

Súd: Krajský súd Trnava  
Spisová značka: 28CoPr/4/2025  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2521200576  
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 07. 2025  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Duman  
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2025:2521200576.1

## Uznesenie

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom zo sudcov – predsedu: JUDr. Peter Duman a členiek: Mgr. Lucia Mizerová a JUDr. Erika Tischlerová, v sporovej veci žalobkyne: A. B., nar. XX.XX.XXXX, A. C. D. XXX/XX, A., zast.: PACTIO, s. r. o., IČO: 36 862 452, Lúčna 491, Trenčianska Turná, proti žalovanému: OMS, a.s., IČO: 34 132 333, Dojč 419, zast.: ARDEN LEGAL & TAX s. r. o., IČO: 47 256 443, Jelačičova 8, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Trnava zo 17.06.2024, č. k. PN-21Cpr/3/2021-482, takto

### rozhodol:

Napadnutý rozsudok sa vo výrokoch I až IV zrušuje a vec sa v tomto rozsahu vracia súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie rozhodol takto:

„I. Súd určuje, že výpoveď zo dňa 18.11.2020 z pracovného pomeru, ktorá bola daná žalobcovi [žalobkyni – pozn. odvolacieho súdu], je neplatná.

II. Pracovný pomer medzi [žalobkyňou] a žalovaným trvá ďalej.

III. Žalovaný je povinný zaplatiť [žalobkyni] náhradu mzdy vo výške 1 300 € mesačne za kalendárne obdobie od 01.02.2021 do 01.02.2024, a to do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

IV. [Žalobkyňa] má nárok proti žalovanému v časti konania o neplatné skončenie pracovného pomeru a o náhrade mzdy nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

V. Súd konanie v časti o zaplatenie nemajetkovej ujmy vo výške 100 000 € zastavuje.

VI. Žalovaný má proti [žalobkyni] v časti konania o zaplatenie nemajetkovej ujmy vo výške 100 000 € nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.“

2. Súd prvej inštancie zistil skutkový stav takto:

3. Žalobkyňa uzatvorila so žalovaným písomnú pracovnú zmluvu zo dňa 25.04.2019 v znení jej dodatku č. 1 zo dňa 01.01.2020 a dodatku č. 2 zo dňa 20.04.2020. Pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným vznikol 01.05.2019. Žalobkyňa sa so žalovaným v rámci písomnej pracovnej zmluvy dohodla na hrubej mzde vo výške 1 150 € mesačne a neskôr v znení dodatku č. 1 na hrubej mzde vo výške 1 300 € brutto mesačne. Dodatkom č. 2 bol dojednaný pracovný pomer na dobu neurčitú s účinnosťou od 01.05.2020. Žalobkyňa žalovaný pozval na osobný pohovor, ktorý sa konal 18.11.2020 v mieste výkonu práce, kde jej predložil dva dokumenty. Prvým dokumentom bola výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) a druhým dokumentom bola dohoda o skončení pracovného pomeru podľa § 60 ZP. Tieto skutočnosti boli nesporné a vyplývajú z predložených vyjadrení strán. Súčasne žalovaný vo svojich vyjadreniach nepoprel ani skutočnosti, že na tomto osobnom pohovore žalobkyni ponúkol dve varianty skončenia pracovného pomeru, pričom predloženú dohodu o skončení pracovného pomeru vopred podpísal štatutárny orgán zamestnávateľa. Na tomto ústnom pohovore žalobkyňa odmietla skončiť pracovný pomer dohodou, požiadala zamestnávateľa o ďalšie pokračovanie v práci a následne jej žalovaný odovzdal do rúk

výpoveď z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Žalovaný ako dôvod výpovede uviedol, že zamestnankyňa sa stala nadbytočnou vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene č. 07/2020 z 01.10.2020, ktoré súvisí so znížením stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť zvýšenie efektívnosti práce. Podľa poslednej vety rozhodnutia o organizačnej zmene platí, že toto rozhodnutie zamestnávateľa nadobúda platnosť dňom jeho prijatia a účinnosť sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru s vybranými zamestnancami na pracovných pozíciách uvedených v tomto rozhodnutí. Žalobkyňa namietala samotnú existenciu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, avšak keďže žalovaný tento dokument predložil spolu so svojím vyjadrením do konania 07.03.2021, súd ustálil, že rozhodnutie o organizačnej zmene existuje. V predmetnom spore bol rovnako tak ustálený dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP z organizačných dôvodov. Súčasne mal súd z výpovede A. E., ako aj z predložených organizačných zmien za preukázané, že v rámci žalovaného prebiehajú vo väčšom rozsahu organizačné zmeny.

4. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa čl. 1, čl. 2, § 13 ods. 3, § 63 ods. 1 písm. b), § 77, § 78 ods. 1, § 79 ods. 2 ZP, čl. 36 ods. 1 písm. b) Ústavy SR, čl. 30 Charty základných práv Európskej únie, § 145 ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) takto:

5. Súd prvej inštancie po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že žaloba je dôvodná. Hlavným dôvodom vyhovenia žaloby vo výroku I a II bola skutočnosť, že organizačná zmena na pracovnej pozícii žalobkyne ku dňu uplynutia výpovednej doby nenastala, a preto je výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyňi z organizačných dôvodov postupom podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP neplatná. Treba dôsledne odlišovať účinnosť rozhodnutia o organizačnej zmene a účinnosť organizačných zmien v rámci štruktúry zamestnávateľa. V konaní nebolo preukázané, že ku dňu skončenia pracovného pomeru žalobkyne, t. j. k 31.01.2021 uplynutím výpovednej doby skutočne nastala aj organizačná zmena na pracovnej pozícii žalobkyne. Tento dátum nevyplýval z rozhodnutia o organizačnej zmene a nevyplýval ani z vykonaného dokazovania. Keďže sa rozhodnutie o organizačnej zmene nepovažuje za právny úkon, účinnosť organizačných zmien v rámci štruktúry zamestnávateľa automaticky nenastáva spolu s účinnosťou faktického úkonu zamestnávateľa, resp. ako hmotnoprávnej podmienky pre udelenie výpovede z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Tento dátum musí mať súd za ustálený a preukázaný, čo v danom spore nemal. Pokiaľ účinnosť rozhodnutia o organizačnej zmene spolu s účinkami organizačných zmien u zamestnávateľa boli naviazané na skončenie pracovného pomeru, tak oznámenie žalobkyne zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, má za právny následok skutočnosť, že pracovný pomer v zmysle § 78 ods. 1 ZP trvá. Nemohla tak nastať ani právna skutočnosť, že v zmysle rozhodnutia o organizačnej zmene nastala organizačná zmena, pretože ku skončeniu pracovného pomeru ku dňu uplynutia výpovednej doby nedošlo. Tiež z dôvodu rozporu medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a výpoveďou žalovaného (bez spochybnenia žalobkyne) o počte zrušených pracovných pozícií, súd vyhodnotil, že žalovaný ani nepreukázal, že skutočne došlo v rámci organizačnej zmeny práve k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne ku dňu uplynutia výpovednej doby. Súčasne je výpoveď daná žalobkyňi neplatná, pretože je priamo v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 v spojení s § 13 ods. 3 ZP ako porušujúca ochrannú funkciu pracovného práva. Zároveň je výpoveď daná žalobkyňi neplatná, pretože ako právny úkon je výsledkom konania zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu, ktoré súd ako celok od momentu prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene po udelenie výpovede z pracovného pomeru vyhodnotil vo vzťahu k žalobkyňi ako zneužitie práva zo strany žalovaného ako zamestnávateľa, ktoré je priamo v rozpore s čl. 2 ZP, pretože vo svojej podstate predstavovalo právny nástroj na svojvoľné prepustenie žalobkyne (spoluzamestnancov) z pracovného pomeru. Každý jeden zo zistených právnych dôvodov neplatnosti výpovede žalobkyne z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) ZP predstavuje samostatný právny dôvod neplatnosti, ktorý je nezávislý od ďalšieho zisteného dôvodu neplatnosti a obstoí samostatne. Súd sa už preto ďalšou hmotnoprávnou podmienkou pre udelenie výpovede nezaoberal. Keďže nebolo preukázané, že by došlo k organizačnej zmene na pracovnej pozícii žalobkyne, žalovaný nemal ani povinnosť uskutočniť ponukovú povinnosť žalobkyňi. Z uvedeného dôvodu argumenty strán týkajúce sa splnenia ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 ZP nepovažoval za právne relevantné. Vzhľadom na skutkové a právne posúdenie a závery súdu nemôžu mať priaznivejší vplyv na výroky I a II rozsudku v prospech žalovaného, keďže každý jeden čiastkový právny záver súdu (napríklad neexistencia organizačnej zmeny, rozpor s dobrými mravmi, porušenie zásady zákazu zneužitia práva) robí samostatne právny úkon výpovede z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) ZP neplatným. Vzhľadom na vyššie uvedené súd dospel k záveru, že výpoveď daná žalobkyňi z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP je neplatná na základe vyššie uvedených dôvodov (výrok I). Keďže zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa § 78 ods. 1 ZP, jeho

pracovný pomer sa neskončil a preto súd rozhodol, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným ďalej trvá (výrok II). Následne sa súd zameril na rozhodovanie o nároku na náhradu mzdy v súlade s § 79 ods. 2 ZP. Keďže celý spor medzi stranami trval od podania žaloby viac ako tri roky, žalobkyňa upravila svoj žalobný návrh tak, že žiadala priznať nárok na náhradu mzdy v súlade s § 79 ods. 2 ZP za tri roky. Pretože žalovaný nežiadal o primerané zníženie nároku na náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov a súd žalobe v celom rozsahu vyhovel vo výroku I a II, súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy vo výške 1 300 € za kalendárne obdobie od 01.02.2021 do 01.02.2024, a to do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku (výrok III). Súčasťou žaloby bola okrem neplatného skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy aj antidiskriminačná žaloba z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Žalobkyňa sa v rámci svojej žaloby domáhala priznania nemajetkovej ujmy v súhrnnej hodnote 100 000 €. Keďže na pojednávaní 06.05.2024 došlo k späťvzatiu žaloby v časti o zaplatenie nemajetkovej ujmy vo výške 100 000 €, súd konanie v tejto časti zastavil (výrok V). O trovách konania v časti konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhrade mzdy rozhodol postupom podľa § 262 ods. 1 CSP v zmysle zásady pomeru úspechu vo veci v § 255 ods. 1 CSP tak, že ich náhradu priznal žalobkyňi v rozsahu 100 % voči žalovanému, pretože žalobkyňa mala vo veci úspech v plnom rozsahu (výrok IV). Súd o trovách konania v časti konania o nároku na náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 100 000 € rozhodol postupom podľa § 262 ods. 1 CSP v zmysle zásady zavinenia v § 256 ods. 1 CSP tak, že ich náhradu priznal v plnom rozsahu žalovanému, pretože dospel k záveru, že žalobkyňa zavinila zastavenie konania z dôvodu späťvzatia žaloby. To v konečnom dôsledku znamená nárok žalovaného voči žalobkyňi na náhradu účelne vynaložených trov v tejto časti konania v rozsahu 100 % (výrok VI).

6. Včasným odvolaním proti výrokom I až IV žalovaný navrhol rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Namietol, že napadnutý rozsudok je nepreskúmateľný pre jeho nezrozumiteľnosť a nedostatočné odôvodnenie, čím došlo k zásahu do práva žalovaného na spravodlivý súdny proces. Súd zároveň v skutkovo a fakticky takmer totožnom prípade rozhodol odlišne, čím narušil právnu istotu. Argumentácia súdu, podľa ktorej pracovný pomer nebol skončený platne aj z dôvodu, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo neúčinné z dôvodu jeho neplatnosti, je zmätočná a závery sa nezhodujú so zisteným skutkovým stavom. Súd tiež opomenul relevantnú argumentáciu žalovaného o splnení podmienok pre platné skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou. Z týchto dôvodov považuje žalovaný napadnutý rozsudok za nepreskúmateľný, prekvapivý, predčasný a arbitrárny, čo zakladá dôvod na odvolanie podľa § 365 písm. b) CSP. Súd tiež nesprávne posúdil skutkový stav a nevyužil všetky dostupné dôkazné prostriedky. Súd akceptoval tvrdenia žalobkyne o údajnom nesplnení ponukovej povinnosti pri skončení pracovného pomeru, pričom obranu žalovaného označil za bezvýznamnú. Zároveň súd napriek tomu, že sám uviedol, že nie je oprávnený rozhodovať o neplatnosti rozhodnutia o organizačnej zmene, toto rozhodnutie vyhlásil za neúčinné, a to na základe chybného výkladu jeho účinnosti. Súd podľa žalovaného nesprávne a zmätočne vyhodnotil otázku účinnosti organizačnej zmeny tým, že nerozlíšil medzi účinnosťou rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorá nastala podpisom predmetného dokumentu a účinnosťou samotnej organizačnej zmeny, ktorá nastala zrušením pracovného miesta žalobkyne ku dnu nasledujúcemu po dni, ktorým uplynula výpovedná doba v súlade s § 62 ods. 3 ZP, čím dospel k nesprávnemu záveru o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Táto otázka navyše nebola v priebehu sporu identifikovaná ako sporná a rozhodujúci záver súdu v tomto smere bol pre žalovaného prekvapivý. Vo výpovedi je jasne uvedené, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou „vzhľadom na písomné rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene č. 07/2020 zo dňa 01.10.2020, ktoré súvisí so znížením stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť zvýšenie efektívnosti práce“. Takéto rozhodnutie sa musí prijať pred podaním výpovede (a to splnené bolo) a zamestnanec s ním musí byť oboznámený; stačí však, ak sa tak stane až vo výpovedi z pracovného pomeru. Žalovaný konal v tomto smere plne v súlade so zákonom a nedošlo z jeho strany k žiadnemu pochybeniu. Rozhodnutie bolo prijaté a podpísané štatutárnym orgánom žalovaného a dátum prijatia rozhodnutia žalovaným (01.10.2020) predchádzal, v súlade s § 63 ods. 1 písm. b) ZP dátumu doručenia výpovede žalobkyňi (18.11.2020). Na základe rozhodnutia došlo k zrušeniu pracovných miest žalovaného, medzi ktorými sa nachádzalo pracovné miesto žalobkyne – špecialista starostlivosti o zákazníka. Súd tiež nesprávne a selektívne vyhodnotil svedeckú výpoveď p. E., pričom úplne prehliadol relevantné dôkazy, ktoré jednoznačne preukazovali, že skutočne došlo v rámci organizačnej zmeny práve k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne, a to napriek tomu, že súd mal jednoznačne preukázaný celkový počet zrušených pracovných miest (rozhodnutím o organizačných zmenách), ako aj skutočnosť, že jedno pracovné miesto sa týkalo žalobkyne (výpoveďou z pracovného pomeru z 18.11.2020). Tieto skutočnosti zakladajú odvolací dôvod podľa § 365 písm. f) CSP, pretože záver súdu nemá oporu v dôkazoch, ako

aj odvolací dôvod podľa § 365 písm. g) CSP, keďže súd nesprávne vyhodnotil skutkový a právny stav, v dôsledku čoho sa nezaoberal relevantnými argumentmi žalovaného týkajúcimi sa naplnenia zákonných podmienok právoplatnej výpovede, sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany a procesného útoku (t. j. argumentácia o naplnení podmienky ponuky náhradného pracovného miesta). Žalovaný namietol, že súd vec nesprávne právne posúdil, keď na základe textácie účinnosti rozhodnutia o organizačnej zmene dospel k záveru, že išlo o tzv. „bianko rozhodnutie o organizačnej zmene“, čomu prikladá aj svoj záver o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Súd spochybňuje účel a dobrú vieru žalovaného v súvislosti s rozhodnutím o organizačnej zmene najmä v súvislosti s textáciou jeho účinnosti, ktorá je však v súlade s § 62 ods. 3 ZP a nesnaží sa zneužiť právo, ale len nastaviť vykonanie rozhodnutia. Súd konštatoval, že vzhľadom na textáciu účinnosti a jeho záver, že výpoveď daná žalobkyni bola neplatná, rozhodnutie o organizačnej zmene nikdy nenadobudlo účinnosť, čo samo spôsobuje neplatnosť výpovede z dôvodu absencie právneho základu. Uvedený záver je však absurdný, pretože súd nemôže svojvoľne rozhodnúť o neplatnosti resp. neúčinnosti rozhodnutia o organizačnej zmene na základe vlastného záveru o neplatnosti výpovede, ktorý je založený práve na základe daného rozhodnutia. Súd navyše sám v napadnutom rozsudku uviedol, že nie je oprávnený preskúmať platnosť alebo neplatnosť rozhodnutia o organizačnej zmene. Súd nesprávne vyhodnotil skutkový stav v súvislosti s povahou a účelom rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaného, v dôsledku čoho dospel k nesprávnym záverom. Žalovaný vydaním rozhodnutia o organizačnej zmene neporušil žiaden právny predpis, a to ani pri daní výpovede vybraným zamestnancom na jeho základe. Navyše, v inom obdobnom konaní pred tým istým súdom (pod sp. zn. PN-21Cpr/2/2021) súd dospel k opačnému záveru, že výpoveď na základe rozhodnutia bola platná a nešlo o zneužitie práva. Napadnuté rozhodnutie je preto v rozpore s princípom právnej istoty.

7. Vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného žalobkyňa navrhla napadnutý rozsudok potvrdiť. Rozhodnutie o organizačnej zmene považuje za antidatované, a to z dôvodu neexistencie rozhodnutia v čase odovzdania výpovede. Navyše, hoci podľa rozhodnutia mal byť ukončený pracovný pomer s dvomi zamestnancami na pracovnej pozícii „špecialista starostlivosti o zákazníka“, viac ako jeden a pol mesiaca po údajnom vyhotovení rozhodnutia o organizačnej zmene, konkrétne 18.11.2020, žalovaný inicioval ukončenie pracovného pomeru s tromi zamestnancami na tejto pozícii. Ak by rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene bolo vyhotovené 01.10.2020, bolo by v ňom uvedené, že žalovaný zrušuje tri pracovné miesta na uvedenej pracovnej pozícii. Žalovaný mal teda v úmysle ukončiť pracovný pomer s tromi zamestnancami na špecifikovanej pracovnej pozícii. Išlo o p. F. C., p. E. G. a žalobkyňu. V prípade p. G., ktorému bola odovzdaná výpoveď rovnakého dňa ako žalobkyni, však túto výpoveď následne žalovaný odvolal a p. G. zostal u žalovaného pracovať aj naďalej, čo potvrdil vo výpovedi na pojednávaní 06.05.2024.

8. V odvolacej replike žalovaný zotrval na podanom odvolaní. Tvrdenia žalobkyne vo vyjadrení v celom rozsahu poprel. Vo vzťahu k účinnosti rozhodnutia o organizačnej zmene odkázal na rozsudok Krajského súdu v Trnave z 27.11.2024, sp. zn. 24CoPr/3/2024, ktorý potvrdil zamietnutie žaloby v obdobnej veci medzi žalovaným a iným jeho bývalým zamestnancom. V rozhodnutí o organizačnej zmene žalovaného je uvedené, že nadobúda platnosť dňom jeho prijatia (01.10.2020) a účinnosť sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru s vybranými zamestnancami. Žalovaný dal žalobkyni výpoveď 18.11.2020, t. j. v čase platnosti rozhodnutia o organizačnej zmene (v ktorom sa konštatovalo, že pracovná pozícia žalobkyne bude zrušená), avšak účinnosť zrušenia pracovnej pozície žalobkyne nastala 31.01.2021, keďže bola naviazaná na uplynutie výpovednej doby. Výpoveď žalobkyni teda bola daná v súlade so zákonom, keďže jeho pracovné miesto bolo platne zrušené rozhodnutím o organizačnej zmene. Aj v samotnej výpovedi z pracovného pomeru je výslovne uvedené, že dôvodom výpovede je nadbytočnosť zamestnanca vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene č. 07/2020 z 01.10.2020. Je teda zrejmé, že rozhodnutie zamestnávateľa bolo učené skôr, ako bola daná žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru, keďže naň zamestnávateľ poukazuje v samotnej výpovedi z pracovného pomeru. Vo zvyšku v podstate zopakoval svoju odvolaciu argumentáciu.

9. Odvolací súd, viazaný rozsahom odvolania (§ 379 CSP) a odvolacími dôvodmi (§ 380 ods. 1 CSP), preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom rozsahu, ako aj predchádzajúce konanie pred súdom prvej inštancie aj z hľadiska väd týkajúcich sa procesných podmienok (§ 380 ods. 2 CSP) bez nariadenia pojednávania, pretože neboli splnené podmienky § 385 ods. 1 CSP, a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je dôvodné.

10. Svojou prvou odvolacou námietkou žalovaný súd prvej inštancie o. i. vyčíta, že odôvodnenie napadnutého rozsudku je nepreskúmateľné z dôvodu jeho nezrozumiteľnosti, v dôsledku čoho porušuje jeho právo na spravodlivý súdny proces. Mätúca je podľa žalovaného argumentácia súdu prvej inštancie týkajúca sa neúčinnosti rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene pre neplatnosť výpovede a neplatnosti výpovede pracovného pomeru pre neúčinnosť rozhodnutia. Táto vychádzala z poslednej vety rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách, ktorá podľa zistení súdu prvej inštancie (bod 16 napadnutého rozsudku) znela takto: „...toto rozhodnutie zamestnávateľa nadobúda platnosť dňom jeho prijatia a účinnosť sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru s vybranými zamestnancami na pracovných pozíciách uvedených v tomto rozhodnutí“.

11. Jedným z aspektov práva na spravodlivý proces, ktorý je chránený v čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru, je okrem práva domáhať sa svojho práva na nezávislom a nestrannom súde (prístup k súdu) aj právo na určitú kvalitu súdneho konania, ktorej súčasťou je aj právo účastníka na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia. Právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia síce neznamená, že súd musí dať podrobnú odpoveď na každý argument účastníka konania, avšak z odôvodnenia rozhodnutia musia byť zrejme všetky pre rozhodnutie podstatné skutočnosti objasňujúce skutkový a právny základ rozhodnutia.

12. Zmätočné právne úvahy súdu môžu predstavovať porušenie práva na spravodlivý súdny proces, ak nimi súd mienil odôvodniť otázku rozhodujúceho významu. V takom prípade sa totiž strane znemožňuje, aby pochopila myšlienkový postup súdu v otázke podstatnej pre rozhodnutie veci a aby voči úvahám súdu vecne argumentovala v prípadnom opravnom prostriedku. Fakticky sa tým strane odníma možnosť konať pred (odvolacím) súdom.

13. Z napadnutého rozsudku je zrejme, že súd prvej inštancie žalobe o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, určenie trvania pracovného pomeru a náhradu mzdy vyhovel na základe podrobnej právnej analýzy rozhodnutia žalovaného ako zamestnávateľa o organizačných zmenách, ktorý tvoril základ výpovede z pracovného pomeru žalobkyne podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Súd prvej inštancie sa rozsiahlo venoval tomuto listinnému dôkazu, vyhodnocoval jeho obsah a účinky na základe výkladu noriem pracovného a občianskeho práva a následne výpoveď z pracovného pomeru posúdil ako neplatnú.

14. Za podstatný dôvod neplatnosti označil súd prvej inštancie dôsledky ustanovenia § 78 ods. 1 ZP, podľa ktorého ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí. Predovšetkým treba uviesť, že napriek tomu, že súd prvej inštancie citoval toto ustanovenie a na viacerých miestach odkazoval výslovne na § 78 ods. 1 ZP, toto ustanovenie je na zistený skutkový stav prima facie neuplatniteľné, pretože v spore vôbec nejde o výpoveď zamestnanca. Ako to ale vyplýva z následnej argumentácie v odôvodnení napadnutého rozsudku, zjavne tu ide o omyl, lebo v skutočnosti súd prvej inštancie mienil citovať § 79 ods. 1 ZP, ktorý aj v odôvodnení vykladal. Súd prvej inštancie totiž argumentoval, že oznámenie žalobkyne (zamestnanca) žalovanému (zamestnávateľovi), že trvá na ďalšom zamestnávaní, má za právny následok skutočnosť, že pracovný pomer trvá. Z takéhoto výkladu ustanovenia § 79 ods. 1 ZP potom v podstate vyvodil, že ak bola účinnosť organizačnej zmeny naviazaná na skončenie pracovného pomeru dotknutých zamestnancov, účinnosť organizačnej zmeny nikdy nenastala, lebo pracovný pomer v dôsledku oznámenia zamestnanca naďalej trvá. Súd prvej inštancie však opomenul výslovné znenie zákona, z ktorého je jasné, že pracovný pomer môže trvať len vtedy, ak je výpoveď neplatná. To znamená, že ak mienil argumentovať týmto ustanovením, musel najprv sám dôjsť k záveru, že výpoveď je neplatná. Aj záver o absolútnej neplatnosti právneho úkonu sa musí opierať o konkrétny zákonný dôvod, nemôže to však byť ustanovenie, ktoré samo upravuje dôsledky tejto neplatnosti. Súd prvej inštancie tak vo výsledku vyvodil neplatnosť výpovede z neúčinnosti organizačnej zmeny, ktorú považoval za neúčinnú pre neplatnosť výpovede. Takáto argumentácia napĺňa znaky tautológie, takže v pravom zmysle slova ani nemôže predstavovať odôvodnenie rozhodnutia.

15. Celkovo je však argumentácia súdu prvej inštancie v prospech neplatnosti výpovede ustanovením § 79 ods. 1 ZP zmätočná aj z toho dôvodu, že pravidlo obsiahnuté v tomto ustanovení nevymedzuje žiadne kritériá, ktoré by sa týkali platnosti výpovede. Ako už bolo naznačené, jeho účel je úplne iný: upraviť dôsledky súdom vyslovenej neplatnosti výpovede, nie regulovať podmienky jej platnosti či dôvody

jej neplatnosti. Zjednodušene povedané, toto ustanovenie nemožno použiť na vyhodnotenie platnosti výpovede. Tým, že tak súd prvej inštancie urobil, len umocnil zmätočnosť svojho rozhodnutia v tejto podstatnej otázke.

16. Žalovaný ďalej súdu prvej inštancie vytkol, že jeho rozhodnutie v otázke účinnosti organizačnej zmeny je prekvapivé, čím došlo k porušeniu práva žalovaného na spravodlivý súdny proces.

17. Predvídateľnosť súdneho rozhodnutia je súčasťou právnej istoty strán a garantuje aj právo strany relevantne sa v konaní vyjadriť. Vyjadrenie strany má potom ten zmysel, že ide o prostriedok, ktorým môže strana argumentačne presvedčiť súd o potrebe zmeniť nazeranie na skutkový stav alebo právne posúdenie veci. Pokiaľ teda strana nepozná názor súdu, nevie, na ktoré otázky sa má vo svojej argumentácii zamerať, v dôsledku čoho má výrazne sťaženú možnosť dosiahnuť svojou procesnou aktivitou zmenu prípadného pre ňu nevyhovujúceho názoru súdu. Právo poznať predbežné právne posúdenie je obzvlášť dôležité vtedy, ak by iný právny názor súdu viedol k uplatneniu iných prostriedkov procesného útoku alebo prostriedkov procesnej obrany, najmä potrebe vykonať ďalšie dokazovanie, prípadne celkom iné dokazovanie. Podľa názoru odvolacieho súdu išlo v prejednávanej veci práve o tento prípad.

18. Žalovaný totiž v rámci tejto svojej odvolacej námietky upozorňuje na jednoznačné znenie zákona, pokiaľ ide o rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, ako aj na judikatórne východiská, ktoré si stanovil sám súd prvej inštancie – nemožnosť preskúmať platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene, napriek ktorým však súd prvej inštancie venoval podstatnú časť odôvodnenia napadnutého rozsudku práve účinkom tohto rozhodnutia žalovaného. Tu treba dať za pravdu žalovanému, ak namietal, že napadnutý rozsudok je prekvapivý, ak súd prvej inštancie v celom priebehu sporu túto otázku neoznačil ako spornú alebo nejasnú a venoval sa jej až v samotnom rozsudku. Napokon aj sám súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku konštatoval, že argumenty žalobcu a žalovaného ohľadom neplatného skončenia pracovného pomeru sa v zásade netýkali dôvodov, pre ktoré súd prvej inštancie vyhlásil skončenie pracovného pomeru výpoveďou za neplatnú (bod 52 napadnutého rozsudku). Týmto postupom sa žalovanému odňala možnosť vlastnou argumentáciou presvedčiť súd prvej inštancie o správnosti názoru žalovaného na účinnosť organizačných zmien a prirodzene. V dôsledku toho nemohol žalovaný súd prvej inštancie presvedčiť ani o správnosti postupu žalovaného pri výpovedi z pracovného pomeru, najmä pokiaľ ide o splnenie jeho ponukovej povinnosti, ktorému – ako to žalovaný aj namietal v odvolaní – sa súd prvej inštancie nevenoval práve z dôvodu prijatia žalovaným namietaného prekvapivého právneho záveru o účinnosti organizačných zmien (bod 54 napadnutého rozsudku). Odvolací súd preto uzatvára, že týmto postupom súd prvej inštancie odňal žalovanému možnosť konať pred súdom v takej miere, že došlo porušeniu práva žalovaného na spravodlivý súdny proces.

19. Pre poriadok sa žiada dodať, že pochybenie súdu prvej inštancie by výnimočne nedosahovalo vyššie opísanú závažnosť, ak by súd síce strany výslovne neoboznámil o svojom predbežnom právnom posúdení veci, ale z jeho postupu by bolo toto posúdenie pre strany dostatočne spoznatel'né. Tak by to bolo napríklad v prípade, keby súd vykonával dokazovanie spôsobom nasvedčujúcim určitému právnomu posúdeniu. V prejednávanej veci je z napadnutého rozsudku zrejmé, že súd prvej inštancie vykonal dokazovanie nielen listinami, teda najmä sporným rozhodnutím žalovaného, ale aj výsluchom strán a výsluchom svedkov. Účelom týchto výsluchov však nebol výklad záverečnej vety sporného rozhodnutia žalovaného o platnosti a účinnosti tohto rozhodnutia, ale preukázanie iných tvrdení strán. Takýto postup súdu prvej inštancie nenaznačoval, že by podstatnou otázkou, od ktorej závisí úspech žaloby, bol výklad znenia poslednej vety rozhodnutia žalovaného. Nebol tu preto dôvod posudzovať porušenie povinnosti súdu prvej inštancie miernejšie.

20. Pokiaľ ide o ďalšie úvahy súdu prvej inštancie, predovšetkým treba zdôrazniť ustálenú súdnu prax, podľa ktorej je rozhodnutie o organizačnej zmene faktickým, a nie právnym úkonom, ide o hmotnoprávny predpoklad výpovede a nepreskúmava sa jeho platnosť (pozri napríklad rozhodnutie sp. zn. 3Cdo/54/2018 alebo aj nález ústavného súdu sp. zn. IV. ÚS 512/2020 a tam citovanú literatúru). Z ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP je zrejmé, že s rozhodnutím o organizačnej zmene sa priamo nespájajú žiadne právne následky. Existencia tohto rozhodnutia je len predpokladom na to, aby mohol zamestnávateľ so zamestnancom platne skončiť pracovný pomer výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti. Z toho plynie, že nadbytočnosť zamestnanca musí byť v príčinnej súvislosti s rozhodnutím

zamestnávateľa o organizačnej zmene. Z platnej právnej úpravy však nevyplýva, že by k organizačným zmenám muselo dôjsť priamo prijatím rozhodnutia o nich a logicky to tak ani nebude. Dokonca aj súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku konštatoval, že „prijatie organizačnej zmeny a proces personifikácie konkrétneho zamestnanca nemusí nastať súbežne“. V tomto zmysle je skutočný rozdiel len v tom, kedy sa takéto rozhodnutie prijme, a kedy organizačné zmeny aj fakticky nastanú (kedy nadobudnú účinnosť). Organizačná zmena zjavne nadobudne faktickú účinnosť vtedy, keď po zrušení dotknutého pracovného miesta odpadne zamestnancovi jeho pracovná náplň. Keďže v takom prípade by mal zamestnávateľ podľa pracovnej zmluvy naďalej povinnosť pridelovať zamestnancovi prácu, čo už však objektívne nemôže, a zamestnanec by mal nárok na náhradu mzdy pre prekážky na strane zamestnávateľa, z obchodného hľadiska by bol nanajvýš neefektívny postup, keď by zamestnávateľ organizačnú zmenu fakticky uskutočnil pred skončením pracovného pomeru s dotknutým zamestnancom. Práve preto sa odvolací súd stotožňuje aj s názormi, podľa ktorých zamestnávateľ v záujme toho, aby bol spôsobilý voči zamestnancovi, ktorý dostal výpoveď pre nadbytočnosť, plniť svoje povinnosti z pracovnej zmluvy aj počas výpovednej doby, by mal s dostatočným predstihom rozhodnúť o organizačných zmenách a účinnosť týchto zmien časovo posunúť tak, aby medzičasom mohli zamestnancom uplynúť výpovedné doby (pozri BARANCOVÁ, H.: Teoretické problémy pracovného práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 309; pozri tiež R 54/1999). Podľa niektorých autorov dokonca bez skončenia pracovného pomeru organizačné zmeny ani nenastávajú [pozri TOMAN, J.: Skutočná a fiktívna organizačná zmena v rozhodovaní súdov (I. diel) (Organizačná zmena a rozhodnutie o organizačnej zmene). Dátum publikácie 14.05.2025, dostupné na H.]

21. Vychádzajúc z vyššie uvedených záverov sú úvahy súdu prvej inštancie o akejsi neprípustnej „plávajúcej účinnosti“ sporného rozhodnutia o organizačných zmenách a organizačnej zmene, v dôsledku ktorej vlastne ani žiadne organizačné zmeny údajne nenastali, mylné. Poslednú vetu rozhodnutia vyložil súd prvej inštancie spôsobom, ktorý je takpovediac najmenej pravdepodobný a zmysluplný, pretože nezodpovedá systematicke prijímania rozhodnutia o organizačných zmenách a jeho výkonu v praxi pri bežnom slede udalostí, toľko samotnému cieľu rozhodnutia o organizačných zmenách, ktorým je „zefektívnenie práce“. Nezodpovedá ani judikatúre, podľa ktorej je takéto rozhodnutie faktickým úkonom. Kategórie platnosti a účinnosti, o ktorých súd prvej inštancie v tejto súvislosti uvažuje, sa týkajú právnych úkonov. Súd prvej inštancie na jednom mieste konštatuje, že rozhodnutie je faktickým úkonom, no inde už vychádza z toho, že účinnosť tejto hmotnoprávnej podmienky žalovaný odložil podľa ustanovenia § 36 ods. 2 OZ, ktoré sa ale týka účinnosti právnych úkonov. Takéto odôvodnenie je nekoherentné, a preto pre stranu zmatečné. Celkovo z odôvodnenia napadnutého rozsudku vôbec nie je jasné, čo je „účinnosť rozhodnutia o organizačných zmenách“ a prečo by mala byť odlišná od „účinnosti organizačných zmien“, ak ide o faktický úkon.

22. Na vyššie uvedených nedostatkoch napadnutého rozsudku nič nemení ani to, že rozhodnutie o organizačnej zmene neobsahuje žiadnu informáciu, do kedy budú konkrétni zamestnanci stotožnení s konkrétnou pracovnou pozíciou, ktorá sa má zrušiť (bod 18 in fine napadnutého rozsudku), ani dôsledok, že zamestnanci ani samotný zamestnávateľ v čase platnosti rozhodnutia o organizačnej zmene nevedia s presnosťou určiť, kedy nastane jeho účinnosť (bod 19 in fine napadnutého rozsudku). Ak súd prvej inštancie založil svoj záver o neplatnosti výpovede na týchto východiskách, v konečnom dôsledku tým formuloval dodatočné požiadavky na obsahové náležitosti rozhodnutia zamestnávateľa, ktoré ale z právnej úpravy nielenže nevyplývajú, ale nie sú ani racionálne. Predovšetkým jednak by v nadväznosti na judikatúru postačovalo, ak by sa zamestnanec oboznámil s rozhodnutím o organizačnej zmene až vo výpovedi z pracovného pomeru (Zo súdnej praxe. Ročník 2002, č. 4, s. 80), jednak o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať (R 28/2009). Ďalej súd prvej inštancie nezrejmil, akým spôsobom by mal teda zamestnávateľ v rozhodnutí o organizačnej zmene upraviť (a či vôbec) účinnosť rozhodnutia a účinnosť samotných organizačných zmien. Odhliadnuc od toho však, že odvolací súd ani nevidí dôvod, prečo by žalovaný mienil poslednou vetou rozlišovať účinnosť rozhodnutia a samotných organizačných zmien, nie je zrejmé, ako má zamestnávateľ pri tvorbe rozhodnutia o organizačnej zmene – na ktorej sa prirodzene zamestnanec ani nezúčastňuje – predpokladať (a slovne aj vyjadriť), kedy nastane účinnosť skončenia pracovného pomeru s dotknutými zamestnancami. Ako to vyplýva aj zo skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie aj v tomto konaní, po rozhodnutí o organizačnej zmene, ktoré je predpokladom nadbytočnosti viacerých zamestnancov, môžu zamestnanci vybraní zamestnávateľom reagovať na oznámenie o ich nadbytočnosti rozlične, napríklad už len z hľadiska formy skončenia pracovného pomeru (dohodou alebo výpoveďou). V dôsledku toho

je len samozrejme, že pracovné pomery dotknutých zamestnancov sa s vysokou pravdepodobnosťou neskončia v rovnaký okamih. Odražom nemožnosti objektívne predpokladať, kedy sa pracovné pomery skončia, je práve posledná veta sporného rozhodnutia. Jej prítomnosť v spornom rozhodnutí tak nemá na účinnosť rozhodnutia ani účinnosť organizačných zmien prakticky žiadny vplyv. Účinnosť rozhodnutia a organizačných zmien by aj bez tejto vety nastala najneskôr „skončením pracovného pomeru s vybranými zamestnancami na pracovných pozíciách uvedených v tomto rozhodnutí“ (pozri op. cit. TOMAN, J.).

23. Dôvodné sú aj výhrady žalovaného voči záveru súdu prvej inštancie, že sporné rozhodnutie o organizačných zmenách a s ním súvisiace konanie zamestnávateľa je v rozpore s dobrými mravmi a predstavuje aj zneužitie práva, v dôsledku čoho je výpoveď daná žalobkyni neplatná.

24. Výpoveď daná zamestnávateľom je možná len z taxatívnych dôvodov uvedených v zákonníku práce (§ 61 ods. 2 ZP). Tak ako každý iný právny úkon, aj výpoveď ako jednostranný právny úkon je neplatná, ak nemá všetky náležitosti právneho úkonu, t. j. keď je v rozpore so zákonom, obchádza zákon alebo je v rozpore s dobrými mravmi. Rozporom so zákonom alebo obchádzaním zákona sa rozumie nielen rozpor so Zákonníkom práce, ale aj rozpor s ustanoveniami o právnych úkonoch v zmysle Občianskeho zákonníka. Ak tento zákon (ZP) v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník (§ 1 ods. 2 ZP). Z princípu subsidiarity vyplýva, že tam kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, je potrebné použiť v plnej miere Občiansky zákonník. Tak to je v prípade neplatnosti pracovnoprávných právnych úkonov, ktorých osobitosti upravuje vo všeobecnej časti Zákonník práce (§ 17 a nasl.), avšak pre ktoré rovnako platia všeobecné princípy o neplatnosti právnych úkonov v zmysle Občianskeho zákonníka (napr. § 37, § 39). Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá ZP). Neplatnou je preto aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku.

25. Z napadnutého rozsudku však nie je celkom jasné, aké konkrétne skutočnosti v súvislosti s motívmi výpovede súd prvej inštancie dokazovaním zistil. Súd prvej inštancie síce skonštatoval, že posúdil sporné rozhodnutie spolu s procesom personifikácie zamestnancov ako aj s procesom organizačných zmien ako celok, avšak z jeho odôvodnenia možno vyvodiť len to, že jedinou rozhodujúcou (skutkovou) okolnosťou bol obsah sporného rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorý súd vyložil ako upravujúci „plávajúcu účinnosť“ rozhodnutia/organizačných zmien. Odvolací súd už vyššie vysvetlil, že úvahy súdu prvej inštancie o „plávajúcej účinnosti“ sú jednak nezrozumiteľné a jednak aj nesprávne. Táto skutočnosť preto nemôže byť osobitným dôvodom, ktorý by postačoval na prijatie záveru, že motívy výpovede sú v rozpore s dobrými mravmi alebo že výpoveď predstavuje zneužitie práva. Súd prvej inštancie na základe zistení opísaných v napadnutom rozsudku nesprávne vyhodnotil povahu a cieľ rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene. Záver o konaní v rozpore s dobrými mravmi či zneužití práva musí vychádzať z celkom jednoznačne formulovaných skutkových okolností, ktoré sú výsledkom riadneho dokazovania, a nemôže byť podložený len hypotetickými úvahami o pohnútkach, ktoré by zamestnávateľ mohol mať, ak rozhodnutie o organizačných zmenách spĺňa vyhovuje zákonom požadovaným náležitostiam, ako to dokonca uviedol aj sám súd prvej inštancie. Do tejto kategórie patria pritom úvahy súdu prvej inštancie o dôsledkoch „plávajúcej“ účinnosti sporného rozhodnutia, ktorá môže viesť ku „kumulácii stresu a strachu na strane zamestnanca, k pracovným výkonom v rozpore so zásadou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci z dôvodu nerešpektovania minimálnych dôb odpočinku alebo maximálnej novej hranici pracovného času s cieľom zvýšenia pracovných výkonov, aby si náhodou zamestnávateľ zamestnanca v rozhodujúcom období nevybral a nepriradil ho k zrušovanému pracovnému miestu“. Tieto úvahy nemajú žiaden skutkový základ v napadnutom rozsudku, preto ich nemožno označiť inak, ako fabulácie. Súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku pritom ani skutkovo neustálil, že by žalobkyni bolo rozhodnutie o organizačných zmenách doručené skôr, ako si ju žalovaný vybral na skončenie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Nehovoriac o tom, že žalobkyňa už v žalobe spochybňovala existenciu samotného rozhodnutia o organizačných zmenách. Ak súd prvej inštancie považoval za príčinu stresu, ohrozenia bezpečnosti a zdravia pri práci a pod. práve rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene a spôsob formulácie jeho obsahu, mal preskúmateľnými úvahami vysvetliť, v čom vidí príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím a ním opisovanými neželanými javmi na strane zamestnanca, ktoré sa aj v konaní dokazovaním ustálili. Tak to však neurobil, preto jeho závery nemôžu obstať.

26. Podobne to platí aj pre závery súdu prvej inštancie o „obchodovaní“, „kupčení“, či „zbavovaní sa nepohodlných zamestnancov“, pretože tieto napospol vychádzajú zo súdom prvej inštancie nesprávne presadzovanej „plávajúcej účinnosti“ rozhodnutia o organizačných zmenách. Práve preto ani to, že žalovaný sa rozhodol v prípade jedného zo svedkov vziať výpoveď späť, neodôvodňuje záver o obchodovaní so zamestnancami. Súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku nedospel k skutkovému zisteniu, že by žalobkyňa bola „nepohodlnou zamestnankyňou“. Ani keby sa malo vychádzať z toho, že je v rozsudku implicitne obsiahnutý, chýba v ňom vysvetlenie, na základe akých dôkazov a úvah k nemu dospel. Odvolací súd na tomto mieste odkazuje aj na príhodnú českú judikatúru, ktorá je pre podobnosť právnej úpravy uplatniteľná. Z nej vyplýva, že spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom môžu byť pohnútkou na prijatie organizačných zmien, ktorými sa zruší pracovné miesto zamestnanca, avšak táto skutočnosť sama o sebe neznamena, že ich jediným cieľom bolo poškodiť zamestnanca (rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/1494/2014).

27. Opodstatnená je aj odvolacia námietka žalovaného týkajúca sa hodnotenia výpovede p. E., ktorá viedla k skutkovému záveru súdu prvej inštancie, že žalovaný nepreukázal, že v rámci organizačnej zmeny došlo práve k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne.

28. Hodnotenie dôkazov je činnosť súdu, pri ktorej hodnotí vykonané dôkazy z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. V ústavnom princípe nezávislosti súdov má základ zásada voľného hodnotenia dôkazov, vyplývajúca z čl. 15 základných princípov Civilného sporového poriadku, normatívne rozvinutá v § 191 ods. 1 CSP. Táto zásada znamená, že záver, ktorý si sudca z vykonaných dôkazov urobí, je vecou jeho vnútorného presvedčenia a jeho logického myšlienkového postupu. To ale neznamena, že sudca nie je viazaný ústavnými princípmi predvídateľnosti a zákonnosti rozhodnutia. Naopak, konečné meritórne rozhodnutie musí vykazovať logickú, funkčnú a teleologickú zhodu s priebehom konania (v podrobnostiach pozri Števec, M., Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M. a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016, 1540 s., str. 729). Záver súdu o tom, či je určitá skutočnosť preukázaná, alebo nie je výsledkom hodnotenia vykonaných dôkazov. Ide o skutkovú úvahu, nie o právne posúdenie (pozri napr. II. ÚS/205/2022). Porušením práva na spravodlivý proces je potom aj situácia, ktorá nerešpektuje pravidlá vymedzujúce proces vyhľadávania, vykonávania a hodnotenia dôkazov, kedy v hodnotení skutkových zistení absentuje určitá časť skutočností, ktorá vyšla najavo, alebo boli kvalifikovane namietané, ale nižšie súdy ich právne nezhodnotili v celom súhrne (rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/4/2023).

29. Žalovaný súdu prvej inštancie v podstate vytykal, že selektívne upriamil pozornosť len na tú časť výpovedi p. E., v ktorej spomínal počet zrušovaných pracovných miest a na základe rozporu medzi ním uvedeným počtom a počtom spomenutým v rozhodnutí o organizačnej zmene vyhodnotil organizačnú zmenu ako neexistujúcu. Žalovaného výhrada je dôvodná, pretože súd prvej inštancie sa skutočne pri hodnotení tejto výpovedi nevenoval jej iným častiam, ktoré potvrdzujú práve zrušenie dvoch pracovných miest na obchodnom oddelení vrátane toho, ktoré sa týkalo žalobkyne. Odvolací súd tu dopriňa, že tento záver súdu prvej inštancie je tiež v rozpore s jeho konštatovaním v inej časti napadnutého rozsudku, že u „žalovaného prebiehala celá séria organizačných zmien s cieľom zefektívniť činnosť“, ktoré takisto vyvodil z výpovedi tej istej osoby. V zmysle citovanej judikatúry je podstatná aj poznámka žalovaného, že v priebehu konania počet zrušených miest nebol sporný, čo v konečnom dôsledku uviedol aj súd prvej inštancie (bod 29 napadnutého rozsudku). Opísaný postup pri hodnotení vykonaného dokazovania jednoducho neobstojí.

30. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. V dôsledku toho je daný odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP.

31. Nedostatky rozhodnutia o neplatnosti výpovedi majú priamy vplyv aj na rozhodnutie súdu prvej inštancie trvaní pracovného pomeru a o nároku žalobkyne na náhradu mzdy, pretože tento nárok má žalobkyňa iba vtedy, ak je výpoveď neplatná. Bez správneho rozhodnutia o neplatnosti výpovedi nemôžu obstať ani tieto súvisiace rozhodnutia vrátane rozhodnutia o trovách konania.

32. Nedostatočné odôvodnenie napadnutého rozsudku vrátane vád hodnotenia dokazovania pri zisťovaní skutkového stavu sú za okolností prejednávanej veci takým zlyhaním súdu prvej inštancie, ktoré nemožno napraviť v konaní pred odvolacím súdom, pretože by sa tým v neprípustnej miere prenášali kompetencie súdu prvej inštancie na odvolací súd. Vzhľadom na to odvolací súd napadnutý rozsudok vo výrokoch I až IV zrušil [§ 389 ods. 1 písm. b) CSP] a vec v tomto rozsahu vrátil (§ 391 ods. 1 CSP) súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (výrok).

33. Súd prvej inštancie bude v ďalšom konaní (§ 391 ods. 3 CSP) vo veci samej vychádzať z vyššie vyslovených právnych názorov odvolacieho súdu, opätovne a najmä dôsledne zhodnotí všetky vykonané dôkazy, v ich jednotlivosti, ale aj vo vzájomnej súvislosti (§ 191 CSP), a v spojení s nespornými skutkovými tvrdeniami strán (§ 151 ods. 1 CSP) vrátane prípadných ďalších skutkových tvrdení (§ 150 ods. 2 CSP), o ktorých nemá dôvodné pochybnosti (§ 185 ods. 2 a § 186 ods. 2 CSP), ustáli rozhodný skutkový stav. Zistený skutkový stav následne podrobí novému právnemu posúdeniu, o ktorom strany aj upovedomí na pojednávaní (§ 181 ods. 2 CSP), aby bolo jeho rozhodnutie predvídateľné. Svoje závery potom v novom rozsudku odôvodní spôsobom súladným s § 220 ods. 2 CSP, a bude tiež dbať na to, aby bolo jeho rozhodnutie ako celok presvedčivé. Dôležitá pre nové rozhodnutie je aj poznámka žalovaného, že súd prvej inštancie v inom konaní iniciovanom síce inou zamestnankyňou voči žalovanému, avšak týkajúcom sa rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách, dospel k opačným záverom o organizačných zmenách a ich ciele (rozsudok z 28.11.2023 č. k. PN-21Cpr/2/2021-339, potvrdený rozsudkom odvolacieho súdu z 27.11.2024 č. k. 24CoPr/3/2024-399). V prípade, že súd prvej inštancie mieni zaujať v tunajšom konaní odlišný názor, v záujme zachovania právnej istoty bude jeho úlohou ho dôkladne a presvedčivo vysvetliť (porov. čl. 2 ods. 3 CSP). Zároveň súd prvej inštancie rozhodne aj o trovách prvoinštančného aj odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

34. Senát odvolacieho súdu prijal toto rozhodnutie jednomyseľne.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je dovolanie prípustné.