

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 4Cdo/60/2019
Identifikačné číslo spisu: 7216221000
Dátum vydania rozhodnutia: 27.05.2020
Meno a priezvisko: JUDr. Alena Svetlovská
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2020:7216221000.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Aleny Svetlovskej a členov senátu JUDr. Gabriely Klenkovej, Phd. a JUDr. Ing. Jána Gandžalu, PhD., v spore žalobcu Ing. B. A., bývajúceho v E., zastúpeného 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, zastúpeného JUDr. Dr. Michaelou Stessl, advokátka, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Suché Mýto 1, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp.zn. 10 Cpr 5/2016 o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 23. októbra 2018 sp.zn. 6 Cpr 4/2018, takto

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 23. októbra 2018 sp.zn. 6 Cpr 4/2018 m e n í tak, že potvrdzuje rozsudok Okresného súdu Košice II z 12. decembra 2017 sp.zn. 10 Cpr 5/2016.

Žalobca má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II (ďalej aj súd prvej inštancie) rozsudkom z 12. decembra 2017 č.k. 10 Cpr 5/2016-325 I. určil, že výpoveď z pracovného pomeru žalobcu listom žalovaného z 8. apríla 2016 je neplatná a pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom naďalej trvá, II. konanie o náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie, III. vyslovil, že o nároku na náhradu trov konania bude rozhodnuté v konečnom rozhodnutí o náhrade mzdy. Vykonaným dokazovaním mal preukázať, že žalobca u žalovaného vykonával od 1. marca 2014 druh práce „generálny manažér“. Žalovaný 14. marca 2016 prijal rozhodnutie o organizačnej zmene pre úsek prezidenta, podľa ktorého bolo s účinnosťou k 1. aprílu 2016 zrušené jedno pracovné miesto na úseku prezidenta, a to pracovné miesto žalobcu. Následkom tejto organizačnej zmeny sa žalobca stal nadbytočným a listom zo 7. apríla 2016 bola žalobcovi daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Listom zo 6. júla 2016 žalobca oznámil žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. Z čl. 12 písm. b/ zakladateľskej listiny žalovaného zistil, že konatelia žalovaného rozhodujú o obchodnom vedení

spoločnosti vo všetkých veciach, ktoré nepatria do pôsobnosti valného zhromaždenia a vykonávajú bežnú správu spoločnosti, pričom na rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré patrí do pôsobnosti konateľov, sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov. Podľa čl. 2.2 organizačného poriadku žalovaného konateľa 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 dvaja konatelia spoločne. Z výpisu z obchodného registra mal súd preukázané, že v čase prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaný mal desiatich konateľov. Výbor Základnej organizácie odborového zväzu KOVO na svojom zasadnutí 21. marca 2016 prerokoval návrh zamestnávateľa na skončenie pracovného pomeru 24 zamestnancov v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka 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 17. marca 2016 a č. 12/2016 z 24. marca 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 17. júna 2016 vyplynulo, že na základe inšpekcie vykonanej u žalovaného 17. mája, 14. júna a 17. júna 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 26. marca 2013 sa žalovaný do 31. decembra 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. Z takto zisteného skutkového stavu vyvodil záver, že výpoveď daná žalobcovi spĺňa formálne a obsahové náležitosti vyžadované Zákonníkom práce, bola daná písomne, a bol v nej 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. Osobitne sa zaoberal splnením hmotnoprávnej podmienky výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorým je rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa stane zamestnanec nadbytočným. Dospel k záveru, že takéto rozhodnutie je rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti v zmysle § 134 Obchodného zákonníka, 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 ustanovenie § 9 Zákonníka práce upravuje právne úkony, pričom rozhodnutie o organizačnej zmene je úkonom faktickým. Rozhodnutie o organizačnej zmene nepovažoval za vnútornú záležitosť upravenú Zákonníkom práce, pretože nešlo o rozhodnutie povahovo pracovnoprávne, ale rozhodnutie s pracovnoprávnymi následkami. Ohľadne charakteru rozhodnutia o organizačnej zmene súd uviedol, že zásah do organizačnej štruktúry, spočívajúci v zrušení pozície žalobcu spolu s ďalšími 23 pracovnými pozíciami má nepochybné vplyv pre chod spoločnosti do vnútra i navonok, takýto zásah bol uskutočnený s vopred zrejším zámerom žalovaného, a preto nepochybné ide o rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, keď 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 že vychádza zo širších východísk a jeho primárnym cieľom nie je úprava individuálnych pracovných vzťahov, ale naplnenie dôvodov, ktoré zamestnávateľa k takémuto ukončeniu pracovnoprávných vzťahov vedú. Uzavrel, že rozhodnutie bolo prijaté v rozpore so zakladateľskou listinou, keď bolo prijaté iba dvoma konateľmi, nemohlo byť podkladom výpovede danej žalobcovi.

2. Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Košiciach (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudkom z 23. októbra 2018 sp.zn. 6 CoPr 4/2018 rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej vyhovujúcej časti podľa § 388 C.s.p. zmenil tak, že žalobu zamietol. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že rozhodnutie o organizačnej zmene je výlučným inštitútom pracovného práva, ktorý je výslovne upravený Zákonníkom práce, keď 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 nutné posudzovať podľa § 9 Zákonníka práce a aplikácia § 134 Obchodného zákonníka je vylúčená. Uviedol, že rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa stane zamestnanec nadbytočným, nemá povahu právneho úkonu, lebo nejde o taký prejav vôle, s ktorým by

právne predpisy spájal vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností a je považované za tzv. faktický úkon zamestnávateľa. Keďže Zákonník práce výslovne neupravuje, kto je oprávnený vykonávať u zamestnávateľa takéto tzv. faktické úkony, je potrebné vychádzať zo zásad uvedených v § 9 ods. 1, 2 a § 10 ods. 1 Zákonníka 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. Vyvodil záver, že 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. Zdôraznil, 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. Uzavrel, že 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, a preto bolo v kompetencii konateľov žalovaného rozhodnúť o organizačnej zmene spočívajúcej v zrušení pracovného pomeru žalobcu. Tým bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre uplatnenie výpovede v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a vzhľadom na splnenie aj ostatných zákonom predpísaných náležitostí pre platnosť výpovede danej žalobcovi žalovaným je výpoveď platná a na jej základe došlo uplynutím výpovednej doby k skončeniu pracovného pomeru žalobcu.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca dovolanie, ktorého prípustnosť aj dôvodnosť vyvodzoval z ustanovenia § 420 písm. f/ a § 421 ods. 1 písm. b/ zák. č. 160/2015 Z.z., Civilného sporového poriadku (ďalej aj „C.s.p.“). Namietal, že v podanom odvolaní namietal i ďalšie dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pričom odvolací súd sa obmedzil len na konštatovanie, že boli splnené aj ostatné zákonom predpísané náležitosti pre platnosť výpovede danej žalobcovi, ktoré len vymenoval bez toho, aby každú z námietok (náležitostí) skončenia pracovného pomeru aj riadne preskúmal a uviedol, na základe akých právnych skutočností dospel pri jednotlivom vyhodnotení k záveru, že výpoveď je platná. Zároveň tvrdil, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Namietali nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom v otázke, či je 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 rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti, na ktorého prijatie je potrebný súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčuje vyšší počet hlasov; zvlášť ak ide o skončenie pracovného pomeru väčšieho počtu zamestnancov na rôznych úrovniach organizačnej štruktúry. Poukazoval na to, že obchodným vedením spoločnosti je rozhodovanie o otázkach organizačného charakteru, o technických otázkach, otázkach vnútornej prevádzky, vedení účtovníctva, obchodnej taktiky, prípravy obchodných zmlúv, ako aj o podnikateľskom zámere, okrem otázok, ktorých rozhodovanie je zverené spoločenskou zmluvou valnému zhromaždeniu spoločnosti, pričom obchodným vedením spoločnosti sa rozumie aj správa rutinných záležitostí spoločnosti, najmä rozhodovanie o organizačných, obchodných, personálnych, finančných otázkach bežného života spoločnosti. Uviedol, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté len dvoma konateľmi žalovaného a zvyšní ôsmi konatelia o uvedenom rozhodnutí nemali vedomosť napriek tomu, že podľa čl. 2.2 Organizačného poriadku konatelia riadia organizáciu práce spoločnosti a vykonávajú zamestnanecké práva a povinnosti vyplývajúce z pracovno-právnych predpisov. Zdôraznil, že organizačná zmena sa netýkala len žalobcu, bolo zrušených cca 400 pracovných miest, teda šlo o faktické hromadné prepúšťanie a takéto rozhodnutie nesporne je rozhodnutím, ktoré sa dotýka fungovania celej obchodnej spoločnosti, jej organizácie práce, a preto jednoznačne spadá rozhodovanie o týchto zmenách pod obchodné vedenie, ktoré v sebe spája pracovnoprávne následky. Mal za nepochybné, že organizačné zmeny boli rozsiahle s dopadom na pracovné pozície na viacerých útvároch a úrovniach zamestnávateľa a pri takomto ojedinelom a rozsiahlom prepúšťaní nebol vopred pripravená a predložená príslušná dokumentácia, ktorá by jasne

definovala zmeny a ich dopad a vplyv na ďalšiu zamestnanosť žalovaného, keď nesporne len dvaja konatelia nemohli mať vedomosti a ani schopnosti posúdiť aké dôsledky bude mať tak rozsiahla organizačná zmena v štruktúre na samotný chod a fungovanie jednotlivých útvarov žalovaného. Poukázal na skutočnosť, že žalovaný formálne oddelil ukončenie pracovného pomeru každého jednotlivého zamestnanca v období marec až august 2016 aj tým, že vyhotovil samostatné rozhodnutia o organizačnej zmene, keď v každom mesiaci vyhotovil takéto totožné rozhodnutia, ktorých však spojením musí byť zrejmé, že ide o rozsiahle zmeny v organizácii práce. Odvolací súd na tieto zrejmé súvislosti rezignoval a napriek takto správne zistenému skutkovému stavu nesprávne aplikoval príslušné ustanovenia Zákonníka práce. Poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 4 Cdo 689/2015, v ktorom najvyšší súd pri skúmaní rozhodnutia o organizačnej zmene aplikoval priamo aj právny predpis z mimopracovnej oblasti, ktorý však upravuje vnútorné rozhodovanie, a teda tvorbu vôle subjektu zamestnávateľa. Uviedol, že žalovaný patrí k najväčším zamestnávateľom na Slovensku a je preto možné sa domnievať, že vyšší počet konateľov je potrebný pre komplexné prijímanie rozhodnutí vedenia spoločnosti s dopadmi na celú spoločnosť, vrátane všetkých zamestnancov, pričom uvedené zároveň slúži ako mechanizmus kontroly. Navrhol, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

4. Žalovaný vo svojom vyjadrení k dovolaniu uviedol, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je rozhodnutím o obchodnom vedení spoločnosti, a preto nemusí byť prijaté väčšinou konateľov, a preto navrhol dovolanie zamietnuť.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 C.s.p.) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote strana, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.), zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.), bez nariadenia pojednávania dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je prípustné a súčasne tiež dôvodné.

6. Podľa § 420 písm. f/ C.s.p. dovolanie je prípustné proti každému 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.

7. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky (I. ÚS 26/94), v ktorom sa uplatnia všetky zásady súdneho rozhodovania v súlade so zákonmi a pri aplikácii ústavných princípov. Pod porušením práva na spravodlivý proces (vo všeobecnosti) treba rozumieť taký postup súdu, ktorým sa účastníkom konania znemožní realizácia tých procesných práv, ktoré im právna úprava priznáva za účelom zabezpečenia spravodlivej ochrany ich práv a právom chránených záujmov.

8. Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva povinnosť všeobecného súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán (avšak) s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie vo veci (I. ÚS 46/05). Z uvedeného potom vyplýva, že k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f/ C.s.p. môže dôjsť aj nepreskúmateľnosťou napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu (porov. I. ÚS 105/06, III. ÚS 330/2013, či 4 Cdo 3/2019, 8 Cdo 152/2018, bod 26, 5 Cdo 57/2019, bod 9, 10) alebo prekvapivosťou rozhodnutia vtedy, keď odvolací súd vydá rozhodnutie, ktoré nebolo možné na základe zisteného skutkového stavu vecí predvídať, čím bola účastníkovi odňatá možnosť právne a skutkovo argumentovať vo vzťahu k otázke, ktorá sa s ohľadom na právny názor odvolacieho súdu javila ako významná pre jeho rozhodnutie.

9. Z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle ustanovenia § 420 C.s.p. nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil chyby vymenovanej v tomto ustanovení, ale rozhodujúcim je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo.

10. V posudzovanom prípade obsah spisu nedáva podklad pre záver, že odvolací súd svoje rozhodnutie odôvodnil spôsobom, ktorým by založil procesnú vadu zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f/ C.s.p. V odôvodnení svojich rozhodnutí súdy oboch nižších inštancií popísali 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 vyporadúva so všetkými podstatnými odvolacími námietkami žalovaného 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. Z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu vyplýva, že 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 spoločnosti. Z uvedeného je teda celkom zrejmé, ako a z akých dôvodov odvolací súd rozhodol a podľa názoru dovolacieho súdu má odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu (ktoré treba v spojení s rozhodnutím súdu prvej inštancie chápať ako jeden vecný celok) náležitosti v zmysle § 393 C.s.p. Za procesnú vadu konania podľa ustanovenia § 420 písm. f/ C.s.p. nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľa. Takisto 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/ C.s.p., 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).

11. Vzhľadom na uvedené dovolací súd dospel k záveru, že žalobca neopodstatnene namieta, že odvolací súd nesprávnym procesným postupom mu znemožnil uskutočňovať jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f/ C.s.p.). Prípustnosť jeho dovolania z tohto ustanovenia preto nevyplýva.

12. Žalobca prípustnosť svojho dovolania vyvodzoval zároveň z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p., podľa ktorého 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, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

13. Aby na základe dovolania podaného podľa uvedeného ustanovenia mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.), musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 C.s.p. (porovnaj 2 Cdo 203/2016, 3 Cdo 216/2017, 4 Cdo 64/2018, 6 Cdo 113/2017, 7 Cdo 95/2017 a 8 Cdo 95/2017). K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania. Aj právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v C.s.p., podobne ako predchádzajúca právna úprava, dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

14. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 C.s.p. môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Predmetná otázka musí byť zároveň procesnou stranou nastolená v dovolaní.

15. V uvedenej situácii (§ 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p.) musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na ktorej založil svoje rozhodnutie. Otázka, ktorá odvolacím súdom nebola riešená alebo považovaná za základ pre rozhodnutie, nie je relevantná v zmysle tohto ustanovenia.

16. Prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p. žalobca odôvodňoval nesprávnym právnym posúdením veci odvolacím súdom v otázke, že 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.

17. Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka 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 mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

18. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočným 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.

19. Podľa § 134 Obchodného zákonníka na rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré patrí do pôsobnosti konateľov, sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčí vyšší počet hlasov.

20. Z hľadiska skutkového stavu bolo v prejednávanej veci zistené, že žalobca na základe pracovnej zmluvy v znení Dohody o zmene pracovných podmienok z 1. marca 2014 bol u žalovaného v pracovnom pomere na pracovnej pozícii generálny manažér. Žalovaný prijal 14. marca 2016 rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene pre úsek Prezidenta, podľa ktorého predmetom organizačnej zmeny malo byť s účinnosťou k 1. aprílu 2016 zrušenie jedného pracovného miesta, a to pracovné miesto AA20024 - GM pre rozvoj stratégie a podnikania - Európa č. IDK 112503. Listom zo 7. apríla 2016 adresoval žalovaný žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa zo 14. marca 2016. Zo zápisu č. 3 zo zasadnutia VZO ZO KOVO Štábne útvary z 21. marca 2016 vyplynulo, že vedenie spoločnosti žalovaného predložilo na prerokovanie návrh výpovedí pre 24 zamestnancov USSK z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, pričom výbor základnej organizácie odborového zväzu KOVO prerokoval tento návrh so záverom, že s ním nesúhlasí. Z výpisov z uznesení č. 10/2016 z mimoriadneho zasadnutia Rady odborov zo 17. marca 2016 a č. 12/2016 z 24. marca 2016 vyplynulo, že Rada odborov namietala postup žalovaného vo vzťahu k opakovanému prepúšťaniu zamestnancov a dosah tohto rozhodnutia na zamestnancov. Zo zápisu zo stretnutia vedenia spoločnosti žalovaného so zástupcami OZ KOVO z 8. júna 2016 vyplynulo, že K. - prezident informoval o situácii v spoločnosti a potrebe reštrukturalizácie spoločnosti, pričom od novembra 2015 bol prvýkrát avizovaný reštrukturalizačný proces, o ktorého začiatku boli odbory informované v marci 2016 a jeho pokračovaní v máji 2016. V stanovisku Výboru Rady odborov OZ KOVO k rozhodnutiu zamestnávateľa o organizačných zmenách zo 16. júna 2016 Rada odborov nesúhlasila s dôvodmi, pre ktoré žalovaný pristúpil k 1. aprílu 2016 k prepúšťaniu (v počtoch blížiacich sa hranici hromadného prepúšťania). Z protokolu Inšpektorátu práce Košice č. IKO-99-36-2.4/P-E24-16 zo 17. júna 2016 časť B, bod 1, vypracovaného na základe inšpekcie u žalovaného 17. mája, 14. júna a 17. júna 2016 vyplynulo, že zamestnávateľ vopred neprerokoval so zástupcami zamestnancov stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, pričom personálne informácie a zásadné zmeny v organizačnej štruktúre podával zamestnávateľ spätne. Podľa Memoranda o porozumení uzatvorenom medzi Slovenskou republikou a United States Corporation a

žalovaným 26. marca 2013 sa žalovaný do 31. decembra 2017 mal zdržať hromadného prepúšťania podľa § 73 Zákonníka práce z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/, pričom mal využívať iba prirodzený úbytok pracovných síl, aby bolo možné pri výkone podnikateľskej činnosti dosiahnuť efektívnejšiu úroveň zamestnanosti v porovnaní s existujúcou úrovňou, avšak za podmienok uvedených v Memorande.

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.

22. Dovolací súd je však zhodne so súdom prvej inštancie názoru, že v prejednávanej veci bolo potrebné rozhodnutia o organizačných zmenách vnímať ako výsledok hodnotenia komplexu skutočností a špecifik konkrétneho prípadu, keď výpoveď daná žalobcovi bola jednou z mnohých, ku ktorým žalovaný pristúpil. Z výpisu uznesenia č. 26/2016 Rady odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice zo 16. júna 2016 vyplýva, že Rada odborov nesúhlasila s výpoveďami pre zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktoré boli odôvodnené zlou situáciou na trhu s oceľou a nízkymi cenami, z dôvodu, že spoločnosť začala dosahovať kladné hospodárske výsledky (za ktoré boli vrcholovým manažérom vyplatené bonusy v rámci STIP programu) a zároveň upozornila žalovaného na skutočnosť, že v tomto roku bolo nenávratne zrušených viac ako dvesto pracovných miest. Zo stanoviska Výboru Rady odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice z 13. júla 2016 vyplýva, že Rada odborov nesúhlasila s postupom zamestnávateľa, ktorý plánoval rušiť každý mesiac 29 pracovných miest a zároveň ho upozornila, že tento postup považuje za obchádzanie § 73 Zákonníka práce o hromadnom prepúšťaní. Zároveň ho upozornila, že je ťažko uveriteľné, že existuje stále rovnaká konštantná potreba rušiť pracovné miesta v tomto počte každý mesiac, a preto považovala rozhodnutia vedenia spoločnosti o organizačných zmenách, ktoré rušia pracovné pozície v uvedenom počte za konanie účelové, s úmyslom vyhnúť sa zákonným povinnostiam pri hromadnom prepúšťaní. Taktiež považovala za účelové konanie úmysel zamestnávateľa v uvedenom konaní pokračovať minimálne do konca roka a zrušenie pracovných miest rozložiť tak, aby sa formálne neporušil záväzok dohodnutý v kolektívnej zmluve.

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 stratégii; 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.

24. Podľa § 73 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce o hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

25. Podľa § 73 od. 2 Zákonníka práce s cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o a) dôvodoch hromadného prepúšťania, b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

26. Podľa § 73 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezvkami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.

27. Podľa § 73 ods. 4 Zákonníka práce zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania a) úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, b) zástupcom zamestnancov.

28. Právna úprava hromadného prepúšťania vychádza zo základných požiadaviek potreby harmonizácie právneho poriadku Slovenskej republiky s právom Európskej únie, konkrétne zo smernice č. 75/129/EHS a jej novely a zo smernice č. 92/56/EHS. Základným účelom zakotvenia hromadného prepúšťania zamestnancov v Zákonníku práce a v zákone o zamestnanosti nie je len nevyhnutnosť, aby pracovnoprávna úprava odrážala už existujúce spoločenské vzťahy v praxi, ale najmä aby zabezpečila minimálnu ochranu zamestnancov pri uplatnení hromadného prepúšťania zamestnancov zo strany zamestnávateľov v súlade s právom Európskej únie.

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.

31. Podľa § 449 ods. 3 C.s.p. dovolací súd môže zmeniť napadnuté rozhodnutie, ak je dovolanie dôvodné a mal za to, že sám môže rozhodnúť vo veci; ide o prípad, ak odvolací súd nerozhodol správne a ak doterajšie výsledky konania ukazujú, že je možné o veci rozhodnúť. Ani dovolací súd totiž nesmie zabúdať, že pri riešení svojich inštančných kompetencií navonok, voči stranám sporu, vystupuje spolu s nižšími súdmi ako jeden celok. Vyšší súd je tu preto, aby meritórne napravoval pochybenia nižšieho súdu, a nie aby vyvodzoval procesné „sankcie“ voči stranám, či nižším súdom iba preto, že nepostupovali v zmysle jeho požiadavky, či predstavy. Tým sa urobí zadosť aj požiadavke rýchlosti súdneho konania, ktorá je v zmysle čl. 48 ods. 2 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru ústavným princípom. Časový horizont toho, kedy sa stranám sporu dostáva konečné rozhodnutie vo veci, je neoddeliteľnou súčasťou meradla celkovej spravodlivosti konania. Čím je tento časový horizont dlhší, tým sa viac roztvárajú kontúry spravodlivosti ako v očiach strán sporu, tak aj vo všeobecnom vnímaní verejnosti a verejnej mienky. Celkovo sa tak oslabuje kredibilita štátnej moci a špecificky moci súdnej. Neprimeraná dĺžka konania sa potom priamo odráža v dôvere občana v štát, v jeho inštitúcie a v právo, čo je základnou podmienkou pre riadne fungovanie legitímneho demokratického a právneho štátu, ktorým podľa čl. 1 ods. 1 ústavy by Slovenská republika mala byť.

32. Z uvedených dôvodov dovolací súd vstúpil do trvajúceho sporu a meritórne rozhodol o jeho podstate. Aj bez opakovaného vykonania dôkazov je najvyšší súd v rámci prieskumu oprávnený urobiť záver po tom, čo určité skutkové a právne závery zjavne vyplývajú zo skutočností zaznamenaných v súdnom spise, ktoré sú významné i pre otázku obchodného vedenia spoločnosti.

33. Na základe uvedených skutočností dovolací súd dovolaniu žalobcu vyhovel a rozsudok odvolacieho súdu zmenil (§ 449 ods. 3 C.s.p.).

34. Žalobca bol v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešný (§ 255 ods. 1 C.s.p.) a vznikol mu nárok na náhradu trov konania. O nároku na náhradu trov rozhodol najvyšší súd podľa ustanovení § 453 ods. 1 a § 262 ods. 1 C.s.p. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštalcie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.