Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7CdoPr/7/2025
Identifikačné číslo spisu:	2521200430
Dátum vydania rozhodnutia:	30.06.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Martina Valentová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:2521200430.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Martiny Valentovej a členov senátu JUDr. Petra Brňáka a JUDr. Ľubora Šeba v spore žalobkyne Bc. F. D., MA, narodenej XX. N. XXXX, M., D. T. XXX/X, právne zastúpenej advokátom JUDr. Ivanom Jánošíkom, Bratislava, Klincová 35, proti žalovanej OMS, a.s., IČO: 34132333, Dojč 419, právne zastúpenej spoločnosťou ARDEN LEGAL & TAX s.r.o., IČO: 47256443, Bratislava, Jelačičova 8, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a zaplatenie náhrady mzdy a o určenie neplatnosti dodatku k pracovnej zmluve a zaplatenie doplatku ku mzde, vedenom na Okresnom súde Trnava pod č. k. PN-21Cpr/2/2021-339, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Trnave z 27. novembra 2024 č. k. 24CoPr/3/2024-399, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a .

Žalovaná má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Trnava (ďalej len „súd prvej inštancie") rozsudkom z 28. novembra 2023 č. k. PN-21Cpr/2/2021 žalobu v celom rozsahu zamietol (výrok I.) a žalovanej priznal voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % (výrok II.).
1.1. Z vykonaného dokazovania zistil súd prvej inštancie skutkový stav, podľa ktorého z pracovnej zmluvy zo dňa 07. januára 2020 vyplýva, že bola uzavretá medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú od 09. januára 2020 do 31. decembra 2020 a to s dohodnutým druhom práce - vedúci oddelenia kontrolingu. Dodatkom zo dňa 31. marca 2020 sa znížila základná mzda žalobkyne počas obdobia od 01. apríla 2020 do 30. septembra 2020 zo sumy 2.500 eur na sumu 1.326 eur. Dňa 23. novembra 2020 bola žalobkyni doručená písomná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce" alebo „ZP") pre nadbytočnosť s poukazom na písomné

rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene č. XX/XXXX zo dňa 01. októbra 2020 (ďalej aj „rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene"). Podľa výpovede sa mal pracovný pomer žalobkyne skončiť uplynutím výpovednej doby dňom 31. decembra 2020. Žalobkyňa listom zo dňa 25. februára 2021 oznámila žalovanej, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní a v ten istý deň podala žalobkyňa žalobu na súd. Keďže žaloba bola súdu podľa doručená dňa 25. februára 2021, pričom pracovný pomer sa mal skončiť dňom 31. decembra 2020, súd prvej inštancie v rámci riešenia predbežnej otázky uzavrel, že žalobkyňa podala žalobu v rámci dvojmesačnej prekluzívnej lehoty podľa § 77 ZP, preto mohol pristúpiť k posúdeniu platnosti daného skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Ako písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej žalovaná ako zamestnávateľ v dohľadnom čase stratí možnosť naďalej zamestnávať žalobkyňu ako svojho zamestnanca, je vo výpovedi uvedené Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene č. XX/XXXX zo dňa 01. októbra 2020. Žalobkyňa v žalobe tvrdila, že takéto rozhodnutie neexistuje, na čo žalovaná existenciu tohto rozhodnutia preukázala jeho predložením. Následne žalobkyňa spochybňovala pravosť podpisov na rozhodnutí, k čomu žalovaný predložil Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene č. XX/XXXX zo dňa 01. októbra 2020 s úradne osvedčenými podpismi, ako aj čestné vyhlásenie Ing. J. M. a čestné vyhlásenie RNDr. D. W., obe zo dňa 31. 01. 2022, z ktorých mal súd prvej inštancie za preukázané, že predseda a podpredseda predstavenstva žalovaného uznali svoje podpisy na rozhodnutí za vlastné. Vzhľadom na uvedené, v spojení s tým, že žalobkyňa podaním zo dňa 08. decembra 2022 upustila od znaleckého dokazovania pravosti podpisov na rozhodnutí, pretože je vo vzťahu k už vykonaným dôkazom nadbytočné, mal súd prvej inštancie za preukázané, že rozhodnutie bolo riadne podpísané oprávnenými osobami. V konaní mal tak súd prvej inštancie za preukázané, že došlo k písomnému rozhodnutiu zamestnávateľa o organizačnej zmene a toto rozhodnutie bolo riadne podpísané osobami oprávnenými v mene zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony. Dátum rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene zároveň predchádza dátumu výpovedi z pracovného pomeru. Pokiaľ ide o oboznámenie sa žalobkyne ako zamestnanca s rozhodnutím o organizačnej zmene, Zákonník práce ani iné právne predpisy nestanovujú zamestnávateľovi povinnosť jeho vyhlásenia alebo oznámenia vopred. Postačuje, aby bol zamestnanec o jeho existencii informovaný najneskôr v čase doručenia výpovede, a to aj len odkazom naň, čo sa v predmetnej veci aj stalo, keďže rozhodnutie sa uvádza v rámci textu výpovede. Zákonník práce zároveň nevyžaduje, aby sa v rozhodnutí o organizačnej zmene uvádzal dátum jej účinnosti, ako predpoklad jeho platnosti. Súd prvej inštancie poukázal na skutočnosť, že v konaní o žalobe na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP sa ani neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, pretože také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 OZ, ale iba skutočnosťou, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre skončenie pracovného pomeru. Z individuálnych okolností tohto prípadu (cieľom zefektívnenia činnosti zamestnávateľa bola úspora finančných prostriedkov na mzdách prepúšťaných zamestnancov), ale aj z rozhodnutia o organizačnej zmene (kde sa uvádza, že účinnosť sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru) mal súd prvej inštancie za preukázané, že k účinnosti organizačnej zmeny došlo k poslednému dňu výpovednej doby, pričom v jej priebehu žalobkyňa odovzdávala agendu a čerpala dovolenku. Súd prvej inštancie poukázal tiež na skutočnosť, že absenciu dátumu účinnosti organizačnej zmeny žalobkyňa v žalobe vôbec nenamietala.

1.2. Žalobkyňa sa domáhala aj určenia neplatnosti dodatku zo dňa 31. marca 2020 dôvodiac, že ho uzavrela pod nátlakom a v tiesni vyplývajúcej z hrozby straty zamestnania. Súd prvej inštancie v tejto súvislosti uviedol, že v otázke procesnej prípustnosti takejto žaloby, t. j. určenie neplatnosti zmluvy, s poukazom na § 137 písm. d) CSP ide v tejto časti o žalobu o určenie právnej skutočnosti, v tomto prípade neplatnosti právneho úkonu. S poukazom na § 137 písm. d) CSP, možnosť žalobkyne domáhať sa určenia právnej skutočnosti, je daná iba vtedy, ak by to vyplývalo z osobitného predpisu. Súd prvej inštancie konštatoval, že v prípade podanej žaloby o určenie neplatnosti dodatku k pracovnej zmluve, zo žiadneho osobitného predpisu nevyplýva možnosť domáhania sa určenia neplatnosti takejto zmluvy. Vzhľadom na uvedené, v tejto časti nemohla žaloba obstáť z dôvodu jej procesnej neprípustnosti, a preto súd prvej inštancie žalobu v časti určenia neplatnosti dodatku zo dňa 31. 03. 2020 zamietol.

1.3. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd prvej inštancie podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP") tak, že žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Krajský súd v Trnave (ďalej len „odvolací súd") rozsudkom z 27. novembra 2024 č. k. 24CoPr/3/2024-399 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie (výrok I.) a žalovanej priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu (výrok II.).
2.1. Pokiaľ ide o zistené skutočnosti právne rozhodné pre posúdenie žalobkyňou uplatneného nároku, odvolací súd prebral súdom prvej inštancie zistený skutkový stav. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil s právnym záverom súdu prvej inštancie v danej veci, ako aj s odôvodnením napadnutého rozhodnutia. Odvolací súd odkázal na odôvodnenie písomného vyhotovenia rozsudku súdu prvej inštancie s tým, že ho považuje výstižné, správne a presvedčivé. Odvolací súd tak nevzhliadol dôvod, pre ktorý by sa mal od záverov súdu prvej inštancie odchýliť.
2.2. Žalobkyňa primárne namietala závery súdu prvej inštancie, že hmotnoprávna podmienka výpovede z pracovného pomeru, a to písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, bola splnená. Namietala, že toto rozhodnutie v čase výpovede z pracovného pomeru neexistovalo, že bolo antedatované a vytvorené dodatočne. Odvolací súd uviedol, že súd prvej inštancie sa s námietkou zaoberal v bodoch 34. - 35. odôvodnenia svojho rozhodnutia. Tieto závery považoval odvolací súd za správne. Žalobkyňa v priebehu konania spochybnila, že podpisy na rozhodnutí zamestnávateľa skutočne patria osobám oprávneným konať a podpisovať za žalovaného, čo žalovaného viedlo k tomu, aby predseda a podpredseda predstavenstva uznali podpisy za svoje. Samotné dodatočné uznanie podpisov za svoje však nepreukazuje, že by rozhodnutie zamestnávateľa bolo antedatované alebo vyhotovené dodatočne.
2.3. K námietke žalobkyne, že v rozhodnutí zamestnávateľa absentuje uvedenie o účinnosti organizačnej zmeny, odvolací súd uviedol, že sa stotožnil so záverom súdu prvej inštancie a síce, že Zákonník práce neustanovuje žiadne špecifické náležitosti rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách. Pre posúdenie naplnenia hmotnoprávnej podmienky výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP je však potrebné, aby z rozhodnutia vyplývalo buď ktorých konkrétnych zamestnancov sa týka, alebo ktorých konkrétnych pracovných miest sa týka, aby bolo možné vyvodiť v akom rozsahu zamestnávateľ rozhodol o organizačnej zmene, ďalej rozhodnutie musí byť podpísané osobou oprávnenou konať zamestnávateľa, aby bolo možné uzavrieť, že rozhodnutie skutočne urobil zamestnávateľ a mal by z neho vyplývať aj údaj, kedy zamestnávateľ toto rozhodnutie urobil, aby bolo možné posúdiť, či zamestnávateľ pristúpil k rozhodnutiu o organizačných zmenách skôr, ako dal pristúpil k rozviazaniu pracovného pomeru s dotknutými zamestnancami. Pokiaľ ide o formu rozhodnutia o organizačnej zmene, Zákonník práce vyžaduje písomnú formu rozhodnutia. Jej nedodržanie však nepostihuje neplatnosťou. Pokiaľ by teda v rozhodnutí o organizačných zmenách nebola ani zmienka o jeho účinnosti, uvedené nemá nijaký dosah na posúdenie, či hmotnoprávna podmienka výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP bola naplnená. Súd skúma len to, či medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca je príčinná súvislosť. Z obsahu spisu odvolací súd zistil, že v písomnom rozhodnutí zamestnávateľa je uvedené, že rozhodnutie nadobúda platnosť dňom jeho prijatia a účinnosť sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru s vybranými zamestnancami na pracovných pozíciách uvedených v tomto rozhodnutí, čo plne korešponduje s tým, že časová účinnosť organizačných zmien by mala byť časovo posunutá tak, aby medzičasom mohli zamestnancom uplynúť výpovedné doby (komentár k Zákonníku práce, na ktorý odkazovala odvolateľka).
2.4. Žalobkyňa namietala aj vadnosť zvoleného postupu zamestnávateľa, keď jej ponúkol aj možnosť skončenia pracovného pomeru dohodou, podľa ktorej by sa mal jej pracovný pomer skončiť ku dňu 30. novembra 2020, pričom v prípade výpovede by k uplynutiu výpovednej doby došlo až dňa 31. decembra 2020. Odvolací súd v tejto súvislosti uviedol, že je irelevantné, či zamestnávateľ žalobkyni ponúkol aj možnosť skončenia pracovného pomeru dohodou, keď toto odmietla a ku skončeniu pracovného pomeru došlo napokon výpoveďou. Odvolací súd dodal, že právne významnou je len tá forma skončenia pomeru, ku ktorej zamestnávateľ pristúpil, v danom prípade výpoveď z pracovného pomeru. Z tohto dôvodu nemá potencionálny deň skončenia pracovného pomeru, ktorý bol v návrhu dohody uvedený žiaden vplyv na platnosť či účinnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách.
2.5. Námietku, že ak zamestnávateľ neskončil pracovný pomer so všetkými pätnástimi zamestnancami, ktorých pracovné pozície boli v rozhodnutí zamestnávateľa vymenované, nenastala ani účinnosť organizačnej zmeny, označil odvolací súd za nedôvodnú. Odvolací súd uviedol, že trvanie alebo skončenie pracovného pomeru iného zamestnanca nemá nijaký súvis so skončením pracovného pomeru žalobkyne, lebo sa nedotýka jej hmotnoprávneho vzťahu so žalovanou. Právne významnou

skutočnosťou je len tá skutočnosť, že pracovná pozícia žalobkyne bola v uvedenom rozhodnutí zahrnutá a súd prvej inštancie podľa odvolacieho súdu správne zameral svoju pozornosť na skúmanie, či boli splnené podmienky na výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP len vo vzťahu k žalobkyni.
2.6. Žalobkyňa naďalej zotrvávala na tom, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je právnym úkonom a je potrebné ho skúmať zo strany súdu v zmysle § 37 a § 39 OZ. Odvolací súd vo vzťahu k tejto námietke akcentoval správnosť záveru súdu prvej inštancie. Rozhodnutie zamestnávateľa nie je právnym úkonom, ide o hmotnoprávny predpoklad pre právny úkon. Keďže nejde o právny úkon, nie je možné ho preskúmavať z hľadiska platnosti na súde, súd sa môže zaoberať otázkou, či také rozhodnutie bolo prijaté a či ho prijal zamestnávateľ. Ako odvolací súd uviedol, nemožno tak prisvedčiť žalobkyni, že by rozhodnutie zamestnávateľa bolo právnym úkonom vadným, lebo nemá žiaden termín viazaný na účinnosť organizačnej zmeny.
2.7. O nároku na náhradu trov konania odvolací súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 1 CSP tak, že žalovanej priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalobkyni v plnom rozsahu.

3. Žalobkyňa (ďalej aj ako „dovolateľka") podala voči rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodzovala z § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a), b) a c) CSP.
3.1. Dovolateľka odvolaciemu súdu vytýkala, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Dovolateľka dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP identifikovala v tom, že súdy nižších inštancií nereflektovali na jej námietky týkajúce sa účinnosti organizačnej zmeny a v nedostatočnom odôvodnení svojich rozsudkov. Uplatnenie daného dovolacieho dôvodu dovolateľka vymedzila v dovolaní argumentáciou, ktorú použila aj pred odvolacím súdom, ako aj pred súdom prvej inštancie - konkrétne namietala nedostatky v určení účinnosti organizačnej zmeny a síce, že v rozhodnutí o organizačnej zmene absentuje uvedenie účinnosti organizačnej zmeny. V danej otázke dovolateľka poukázala na odbornú literatúru a na konkrétne body odôvodnenia rozsudku č. k. PN - 21Cpr/3/2021, v ktorom súd prvej inštancie v inom konaní (pred iným sudcom) posúdil danú organizačnú zmenu z 18. novembra 2020, týkajúcu sa pätnástich zamestnancov, inak a to tak, že predmetná organizačná zmena nenadobudla účinnosť. Podľa dovolateľky ak by súd prvej inštancie, eventuálne aj odvolací súd rovnako podrobne analyzovali organizačnú zmenu ako tomu bolo v rozsudku č. k. PN - 21Cpr/3/2021, dospeli by k iným právnym záverom.
3.2. Dovolacie dôvody podľa § 421 ods. 1 písm. a) a c) CSP dovolateľka v dovolaní vymedzila spoločnou argumentáciou s poukazom na ustálenú judikatúru, konkrétne na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 3Cdo/33/2008 (R 28/2009), z ktorého, ako dovolateľka uvádza, vyplýva povinnosť súdu skúmať či došlo/ nastala organizačná zmena u zamestnávateľa, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. Pokiaľ totiž organizačná zmena (jej účinnosť) nenastala tak k danej požadovanej zmene nedošlo.
3.3. Dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľka vymedzila sformulovaním právnej otázky, ktorá doteraz nebola riešená v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená a to v znení: „Či fakticky došlo k organizačnej zmene ak nebol stanovený dátum účinnosti organizačnej zmeny určito, resp. ak bola účinnosť organizačnej zmeny stanovená ako tzv. plávajúca.", eventuálne „Či rozhodnutie o organizačnej zmene musí mať uvedený dátum účinnosti." Za nesprávnu považuje dovolateľka argumentáciu v bode 36. odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie, v zmysle ktorej Zákonník práce nevyžaduje, aby sa v rozhodnutí o organizačnej zmene uvádzal dátum jej účinnosti ako predpoklad jeho platnosti. S predmetnou argumentáciou sa stotožnil aj odvolací súd v bode 23. svojho rozsudku. Podľa dovolateľky uvedená úvaha súdu tvorí nesprávne právne posúdenie veci ako aj odňatie možnosti strany konať pred súdom. Tiež poukazuje na úvahu odvolacieho súdu v znení „mal by z neho vyplývať aj údaj, kedy zamestnávateľ toto rozhodnutie urobil", ktorá podľa nej nie je zrozumiteľná, keďže z nej nie je jasné, či sa jedná o obligatórnu alebo fakultatívnu náležitosť rozhodnutia o organizačnej zmene. Dovolateľka uviedla, že neskúmaním dátumu účinnosti odvolací súd a aj súd prvej inštancie v rozpore s ustálenou judikatúrou neskúmali, či k organizačnej zmene de facto došlo a že organizačná zmena, ktorá nie je účinná ešte nenastala a teda má sa za to, že nebola vykonaná ako hmotnoprávny predpoklad výpovede. Dovolateľka tiež poukázala na potrebu zjednotenia rozličnej judikatúry toho istého

súdu v skutkovo a právne obdobných veciach (PN - 21Cpr/3/2021; PN - 21Cpr/2/2021; PN - 22Cpr/3/2022) o otázke organizačnej zmeny, kde nie je uvedená účinnosť určito a kde nie sú vymenovaní zamestnanci, s ktorými sa končí pracovný pomer.
3.4. Vzhľadom na uvedené dovolateľka navrhla dovolaciemu súdu, aby rozsudok súdu prvej inštancie a rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie a zároveň priznal dovolateľke ako žalobkyni nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

4. Žalovaná vo vyjadrení k dovolaniu uviedla vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP, že v rozhodnutí o organizačnej zmene nie je potrebné účinnosť uvádzať z dôvodu, že neuvedenie nemá žiadny dosah na posúdenie, či hmotnoprávna podmienka výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP bola naplnená. Žalovaná uviedla, že dovolanie možno chápať ako účelové podanie, nakoľko nemožno hovoriť o nesprávnom procesnom postupe, ktorým by došlo k porušeniu práva na spravodlivý súdny proces alebo by došlo k nesprávnemu právnemu posúdeniu. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP žalovaná uviedla, že dovolateľka nešpecifikovala konkrétne právne otázky, pri ktorých riešení sa mal odvolací súd odkloniť od ustálenej rozhodovacej prace dovolacieho súdu a podľa jej názoru sa odvolací súd neodklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. c) CSP sa žalovaná vyjadrila v zmysle, že dovolateľka tento dovolací dôvod žiadnym spôsobom nerozvinula ani neodôvodnila a že dovolateľka nepoukázala na konkrétnu právnu otázku, ktorá je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne, ani na rozhodnutia dovolacieho súdu, z ktorých by táto rozdielnosť vyplývala. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP žalovaná uviedla, že odvolací súd výslovne uviedol, že v rozhodnutí o organizačnej zmene nemusí byť uvedený dátum jeho účinnosti a rovnako to nevyplýva ani zo ZP. Vzhľadom na uvedené žalovaná dovolaciemu súdu navrhla, aby dovolanie v zmysle § 447 písm. c) CSP odmietol, alternatívne aby dovolanie ako nedôvodné v zmysle § 448 CSP zamietol, a priznal žalovanej náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd" alebo „dovolací 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), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania a bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je sčasti prípustné, vzhľadom na uplatnený dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 CSP, avšak nie je dôvodné.

Dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP

6. Dovolateľka vyvodzuje prípustnosť ním podaného dovolania (aj) z § 420 písm. f) CSP, podľa ktorého je dovolanie 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. 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).
7.1. 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 (1Cdo/42/2017, 2Cdo/20/2017, 3Cdo/41/2017, 4Cdo/131/2017, 7Cdo/113/2017, 8Cdo/73/2017). Dovolací súd preto skúmal opodstatnenosť argumentácie žalobkyne, že v konaní došlo k ňou tvrdeným vadám zmätočnosti.
7.2. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom. Dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

8. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP, sú a/ zásah

súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia, a to v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. 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 súdne konanie. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle citovaného ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca a ktoré (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie veci za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené zo zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

9. Žalobkyňa v podanom dovolaní v súvislosti s § 420 písm. f) CSP namietala nedostatok dôvodov a nepreskúmateľnosť napadnutého rozsudku a tiež existenciu odlišných rozhodnutí odvolacieho súdu v identickej veci (bod 3.1.).

10. Podľa názoru vec prejednávajúceho dovolacieho senátu i keď nepreskúmateľnosť rozhodnutia pre nedostatok jeho riadneho odôvodnenia je takým nesprávnym procesným postupom, ktorý je spôsobilý znemožniť sporovej strane, aby uplatňovala svoje procesné práva v takej miere, že to má za následok porušenie práva na spravodlivý proces, v prejednávanej veci o taký prípad nešlo. Dovolaním napádaný rozsudok totiž uvádza skutkový stav, ktorý považoval odvolací súd za rozhodujúci, stanoviská strán sporu k prerokúvanej veci, výsledky vykonaného dokazovania, obsah odvolania i rozhodujúce skutočnosti, na základe ktorých vyvodil svoje právne závery vysvetlené v odôvodnení. Treba mať na pamäti, že konanie pred súdom prvej inštancie a pred odvolacím súdom tvorí jeden celok a určujúca spätosť rozsudku odvolacieho súdu s potvrdzovaným rozsudkom vytvára ich organickú (kompletizujúcu) jednotu. Odôvodnenie obidvoch rozsudkov v zásade zodpovedá základnej (formálnej) štruktúre odôvodnenia rozhodnutia. Z odôvodnenia napadnutého odvolacieho rozhodnutia - v rozsahu dovolacích výhrad rozporujúcich súdmi konštatované splnenie hmotnoprávnej podmienky výpovede z pracovného pomeru, ktorou je písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách (čo bolo v hre) - vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami aj úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. Argumentácia odvolacieho súdu je koherentná a jeho rozhodnutie konzistentné, zvolené premisy aj závery, ku ktorým na ich základe odvolací súd dospel, sú prijateľné pre právnickú aj laickú verejnosť. V rozsahu namietaných dovolacích výhrad nosné dôvody odvolacieho súdu spočívali v zistení, že hmotnoprávna podmienka výpovede z pracovného pomeru, a to písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, bola splnená. V tejto súvislosti odvolací súd uzavrel, že: „Zákonník práce neustanovuje žiadne špecifické náležitosti rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách. Pre posúdenie naplnenia hmotnoprávnej podmienky výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP je však potrebné, aby z rozhodnutia vyplývalo buď ktorých konkrétnych zamestnancov sa týka, alebo ktorých konkrétnych pracovných miest (pozícií) sa týka, aby bolo možné vyvodiť v akom rozsahu zamestnávateľ rozhodol o organizačnej zmene, ďalej rozhodnutie musí byť podpísané osobou oprávnenou konať zamestnávateľa (viď predchádzajúci bod odôvodnenia), aby bolo možné uzavrieť, že rozhodnutie skutočne urobil zamestnávateľ a mal by z neho vyplývať aj údaj, kedy zamestnávateľ toto rozhodnutie urobil, aby bolo možné posúdiť, či zamestnávateľ pristúpil k rozhodnutiu o organizačných zmenách skôr, ako dal pristúpil k rozviazaniu pracovného pomeru s dotknutými zamestnancami. Pokiaľ ide o formu rozhodnutia o organizačnej zmene, Zákonník práce vyžaduje písomnú formu rozhodnutia. Jej nedodržanie však nepostihuje neplatnosťou. Pokiaľ by teda v rozhodnutí o organizačných zmenách nebola ani zmienka o jeho účinnosti, uvedené nemá nijaký dosah na posúdenie, či hmotnoprávna podmienka výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP bola naplnená. Súd skúma len to, či medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca je príčinná súvislosť. Z obsahu spisu však odvolací súd zistil, že v písomnom rozhodnutí zamestnávateľa (č. l. 56 rub) je uvedené, že rozhodnutie

nadobúda platnosť dňom jeho prijatia a účinnosť sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru s vybranými zamestnancami na pracovných pozíciách uvedených v tomto rozhodnutí, čo plne korešponduje s tým, že časová účinnosť organizačných zmien by mala byť časovo posunutá tak, aby medzičasom mohli zamestnancom uplynúť výpovedné doby (komentár k Zákonníku práce, na ktorý odkazovala odvolateľka)." (bod 23. napadnutého rozsudku). Iné vecné aspekty súdmi posudzovaného žalobného nároku najvyšší súd v rámci podaného dovolania neposudzoval, keďže neboli žalobkyňou v dovolaní namietané. V neposlednom rade bol najvyšší súd dovolacími dôvodmi a zisteným skutkovým stavom viazaný (§ 440 a § 442 CSP). Vyslovené právne závery v kontexte so zisteným skutkovým stavom nemožno považovať za celkom zjavne neodôvodnené resp. právne nekonformné. Za vadu konania v zmysle § 420 písm. f) CSP v žiadnom prípade nemožno považovať to, že odvolací (či prvoinštančný) súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv sporovej strany, ale len to, že ho neodôvodnil objektívne uspokojivým spôsobom.

11. Žalobkyňa v súvislosti s dovolaním podľa § 420 písm. f) CSP tiež namietala existenciu odlišných rozhodnutí prvoinštančného súdu v identickej veci s tým, že ak by súd prvej inštancie, eventuálne aj odvolací súd rovnako podrobne analyzovali organizačnú zmenu ako tomu bolo v rozsudku Okresného súdu Trnava č. k. PN - 21Cpr/3/2021, dospeli by k iným právnym záverom.

12. K výhrade dovolateľky ohľadne existencie odlišných rozhodnutí prvoinštančného súdu v identickej veci sa žiada uviesť, že navzdory legitímnej požiadavke na jednotu rozhodovania súdov v identických prípadoch právny poriadok nepozná pravidlo viazanosti súdu právnym názorom vysloveným iným súdom (resp. senátom toho istého krajského súdu). Zjednocovanie rozchádzajúcej sa rozhodovacej praxe súdov bolo rekodifikáciou procesného práva zverené len dovolaciemu súdu (inštitút veľkého senátu). I napriek tomu si najvyšší súd uvedomuje, že „princíp predvídateľnosti rozhodovania a rozhodnutia znamená, že účastníci právnych vzťahov môžu legitímne očakávať, že štátne orgány budú v skutkovo a právne porovnateľných prípadoch rozhodovať rovnako. Iba takýto postup rešpektuje princíp právnej istoty a jeho dôsledné dodržiavanie sa významne pozitívne prejavuje aj v rámci celkového nazerania spoločnosti na význam a úlohu práva. Na druhej strane je nutné uviesť, že predvídateľnosť práva nemožno vnímať absolútne. Obdobnú vec je možné rozhodnúť aj inak než v predošlých veciach. V takom prípade je však súd povinný svoje závery riadne, racionálne a ústavne konformne odôvodniť (čl. 2 ods. 3 Civilného sporového poriadku), a to takým spôsobom, aby predošlé rozhodnutia neboli ignorované, ale práve naopak, aby sa s nimi súd argumentačne vysporiadal." (III. ÚS 275/2018).

13. Pri výhrade žalobkyne o odlišných rozhodnutiach odvolacieho súdu v identickej veci, je potrebné si uvedomiť, že rozdielnosť rozhodovania v zdanlivo identických prípadoch môže mať i svoj dôvod a bez poznania konkrétnych skutkových okolností oboch (resp. aj viacerých) porovnávaných prípadov nemožno prijať ani záver, že o identické prípady (skutkovo aj právne) naozaj ide. Pokiaľ ale v namietanom prípade o skutkovo a právne identické prípady reálne šlo, bolo povinnosťou odvolacieho súdu sa s danou situáciou v napadnutom rozsudku argumentačne vysporiadať, k čomu odvolací súd vo vzťahu k rozhodnutiu Krajského súdu Prešov sp. zn.: 3CoPr/5/2017, len na ktoré rozhodnutie žalobkyňa v odvolacom konaní poukázala, pristúpil (pozri bod 23. napadnutého rozsudku).

14. Vzhľadom na uvedené dovolací súd dospel k záveru, že žalobkyňa neopodstatnene namietala, že odvolací súd nesprávnym procesným postupom znemožnil uskutočňovať jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP). Prípustnosť dovolania z tohto ustanovenia preto nevyplýva.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. a), b), c) CSP

15. Žalobkyňa vyvodzovala prípustnosť dovolania kumulovane aj v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a), b), c) CSP, keď podľa jej názoru odvolací súd nesprávne právne posúdil otázku: „či u žalovanej fakticky došlo k organizačnej zmene ak nebol dátum organizačnej zmeny stanovený určito, resp. ak bola účinnosť organizačnej zmeny stanovená ako tzv. plávajúca?, eventuálne „či rozhodnutie o organizačnej zmene musí mať uvedený dátum účinnosti.". Za nesprávnu považuje dovolateľka

argumentáciu v bode 36. odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie, v zmysle ktorej Zákonník práce nevyžaduje, aby sa v rozhodnutí o organizačnej zmene uvádzal dátum jej účinnosti ako predpoklad jeho platnosti. S predmetnou argumentáciou sa stotožnil aj odvolací súd v bode 23. svojho rozsudku. Podľa dovolateľky uvedená úvaha súdu tvorí nesprávne právne posúdenie veci. Dovolateľka uviedla, že neskúmaním dátumu účinnosti odvolací súd a aj súd prvej inštancie v rozpore s ustálenou judikatúrou neskúmali, či k organizačnej zmene de facto došlo a že organizačná zmena, ktorá nie je účinná ešte nenastala a teda má sa za to, že nebola vykonaná ako hmotnoprávny predpoklad výpovede (bod 3.2. a 3.3.).

16. Dovolateľka, vychádzajúc z obsahu jej dovolania (§ 124 CSP; pozri nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 15/2021 alebo sp. zn. I. ÚS 336/2019) dovolaním podľa § 421 CSP namietala nesprávne právne posúdenie právnej otázky, „či z hľadiska príčinnej súvislosti medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca je postačujúce viazať účinnosť rozhodnutia o organizačnej zmene na časový údaj vyjadrený slovami ku skončeniu pracovného pomeru".

17. So zreteľom na takto nastolenú právnu otázku a v situácii, na ktorú sa vzťahuje ustanovenie § 421 ods. 1 CSP, dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobkyne je v danom prípade procesne prípustné. Následne preto skúmal, či je podané dovolanie dôvodné (či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu skutočne vychádza z nesprávneho právneho posúdenia), keďže nastolená právna otázka nepochybne mala svoj význam pre nosné právne závery nižších súdov.

18. Právnym posúdením veci je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej norme, ktorá vedie k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

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

20. Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného výpovedného dôvodu je splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce .

21. Zákon uvedeným spôsobom zamestnávateľovi umožňuje, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmavať.

22. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. I keď súd v konaní o žalobe na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene [také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka (platí tu subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka)], ale iba skutočnosťou (faktickým úkonom), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon (skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa však s ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli

v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou (rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 3Cdo/33/2008, na ktoré dovolateľka odkazuje).

23. Zo zákonníka práce, ani z iných právnych predpisov nevyplýva, že by rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene muselo byť zamestnávateľom proklamované (zverejnené). Zamestnanec, ktorého sa rozhodnutie o organizačnej zmene týka, s ním však musí byť oboznámený, zároveň postačuje, ak sa tak stane až vo výpovedi z pracovného pomeru. Zamestnanec nemusí byť vždy nadbytočným už v čase podania výpovede (porov. dikciu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP „ak sa zamestnanec stane nadbytočným..."). Keďže však platnosť právnych úkonov (vrátane právnych úkonov smerujúcich k rozviazaniu pracovného pomeru) treba posudzovať k okamihu a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený, rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o organizačných zmenách, ktoré ma za následok nadbytočnosť konkrétneho zamestnanca musí byť prijaté pred podaním výpovede. Z toho, že zamestnanec nemusí byť nadbytočným už v čase podania výpovede, nemožno ale vyvodzovať, že by zamestnávateľ mohol vždy pristúpiť k podaniu výpovede bezprostredne po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene. Ak má byť takéto rozhodnutie skutočnou príčinou nadbytočnosti zamestnanca, musí zamestnávateľ dať výpoveď v takom okamihu, aby pracovný pomer skončil na základe tejto výpovede (uplynutím výpovednej doby) najskôr v pracovnom dni predchádzajúcom dňu, v ktorom nastáva účinnosť prijatých organizačných zmien. V prípade, že by pracovný pomer skončil skôr (pred tým, než sa u zamestnávateľa príslušné organizačné zmeny skutočne realizovali), nemožno hovoriť o tom, že by sa zamestnanec stal v dôsledku prijatého rozhodnutia o organizačnej zmene nadbytočným a že by skutočným dôvodom rozviazania pracovného pomeru boli okolnosti uvedené v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Ak sa pracovný pomer skončí na základe výpovede podanej podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP až po dni, v ktorom nastali prijaté organizačné zmeny, nemá to na platnosť výpovede vplyv, pretože v takom prípade bolo rozhodnutie o organizačnej zmene príčinou nadbytočnosti zamestnanca.

24. Podľa dovolacieho súdu je bez pochybnosti, že uvedené závery platia nielen pre rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorého účinnosť je vyjadrená pevným dátumom, ale aj pre tie rozhodnutia, kde je - ako je tomu aj v prejednávanej veci, účinnosť vyjadrená spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosť t. j. aj väzbou na skončenie pracovného pomeru. Povedané inými slovami, je mimo pochybnosť vyvodiť záver, že z hľadiska príčinnej súvislosti medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca je postačujúce viazať účinnosť rozhodnutia o organizačnej zmene na uplynutie výpovednej doby, t. j. na skončenie pracovného pomeru ako to bolo v rozhodnutí žalovanej o organizačnej zmene č. XX/XXXX zo dňa 01. 10. 2020, ktoré rozhodnutie súčasne predchádzalo dátumu výpovede z pracovného pomeru zo dňa 23. 11. 2020 dané žalovanou žalobkyni pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP.

25. Z dôvodov vyššie uvedených dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobkyne neopodstatnene smeruje proti takému rozsudku odvolacieho súdu, ktorý nespočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Najvyšší súd preto jej nedôvodné dovolanie zamietol podľa § 448 CSP.

26. O trovách dovolacieho konania dovolací súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP v spojení s § 453 ods. 1 CSP. Žalovaná mala v dovolacom konaní plný úspech, preto jej proti neúspešnej žalobkyne vznikol nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

27. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.