listina v článku 12 bod A2 (č.l. 104).

78. Článok 12 bod A1 zakladateľskej listiny stanovuje, že štatutárnym orgánom spoločnosti sú konatelia.

79. Článok 12 bod B1 zakladateľskej listiny stanovuje, že o obchodnom vedení spoločnosti rozhodujú konatelia so súhlasom väčšiny.

80. Vychádzajúc zo záveru, že rozhodovanie v pracovnoprávných vzťahoch patrí štatutárnemu orgánu, prípadne ním poverenému zamestnancovi alebo vedúcemu zamestnancovi v zmysle interných predpisov zamestnávateľa, bolo v kompetencii konateľov žalovaného aj s odkazom na Organizačný poriadok, ako aj viceprezidenta pre ľudské zdroje s odkazom na Podpisový poriadok bod 1 rozhodnúť o organizačnej zmene, spočívajúcej v zrušení pracovného pomeru žalobcu, z ktorého dôvodu toto rozhodnutie bolo vydané na to oprávneným orgánom zamestnávateľa.

81. Tým je splnený hmotnoprávny predpoklad pre uplatnenie výpovede v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, keďže v dôsledku tohto rozhodnutia žalovaného žalobca sa stal nadbytočným, a teda nepochybne existuje príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou, pričom bolo preukázané, že prácu žalobcu žalovaný ďalej nepotreboval vôbec.

82. Vzhľadom na splnenie aj ostatných zákonom predpísaných náležitostí pre platnosť výpovede danej žalobcovi žalovaným listom zo dňa 8.4.2016 podľa ust. § 63 od. 1 písm. b/ Zákonníka práce, t.j. písomná forma, jej doručenie žalobcovi, uplatnenie zákonom predpokladaného výpovedného dôvodu, skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, prerokovanie výpovede vopred so zástupcami zamestnancov, splnenie ponukovej povinnosti a vzhľadom na neexistenciu iných dôvodov neplatnosti výpovede, ako to správne uzavrel súd prvej inštancie, je výpoveď platná a na jej základe došlo uplynutím výpovednej doby k skončeniu pracovného pomeru žalobcu.

83. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd v zmysle ust. § 388 CSP zmenil rozsudok v napadnutých vyhovujúcich výrokoch tak, že žalobu o určenie neplatnosti výpovede, danej žalobcovi listom žalovaného zo dňa 8.4.2016 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a žalobu o určenie, že pracovný pomer trvá, zamietol.

84. O trovách konania, vrátane trov tohto odvolacieho konania, rozhodne súd prvej inštancie v rozhodnutí, ktorým sa bude konanie končiť (rozhodovanie o vylúčenom nároku na náhradu mzdy).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku 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).