

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 8Cdo/70/2019
Identifikačné číslo spisu: 7216215223
Dátum vydania rozhodnutia: 22.07.2020
Meno a priezvisko: JUDr. Ladislav Górasz
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2020:7216215223.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu Ing. Y., PhD., MBA, bývajúceho v F., zastúpeného advokátskou kanceláriou IURISTICO s. r. o., so sídlom v Košiciach, Cimborkova 13, IČO: 36 588 041, v mene ktorej koná JUDr. Matej Kukura, PhD., advokát a konateľ, proti žalovanej U. S. Steel Košice, s.r.o., so sídlom v Košiciach, Vstupný areál U. S. Steel, IČO: 36 199 222, zastúpenej JUDr. Dr. Michaela Stessl, advokátka, s. r. o., so sídlom v Bratislave, Suché mýto 1, IČO: 36 857 076, o určenie, že skončenie pracovného pomeru je neplatné a určenie, že pracovný pomer strán naďalej trvá, ktorý spor bol vedený na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 28Cpr/4/2016, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 26. septembra 2018, sp. zn. 9CoPr/4/2018, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 26. septembra 2018, sp. zn. 9CoPr/4/2018
z r u š u j e a v e c m u v r a c i a v r o z s a h u z r u š e n i a n a d ě l š i e k o n a n i e.

Odôvodnenie

1. Žalobca sa žalobou domáhal, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru strán sporu výpoveďou z 22. marca 2016, danou mu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je neplatné a že pracovný pomer strán naďalej trvá. Ako jeden z viacerých dôvodov neplatnosti výpovede žalobca uvádzal aj to, že o organizačnej zmene, podľa ktorej sa stal nadbytočným, rozhodli iba dvaja konatelia žalovaného, hoci takáto zmena vyžadovala súhlas nadpolovičnej väčšiny všetkých (deviatich) konateľov žalovaného.

2. Okresný súd Košice II rozsudkom z 18. októbra 2017, č. k. 28Cpr/4/2016-429 žalobu zamietol a žalovanej priznal voči žalobcovi právo na náhradu trov konania v rozsahu 100%. Súd prvej inštancie pritom vychádzal z toho, že «boli splnené predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, bola preukázaná existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca, ako aj príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Taktiež mal súd preukázané splnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti skončenia pracovného pomeru - splnenie povinností vyplývajúcich

pre zamestnávateľa z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce. V predmetnom konaní o žalobe o určenie neplatnosti výpovede z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, súd neskúma platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene, nakoľko sa nejedná o právny úkon v zmysle § 34 Zákonníka práce. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je iba skutočnosťou - faktickým úkonom, ktorý je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon, ktorým je skončenie pracovného pomeru (rozhodnutie NS SR č. 3Cdo 33/2008 zo dňa 29.1.2009) ... Pokiaľ žalobca namietal v konaní, že rozhodnutie o organizačnej zmene malo byť prijaté konateľmi žalovaného nadpolovičnou väčšinou všetkých konateľov, čo odôvodnil ust. § 134 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník (v zmysle ktorého na rozhodnutie o obchodnom vedení sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov) v súdnej veci sa súd nestotožňuje s prezentovaným právnym názorom žalobcu a zastáva názor prezentovaný žalovaným, nakoľko sa nejedná o obchodné vedenie spoločnosti, ale o konanie v mene zamestnávateľa, ktoré je v celosti a výlučne upravené v § 9 Zákonníka práce, bez možnosti subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka, pričom podľa názoru súdu aplikácia Obchodného zákonníka je úplne vylúčená. Pojem obchodné vedenie používa výlučne Obchodný zákonník. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je podľa právneho názoru súdu (v zhode s rozsudkom NS SR sp. zn. 4Cdo 118/98 zo dňa 25.11.1998) rozhodovaním o záležitostiach vo vnútri spoločnosti (a teda nie konaním v mene spoločnosti navonok), preto by sa na rozhodovanie o záležitostiach vo vnútri spoločnosti mal aplikovať režim Zákonníka práce. V súdnej veci bolo rozhodnutie prijaté dvoma konateľmi, pánom R. a Ing. H. Preto súd nepochybuje, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo riadne prijaté zamestnávateľom.»

3. Krajský súd v Košiciach v záhlaví označeným rozsudkom potvrdil odvolaním žalobcu napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie a žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalobcovi v plnom rozsahu. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia a na zdôraznenie jeho správnosti, reagujúc na odvolaciu argumentáciu žalobcu, uviedol ďalšie dôvody. Vo vzťahu k organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa žalobca stal nadbytočným, uviedol, že je neopodstatnené tvrdenie žalobcu, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté nepríslušným orgánom. K tomu uviedol: «Rozhodnutie o organizačnej zmene je potrebné považovať za rozhodnutie pracovnoprávne, a teda konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch v zmysle § 9 Zákonníka práce, ako to správne konštatoval aj súd prvej inštancie. Odvolací súd zhodne so záverom súdu prvej inštancie má za to, že na daný prípad nemožno rozhodnutie o organizačnej zmene považovať za rozhodnutie v rámci obchodného vedenia spoločnosti v zmysle § 134 Obchodného zákonníka. Záver súdu prvej inštancie vychádza z doterajšej súdnej praxe i právnej teórie, od ktorých nemá dôvod ani odvolací súd sa odchýliť v tejto prejednávanej veci. Ide o rozhodnutie zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu vznikajúcom medzi zamestnávateľom a zamestnancom, keďže žalobca mal so žalovaným uzavretú pracovnú zmluvu. Preto správne súd prvej inštancie konanie žalovaného posudzoval podľa § 9 ZP (bod 40. napadnutého rozsudku)». Odvolací súd ďalej dôvodil, že «I keď rozhodnutie o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu, je však hmotnoprávnym predpokladom pre uplatnenie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, tak ako to zhodne skonštatovali aj strany sporu, preto povinnosťou súdu, i keď nemôže preskúmať toto rozhodnutie z hľadiska jeho platnosti, je zaoberať sa tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté, či nebolo predstierané a či rozhodnutie prijal príslušný orgán zamestnávateľa - právnickej osoby, resp. iný oprávnený zamestnanec. Keďže Zákonník práce výslovne neupravuje, kto je oprávnený vykonávať u zamestnávateľa faktické úkony, je potrebné vychádzať zo zásad uvedených v § 9 ods. 1 a 2 a § 10 ods. 1 ZP. U žalovaného 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. 319 a nasl. spisu) v prílohe č. 1 pod por. č. 1, 2, 3 a 15 (organizačné zmeny, skončenie pracovného pomeru), podľa tohto vnútorného poriadku žalovaného skončenie pracovného pomeru 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 plus riaditeľ pre

nábor a výber, resp. konateľ). V zmysle organizačného poriadku (č. I. spisu 64 a nasl.) konatelia sú štatutárnym orgánom spoločnosti, vykonávajú vedenie spoločnosti vo všetkých veciach, ktoré nepatria do pôsobnosti VZ a bežnú správu spoločnosti; z bodu 2.2 tohto organizačného poriadku vyplýva, že konatelia o. i. „vykonávajú zamestnanecké práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych predpisov. Písomnosti zakladajúce práva a povinnosti spoločnosti podpisujú vždy dvaja konatelia spoločne a to tak, že k obchodnému menu spoločnosti pripoja svoje vlastnoručné podpisy“. Z uvedeného je zrejmé, že rozhodovanie v pracovnoprávnych vzťahoch patrí štatutárnemu orgánu, prípadne ním poverenému zamestnancovi alebo vedúcemu zamestnancovi v zmysle interných predpisov zamestnávateľa, bolo teda 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 miesta žalobcu. Preto toto rozhodnutie bolo vydané oprávneným orgánom zamestnávateľa» (body 45. a 46. napadnutého rozsudku).

4. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca dovolanie. Jeho prípustnosť žalobca vyvodzuje jednak z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP, ale aj z ustanovení § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ CSP. Navrhol napadnuté rozhodnutie zrušiť a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Rozsiahle dôvody prípustnosti a aj dôvodnosti dovolania zhrnul v závere svojho dovolania (bod F. dovolania) tak, že podľa jeho názoru «-rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté, pretože o organizačnej zmene rozhodli iba dvaja z deviatich konateľov žalovaného, -výpoveď nebola riadne prerokovaná príslušným odborovým orgánom, pretože žiadosť o prerokovanie s potrebnými dokladmi žalovaný doručoval nepríslušnému odborovému orgánu a prerokovanie bolo len formálne, ktoré sledovalo nie ochranu zamestnanca tak, ako vyplýva z obsahu a zmyslu § 74 Zákonníka práce, ale len naplnenie formálnych predpokladov, -organizačná zmena, v dôsledku ktorej sa žalobca stal nadbytočným, bola motivovaná diskriminačne, -došlo len k formálnemu plneniu ponukovej povinnosti, bez ponuky skutočne vhodného pracovného miesta žalobcovi, čo je tiež dôkazom o diskriminácii žalobcu, -súdy nesprávne vyhodnotili dôkazné bremeno, keď vo vzťahu k skutočnostiam, ktoré má preukazovať žalovaný, ho preklopili na žalobcu (preukázanie riadneho prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov a preukázanie, že k diskriminácii žalobcu nedošlo), -pričom sa jedná o nesprávne právne posúdenie veci, ktoré je v rozpore s ustálenou judikatúrou odvolacieho súdu, resp. ide o riešenie otázok, ktoré ešte v praxi odvolacieho súdu neboli vyriešené, -a ďalej závery súdov sú arbitrárne, pretože sú v rozpore so zhodnými tvrdeniami strán, nemajú oporu vo vykonanom dokazovaní, resp. nie sú odôvodnené v podstatných otázkach (úplná absencia odpovede na špecifické otázky), -súdy zabezpečovali dôkazy bez návrhu na neprospech slabšej strany, -pričom dôvody podľa § 420 písm. f) C. s. p. aj samostatne, a o to viac vo svojom kumule predstavujú reálne porušenie práva na spravodlivý proces».

5. Žalobca v rámci odôvodnenia prípustnosti dovolania a tiež jeho dôvodnosti v časti týkajúcej sa právnej otázky, ktorý orgán žalovaného bol príslušný na prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene (bod B. dovolania), ktorá právna otázka podľa žalobcu ešte nebola v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu vyriešená (§ 421 ods. 1 písm. b/ CSP), okrem iného, uviedol, že «ustanovenie § 9 Zákonníka práce upravuje uskutočňovanie právnych úkonov v pracovnoprávnych vzťahoch. Keďže rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, nie je možné pre jeho uskutočnenie použiť ust. § 9 Zákonníka práce, ktoré sa vzťahuje práve na uskutočňovanie právnych úkonov v pracovnoprávnych vzťahoch, a to ani analogicky, pokiaľ existuje právna úprava, ktorá upravuje prijímanie takýchto faktických úkonov. Určenie štatutárneho orgánu spoločnosti s ručením obmedzeným, ako aj ďalších orgánov tejto spoločnosti a vymedzenie ich základnej pôsobnosti rieši Obchodný zákonník (zákon č. 513/1991 Zb. v znení neskorších predpisov). Už len na tomto základe treba odmietnuť právne závery súdov oboch inštancií, že na vec nie je možné aplikovať Obchodný zákonník. ... Obchodný zákonník upravuje konanie v mene spoločnosti navonok uskutočňovaním právnych úkonov, avšak v pracovnoprávnych vzťahoch toto konanie vo vzťahu k zamestnancom čiastočne modifikuje Zákonník

práce vo svojom § 9 tak, že právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, robí štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Keďže Zákonník práce jednoznačne stanovuje, že robíť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch môže aj sám jeden člen štatutárneho orgánu, ide o lex specialis vo vzťahu k Obchodnému zákonníku, pokiaľ ide o úpravu spôsobu konania uskutočňovaním právnych úkonov v mene spoločnosti. Na tomto základe, hoci Obchodný zákonník v § 133 ods. 1 určuje, že ak je konateľov viac, je oprávnený konať v mene spoločnosti každý z nich samostatne, ak spoločenská zmluva neurčuje inak, uvedená možnosť v spoločenskej zmluve určiť, aby konatelia konali spoločne, v pracovnoprávných vzťahoch nie je prípustná, a teda každý z konateľov je oprávnený konať v mene zamestnávateľa samostatne. ... Ako bolo uvedené vyššie, od právnych úkonov treba odlišovať rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré sú hmotnoprávnym predpokladom platnosti výpovede, nie sú však právnymi úkonmi. Úprava spoločnosti s ručením obmedzeným v Obchodnom zákonníku predstavuje úpravu osobitného typu právnickej osoby a jej vnútorných pomerov. Nejedná sa o typické obchodné vzťahy, pre ktoré zásadne platí zmluvná voľnosť. Úprava vnútorných pomerov právnických osôb je zásadne kogentná a vždy sa spravuje príslušným predpisom, ktorý dané vzťahy upravuje. Vo vzťahu k spoločnosti s ručením obmedzeným je to potom práve Obchodný zákonník. V prípade spoločnosti s ručením obmedzeným zákon výslovne upravuje spôsob prijímania rozhodnutí týkajúcich sa obchodného vedenia v § 134 Obchodného zákonníka. ... Keďže vecne podobná právna úprava v Zákonníku práce chýba, je potrebné na jej riešenie vo vzťahu k spoločnosti s ručením obmedzeným aplikovať príslušné ustanovenie § 134 Obchodného zákonníka, keďže táto právna úprava uvedené rieši výslovne. Odmietnutie aplikácie § 134 Obchodného zákonníka s poukazom na § 9 Zákonníka práce, ktorý má iný dosah (uskutočňovanie právnych úkonov) a ktorý je teda neprípustný na riešenie danej veci, je tak nesprávne. ... Pokiaľ nebolo prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene ako rozhodnutie v rámci obchodného vedenia súhlasom väčšiny konateľov, toto rozhodnutie samo osebe nie je neplatné (nakoľko nejde o právny úkon), ale rozhodnutie v takom prípade jednoducho nebolo prijaté, teda neexistuje rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene. Tým nie je splnená hmotnoprávna podmienka, ktorú vyžaduje Zákonník práce pre platnosť výpovede z pracovného pomeru. Práve absencia tejto hmotnoprávnej podmienky je dôvodom neplatnosti výpovede z pracovného pomeru ako právneho úkonu. Úprava rozhodovania vo veciach obchodného vedenia spoločnosti s ručením obmedzeným je kogentná a zákon striktné (či už prakticky alebo neprakticky je iná vec) vyžaduje (najmenej) súhlas nadpolovičnej väčšiny všetkých konateľov. ... Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd (v bode 46 rozsudku) nesprávne poukazuje aj na vnútorné predpisy žalovaného (Podpisový poriadok pre ľudské zdroje a Organizačný poriadok), pretože podľa kogentného ustanovenia § 134 Obchodného zákonníka rozhodovanie o organizačnej zmene v spoločnosti s ručením obmedzeným patrí väčšine všetkých konateľov. Z tohto dôvodu je akákoľvek vnútorná úprava v uvedenej oblasti irelevantnou. Nemôže totiž upravovať túto otázku inak než zákon, najmä ak by aj umožňovala o tejto veci rozhodovať menšiemu okruhu konateľov. Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné konštatovať, že o organizačnej zmene sa v danom prípade nerozhodlo príslušným orgánom, pretože u žalovaného pôsobilo v čase prijatia rozhodnutia deväť konateľov, pričom o organizačnej zmene rozhodli iba dvaja z nich, a preto nie je splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede, v dôsledku čoho je výpoveď neplatnou.»

6. Žalovaná navrhla dovolanie žalobcu zamietnuť.

7. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), preskúmal vec bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) a dospel k týmto záverom:

8. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 CSP. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP).

9. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

10. Žalobca vyvodzuje prípustnosť dovolania predovšetkým z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej, alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

11. Z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 420 písm. f/ CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo. K obdobnému právnomu názoru dospel najvyšší súd vo viacerých rozhodnutiach (napr., sp. zn. 3Cdo/41/2017, 3Cdo/214/2017, 8Cdo/5/2017, 8Cdo/73/2017). Najvyšší súd preto skúmal, či došlo k uvedenej procesnej vade, majúc na zreteli, že podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nezávislom a nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jeho právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ním predpokladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jeho vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ním navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ním navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (pozri napríklad rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03).

12. Žalobca za vadu konania v zmysle § 420 písm. f/ CSP predovšetkým považuje to, že odôvodnenie napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu je nedostatočné, arbitrárne, odvolací súd sa vôbec nezaoberal podstatnými odvolacími námietkami, porušil rovnosť zbraní, keď bez návrhu zabezpečoval dôkazy v prospech zamestnávateľa a tým porušil jeho právo na spravodlivý proces.

13. Najvyšší súd predovšetkým pripomína, že právo na určitú kvalitu súdneho konania, ktorej súčasťou je aj právo strany sporu na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia, je jedným z aspektov práva na spravodlivý proces. Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva totiž aj povinnosť súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán, avšak s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (I. ÚS 46/05). Povinnosťou súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať tak skutkovej, ako i právnej stránky rozhodnutia (III. ÚS 107/07). Odôvodnenie súdneho rozhodnutia v opravnom konaní nemusí odpovedať na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní, zostali sporné alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia, ktoré sa preskúmava v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05). Treba zdôrazniť, že len výnimočne, keď písomné vyhotovenie rozhodnutia neobsahuje žiadne dôvody alebo neobsahuje zásadné vysvetlenie dôvodov podstatných pre rozhodnutie súdu, môže ísť o skutočnosť, ktorá zakladá prípustnosť a súčasne aj dôvodnosť dovolania podľa § 420 písm. f/CSP.

14. Najvyšší súd po preskúmaní veci nezistil, že by v danej veci išlo o takýto extrémny prípad vybočenia z medzí ustanovenia § 393 ods. 2 CSP, ktorým by došlo k porušeniu práva žalobcu na spravodlivý

proces.

15. V odôvodnení svojich rozhodnutí súdy oboch nižších inštancií popisali obsah podstatných skutkových tvrdení strán a dôkazov vykonaných v konaní, uviedli, z ktorých dôkazov vychádzali a ako ich vyhodnotili, zároveň citovali ustanovenia, ktoré aplikovali a z ktorých vyvodili svoje právne závery. Odôvodnenie odvolacieho súdu sa vypořádava

so všetkými podstatnými odvolacími námietkami žalobcu a ostatnými rozhodujúcimi skutočnosťami. Jeho myšlienkový postup je v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen poukazom na všetky rozhodujúce skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Odvolací súd rovnako ako súd prvej inštancie dospel k záveru, že boli splnené predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a že vykonaným dokazovaním bola preukázaná existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca, ako aj príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou

a nadbytočnosťou zamestnanca. Podrobne sa vysporiadal aj so všetkými námietkami neplatnosti výpovede. Treba mať na pamäti, že konanie pred súdom prvej inštancie a pred odvolacím súdom tvorí jeden celok a určujúca späťnosť rozsudku odvolacieho súdu

s potvrdzovaným rozsudkom vytvára ich organickú (kompletizujúcu) jednotu. Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, v takomto prípade postačí, ak odvolací súd v rozsudku iba poukáže na relevantné skutkové zistenia a právne posúdenie veci; rozhodnutie odvolacieho súdu v sebe tak zahŕňa po obsahovej stránke

aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie a musí byť preto posudzované v kontexte s dôvodmi uvedenými v napadnutom rozsudku súdu prvej inštancie, s ktorým, ako už bolo uvedené, vytvára organickú jednotu. Z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu, ako aj rozsudku súdu prvej inštancie nevyplýva jednostrannosť, ani taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich účelu, podstaty a zmyslu. Samotná skutočnosť, že dovolateľ so skutkovými a právnymi závermi vyjadrenými v odôvodnení rozhodnutí oboch nižších inštancií nesúhlasí a nestotožňuje sa s nimi, nemôže sama osebe viesť k založeniu prípustnosti dovolania podľa § 420 písm. f/ CSP, pretože do práva na spravodlivý proces nepatrí právo na to, aby bol účastník konania pred všeobecným súdom úspešný, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami, resp. s jeho právnymi názormi (I. ÚS 50/04), ani právo, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (IV. ÚS 252/04).

16. Z obsahu spisu dovolací súd nezistil ani to, že by súdy porušili princíp rovnosti zbraní strán sporu.

17. Vzhľadom na uvedené dovolací súd dospel k záveru, že žalobca neopodstatnene namieta vadu konania podľa § 420 písm. f/ CSP. Prípustnosť jeho dovolania z tohto ustanovenia preto nevyplýva.

18. Žalobca vyvodzuje prípustnosť dovolania aj z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/CSP.

19. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnú (nie skutkovú) hmotnoprávnej alebo procesnoprávnej povahy, ktorú odvolací súd riešil a na jej riešení založil svoje rozhodnutie. Otázka relevantná podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP musí byť procesnou stranou vymedzená v dovolaní jasným, určitým, zrozumiteľným spôsobom, ktorý umožňuje posúdiť prípustnosť (prípadne aj dôvodnosť) dovolania.

20. Žalobca v dovolaní za nosnú právnú otázku (na zodpovedania ktorej nadväzujú ďalšie v dovolaní uvádzané právne otázky) označil otázku, dosiaľ v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu neriešenú, a to otázku, či rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorá má za následok skončenie pracovného pomeru zamestnanca obchodnej spoločnosti s ručením obmedzením podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je v okolnostiach prípadu rozhodnutím v rámci

obchodného vedenia spoločnosti, na ktorého prijatie je potrebný súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčuje vyšší počet hlasov.

21. V danom prípade žalobca zákonom zodpovedným spôsobom zadefinoval relevantnú právnu, aj podľa názoru dovolacieho súdu v konaní fundamentálnu právnu otázku, od vyriešenia ktorej záviselo posudzovanie ďalších čiastkových otázok významných pre posúdenie veci. Išlo pritom o otázku, ktorá v čase podania dovolania skutočne nebola v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu vyriešená. Prípustnosť jeho dovolania preto vyplýva z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP. K tomu odvolací súd poznamenáva, že otázku, či je dovolanie prípustné a ak áno, podľa ktorého ustanovenia CSP, posudzuje dovolací súd v prihliadnutím na procesný stav existujúci v čase podania dovolania.

22. V čase podania dovolania (7. január 2019) žalobcom nastolená právna otázka, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Najvyšší súd ale rozsudkom z 27. mája 2020, sp. zn. 4Cdo/60/2019 rozhodol v analogickej právnej veci žalobcu Ing. C., MBA proti žalovanému U.S. Steel Košice, s.r.o. o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru tak, že zmenil dovolaním žalobcu napadnutý rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 23. októbra 2018, sp. zn. 6Copr/4/2018 tak, že potvrdil rozsudok Okresného súdu Košice II z 12. decembra 2017, sp. zn. 10Cpr/5/2016-325 (ktorým súd určil, že je neplatná výpoveď pracovného pomeru strán sporu daná listom žalovaného z 8. apríla 2016 a že pracovný pomer strán sporu naďalej trvá). V označenom spore tiež bola základnou otázkou, majúcou svoj základ v analogických okolnostiach prípadu, otázka, či rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorá má za následok skončenie pracovného pomeru zamestnanca obchodnej spoločnosti s ručením obmedzením podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti, na ktorého prijatie je potrebný súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčuje vyšší počet hlasov.

23. Pri riešení uvedenej otázky senát 4C najvyššieho súdu dospel, okrem iných, k týmto záverom: «(21.) Riadenie a organizácia práce zamestnancov patrí k základným právam zamestnávateľa, ktoré mu vyplývajú z pracovnoprávných vzťahov. Okrem iného je zamestnávateľ oprávnený riadiť a organizovať prácu zamestnancov a k tomuto účelu im vydávať záväzné pokyny (§ 9 ods. 3 Zákonníka práce). Týmto pokynmi zamestnávateľ stanovuje svoje vnútorné usporiadanie, vnútornú organizačnú štruktúru, organizáciu a kompetencie jednotlivých útvarov, právomoc a podriadenosť jednotlivých organizačných celkov a pod. Záväzný pokyn môže byť vydaný vo forme organizačného opatrenia riadiaceho aktu, ktorý upravuje vnútornú štruktúru zamestnávateľa. Na povahe tohto riadiaceho aktu nič nemení skutočnosť, že v praxi býva nazývaným statusom alebo organizačným poriadkom a pod. Pre posúdenie povahy tohto riadiaceho aktu je rozhodujúci jeho obsah; ak je týmto aktom vymedzovaná vnútorná štruktúra zamestnávateľa, ide - bez ohľadu na názov - o záväzný pokyn v zmysle ustanovenia § 9 ods. 3 Zákonníka práce. Záväzný pokyn vymedzujúci organizačnú štruktúru zamestnávateľa a upravujúci systém riadenia a organizácie práce sú oprávnení vydávať vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ktorými sa rozumie predovšetkým štatutárny orgán a ďalej ďalší zamestnanci zamestnávateľa, ktorí sú poverení vedením na jednotlivých stupňoch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 a ods. 3 Zákonníka práce). Pretože zákon výslovne neupravuje, kto je oprávnený vykonávať u zamestnávateľa tzv. faktické úkony, je potrebné v tomto smere vychádzať zo zásad uvedených v ustanoveniach § 9 ods. 1 a 2 a § 10 ods. 1 Zákonníka práce. S poukazom na vyššie uvedené by sa mohol javiť ako správny záver odvolacieho súdu, že rozhodnutie o organizačnej zmene je výlučným inštitútom pracovného práva, ktorý je upravený Zákonníkom práce a preto je rozhodnutie o organizačnej zmene nutné posudzovať podľa § 9 Zákonníka práce. ...

(23.) Pojem „obchodné vedenie spoločnosti“ Obchodný zákonník používa, nijako ho však nedefinuje. Pod pojmom obchodné vedenie sa rozumie vnútorná pôsobnosť konateľov. Jedná sa o rozhodovanie všetkých otázok, ktoré majú vplyv na riadenie a chod spoločnosti, teda vrátane rozhodovania o

obchodnej, personálnej, mzdovej, ekonomickej, účtovnej, technickej a podnikateľskej stratégií; ako aj rozhodovanie o schvaľovaní a vydávaní vnútorných firemných smerníc, okrem otázok, ktorých rozhodovanie je zverené spoločenskou zmluvou (zakladateľskou listinou) alebo je vyhradené stanovami alebo rozhodnutím najvyššiemu orgánu spoločnosti, teda valnému zhromaždeniu spoločnosti. Obchodné vedenie je ťažiskom kompetencií konateľov ako štatutárnych orgánov spoločnosti. Rozhodnutia konateľov spoločnosti tvoria základ pre právne úkony urobené obchodnou spoločnosťou voči tretím osobám a majú zásadný vplyv na fungovanie spoločnosti. Pre platnosť týchto úkonov, týkajúcich sa obchodného vedenia spoločnosti, zákon vyžaduje súhlas väčšiny konateľov práve z dôvodu zásadných následkov a vplyvu, aké majú tieto právne úkony na chod spoločnosti.

Na rozdiel od konania navonok, v súvislosti s ktorým môže spoločenská zmluva upraviť buď samostatné alebo spoločné oprávnenie konateľov konať v mene spoločnosti, v prípade obchodného vedenia spoločnosti je neprípustné, aby spoločenská zmluva na výkon pôsobnosti obchodného vedenia oprávňovala len jedného alebo iba niektorých z viacerých konateľov. Pôsobnosť obchodného vedenia patrí kogentne všetkým konateľom, pričom na prijatie rozhodnutia o obchodnom vedení sa od 1. januára 2002 vyžaduje najmenej súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva nevyžaduje ešte vyšší počet hlasov. ...

(29.) Je nevyhnutné vziať do úvahy, že každá obchodná spoločnosť a každá negatívna situácia, ktorá vedie k hromadnému prepúšťaniu je natoľko špecifická, že len najužšie vedenie má dostatok informácií a stratégiu, ako prekonať krízu v spoločnosti, ktorá viedla k hromadnému prepúšťaniu. Pre zachovanie pohľadu na vec z dostatočnej „výšky“

je nevyhnutné, aby tieto aktivity riadilo obchodné vedenie spoločnosti v úzkej spolupráci s ďalšími manažérmi, nakoľko treba analyzovať systémy a procesy nevyhnutné pre pokračovanie obchodnej činnosti, nanovo definovať organizačnú štruktúru, role a pozície, ktoré zaručia splnenie cieľov, identifikovať zručnosti a skúsenosti, ktoré na jednotlivých pozíciách spoločnosť potrebuje. Kým na začiatku tejto aktivity je len abstraktná predstava, ktorá hovorí o potrebe znižovania stavov (teda prepúšťania), na jej konci je k dispozícii strategický plán, ktorý hovorí o tom, ktoré role sú v spoločnosti kľúčové a ktorí zamestnanci nimi disponujú. Je teda nepochybné, že pokiaľ má obchodná spoločnosť pristúpiť k takýmto opatreniam, je potrebné pristúpiť k riešeniu o otázkach organizačného charakteru, vnútornej prevádzky spoločnosti, rozhodnúť o podnikateľských zámeroch, obchodnej taktiky a taktiež o otázkach personálneho charakteru a o týchto závažných otázkach týkajúcich sa chodu a fungovania obchodnej spoločnosti môže rozhodnúť len obchodné vedenie spoločnosti, pretože tieto otázky sa týkajú vnútorného vedenia a organizácie spoločnosti.

(30.) S poukazom na vyššie uvedené dovolací súd dospel k záveru, že v prejednávanej veci je potrebné neplatnosť výpovede z pracovného pomeru danú žalobcovi žalovaným posúdiť v kontexte všetkých v tom čase u žalovaného prebiehajúcich udalostí, keď žalovaný rozvážoval pracovné pomery s jednotlivými zamestnancami takým spôsobom, aby nedošlo k splneniu predpokladov hromadného prepúšťania (každý mesiac rozviazal pracovný pomer s počtom zamestnancov cca 24 - 29). Napriek tomuto sofistikovanému postupu je nutné uzavrieť,

že u žalovaného de facto k hromadnému prepúšťaniu dochádzalo, na ktorú skutočnosť bol upozorňovaný odborovým orgánom i inšpektorátom práce. Je teda nepochybné, že dochádzalo k organizačným zmenám na rôznych úrovniach riadenia, ktoré sa týkali vnútorného vedenia a ďalšej organizácie spoločnosti a teda rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je rozhodnutím, ktoré spadá do obchodného vedenia spoločnosti a teda malo byť prijaté súhlasom väčšiny konateľov.»

24. Senát najvyššieho súdu, ktorý koná v danej veci, sa stotožňuje so závermi vyjadrenými v rozsudku iného senátu z 27. mája 2020, sp. zn. 4Cdo/60/2019 a nevidí žiadny dôvod na zmenu právneho názoru vyjadreného v označenom rozhodnutí alebo na odklon

od právneho názoru v ňom vyjadreného, a teda ani dôvod na postúpenie veci veľkému senátu najvyššieho súdu [rozsudok dovolacieho súdu z 10. novembra 2016, sp. zn. 3Cdo/174/2016 (R 17/2017)].

25. Vzhľadom na opodstatnenosť námietky žalobcu, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení v takej otázke, ktorá bola podkladom pre záver o tom, že pre platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je potrebné, aby o organizačnej zmene obchodnej

spoločnosti rozhodlo obchodné vedenie spoločnosti (nadpolovičnou väčšinou konateľov), najvyšší súd uzatvára,

že dovolanie žalobcu je nielen prípustné, ale tiež dôvodné, a teda je potrebné napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP). Keďže ide o vyriešenie právnej otázky fundamentálnej pre výsledok konania, ktorý by vyriešenie ďalších otázok (prerokovanie výpovede s príslušným odborovým orgánom, diskriminácia žalobcu, splnenie ponukovej povinnosti a ďalšie) neovplyvnilo, najvyšší súd nepovažuje za potrebné sa zaoberať ďalšími dôvodmi prípustnosti a dôvodnosti dovolania žalobcu.

26. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 454 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.