

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 7CoPr/4/2025
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8124206755
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 01. 2026
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Breza
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2026:8124206755.2

Uznesenie

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Branislava Brezu a sudcov JUDr. Anny Kovaľovej, PhD. a doc. JUDr. Petra Molitorisa, PhD. v právnej veci žalobcu: Ing. S. D., nar. XX.XX.XXXX, bývajúceho v G., na ul. X. č. XX/X, právne zastúpeného JUDr. Matejom Molčanom, advokátom so sídlom v Košiciach, na ul. Humenskej č. 12, proti žalovanému: ALFA STAV Stropkov, s.r.o., so sídlom v Stropkove, na ul. Kukučínovej č. 891/2, IČO: 36 739 669, právne zastúpenému JUDr. Ing. Adriánom Cupákom, advokátom so sídlom vo Svidníku, na ul. Dr. Goldbergera č. 249/1, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Prešov zo dňa 19.03.2025, č.k. 29Cpr/8/2024-105 v spojení s opravným uznesením Okresného súdu Prešov zo dňa 25.08.2025, č.k. 29Cpr/8/2024-133, takto

rozhodol:

Zrušuje rozsudok v spojení s opravným uznesením a vec vracia súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Prvoinštančný súd napadnutým rozsudkom v spojení s opravným uznesením (ďalej len napadnutý rozsudok) žalobu žalobcu zamietol a žalovanému priznal voči žalobcovi náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Vychádzal zo zistenia, že žalobca uzatvoril so žalovaným dňa 29.11.2019 pracovnú zmluvu, na základe ktorej mal žalobca vykonávať pracovnú pozíciu pracovného asistenta od 01.12.2019 do 30.11.2020 s tým, že za vykonanú prácu mu patrí dohodnutá mzda 1.200 eur mesačne v hrubom. Dňa 30.11.2020 bola uzatvorená dohoda o zmene pracovnej zmluvy s tým, že sa pracovný pomer uzatvára na dobu neurčitú a ďalšou dohodou o zmene pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 31.05.2021 došlo k zmene dohodnutej mzdy na sumu 1.300 eur mesačne. Žalovaný súdu predložil rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 15.02.2024 z ktorého vyplýva, že spoločnosť žalovaného ako zamestnávateľ prijala dňa 01.02.2024 rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou sa ruší pracovná pozícia pracovný asistent - pre nedostatočný počet prijatých zákaziek, ako aj s cieľom zvýšiť efektívnosť s tým, že žalobcovi nemá možnosť poskytnúť prácu zodpovedajúcu náplni práce pracovného asistenta, ani akúkoľvek inú pracovnú pozíciu. Dňa 19.02.2024 žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti a organizačných dôvodov zníženia stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce s uvedením, že výpovedná doba začína plynúť 01.03.2024. Bolo nesporným, že výpoveď z pracovného pomeru žalobca prevzal 05.03.2024, preto výpovedná lehota začala žalobcovi plynúť od 01.04.2024 a v pracovnom pomere u žalovaného zotrval do uplynutia výpovednej doby, teda do konca mája za čo mu bola aj riadne vyplatená mzda. Podaním zo dňa 25.07.2024 žalobca oznámil žalovanému, že jeho výpoveď považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ho spoločnosť žalovaného naďalej zamestnávala. Uvedené podanie bolo žalovanému doručené 29.07.2024.

3. Žalobca namietal účelovosť výpovede s tým, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo zo strany žalovaného prijaté až dodatočne, a to vzhľadom na žalovaným predloženú dohodu o skončení pracovného pomeru v mesiaci január 2024, ktorú navrhol z dôvodu nadbytočnosti a organizačných dôvodov zníženia stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Zároveň tvrdil, že si žalovaný nesplnil ponukovú povinnosť, a to s poukazom na uzatvorenú dohodu o poskytnutí finančného príspevku na podporu vytvorenia pracovného miesta pre uchádzača o zamestnanie u zamestnávateľa v rámci projektu „Právo na prvé zamestnanie“ uzatvorenej s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny dňa 26.05.2024. Žalovaný súdu okrem podpísanej dohody predložil aj nahlášku voľného miesta zo dňa 07.05.2024, ktorá sa vzťahuje k uvedenej dohode. Výzva, na základe ktorej bola podpísaná dohoda, bola zverejnená dňa 10.04.2024, čo nesporne vyplýva z webového sídla Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Žalobca predložením dohody chcel preukázať, že žalovaný v čase výpovede mal voľné pracovné miesto.

4. Žalovaný súdu predložil registračné listy o odhláske zamestnancov zo Sociálnej poisťovne z dôvodu skončenia pracovného pomeru nachádzajúcich sa na č.l. 36 až 43. Išlo celkovo o 16 zamestnancov, s ktorými žalovaný skončil pracovný pomer v priebehu mesiacov máj až júl 2024.

5. Súd prvej inštancie na vec aplikoval ust. § 61 ods. 1-4, § 62 ods. 1-8, § 63 ods. 1-6, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce.

6. S poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7Cdo/144/2019 a sp. zn. 9CdoPr/4/2023 konštatoval, že je vylúčené, aby súd skúmal rozhodnutie o organizačnej zmene z hľadiska náležitostí platného právneho úkonu v zmysle ust. § 35 a nasl. Občianskeho zákonníka. K námietke žalobcu o zmätočnosti rozhodnutia o organizačnej zmene, nakoľko z tohto vyplývajú 2 dátumy prijatia rozhodnutia o organizačných zmenách a to 01.02.2024, ako aj 15.02.2024, v konkrétnom prípade je pre súd rozhodujúce, aby rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté pred tým, ako zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť, ktorá bola v danom prípade zo strany žalovaného žalobcovi daná písomným podaním zo dňa 19.02.2024. Žalobca pochybnosť prijatia písomného rozhodnutia o organizačnej zmene v mesiaci február 2024 vyvodil aj z návrhu dohody o skončení pracovného pomeru, ktorá mu bola predložená v januári 2024 z organizačných dôvodov. Podľa názoru súdu prvej inštancie z konania žalovaného zamestnávateľa, ktorý sa snažil so žalobcom dohodnúť na skončení pracovného pomeru z dôvodu plánovaných organizačných zmien, nie je možné vyvodiť nekalý úmysel, pokiaľ preukázateľne v priebehu plynutia výpovednej doby žalobcovi, ako aj v nasledujúcich 2 mesiacoch z organizačných dôvodov skončil pracovný pomer aj s ďalšími zamestnancami.

7. Žalovaný súdu prvej inštancie predložil písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorú mal prijať pred spracovaním výpovede žalobcovi z organizačných dôvodov, teda nebolo preukázané skutkové tvrdenie žalobcu o spracovaní uvedeného rozhodnutia až pre účely predmetného súdneho konania. Zo Zákonníka práce, ani žiadneho právneho predpisu nevyplýva, žeby výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce musela obsahovať odkaz na organizačnú zmenu, resp., že zamestnávateľ mal povinnosť dotknutému zamestnancovi rozhodnutie o organizačnej zmene predložiť, doručiť, resp. akýmkoľvek iným spôsobom sprístupniť. O nadbytočného zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. Medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou musí byť príčinný vzťah, ktorý v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu u zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Pre platnosť výpovede zamestnávateľa nie je rozhodujúca okolnosť, akým spôsobom je uvedené rozhodnutie označené, avšak z jeho obsahu musí dostatočne vyplývať, či sledovalo vyššie uvedené ciele. Konanie zamestnávateľa treba posúdiť v úplnosti a logickej nadväznosti. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, ale celkom iný zámer, výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca by bola neplatná.

8. Žalobca v podanej žalobe uviedol, že jeho pracovnú náplň po prijatí organizačnej zmeny vykonávali ďalší dvaja zamestnanci. V súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít mal tak súd prvej inštancie za preukázanú príčinnú súvislosť prijatej organizačnej zmeny zo strany žalovaného a nadbytočnosťou žalobcu, ak pracovné činnosti, ktoré v rámci svojej pozície vykonával si žalovaný vedel zabezpečiť zostávajúcim počtom zamestnancov. Na základe vyššie uvedených skutočností sa potom pracovná pozícia žalobcu stala pre žalovaného nadbytočnou a tak boli splnené všetky zákonné podmienky pre výpoveď zo dňa 19.02.2024 v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

9. Neplatnosť výpovede nespôsobuje skutkové tvrdenie žalobcu v súvislosti s nesprávnym uvedením výpovednej doby, ktorá u žalobcu nezačala plynúť od 01.03., ale až od 01.04.2024. Tu súd prvej inštancie poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27.09.2018 sp. zn. 8Cdo/4/2017, z ktorého vyplýva, že ak vo výpovedi nie je uvedená výpovedná doba vôbec alebo je uvedená nesprávne, nie je výpoveď neplatná, avšak pracovný pomer končí uplynutím zákonnej výpovednej lehoty.

10. U žalovaného zamestnávateľa pre nedostatok zákaziek došlo aj k ďalším organizačným zmenám, znižovaniu počtu zamestnancov, čo vyplýva aj z jeho skutkového tvrdenia, ktoré žalobca nepoprel, teda, že z počtu zamestnancov v mesiaci máj roku 2024 - 33, sa tento počet znížil v mesiaci august 2024 postupným ukončovaním pracovných pomerov aj s ďalšími zamestnancami na zostávajúci počet 19 zamestnancov. Aj z predložených registračných listov fyzických osôb v predmete odhlášky zamestnancov zo Sociálnej poisťovne vyplýva, že v priebehu mesiacov máj až júl roku 2024 ukončil pracovný pomer s celkovým počtom 16 zamestnancov a to aj so zamestnancami, ktorí pôsobili u žalovaného v pracovnom pomere dlhšie ako samotný žalobca.

11. Žalobca namietal, že žalovaný nesplnil ponukovú povinnosť iného vhodného pracovného miesta, pričom uviedol, že s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny uzatvoril dohodu o poskytnutí finančného príspevku na podporu vytvorenia pracovného miesta pre uchádzača o zamestnanie u zamestnávateľa v rámci projektu „Právo na prvé zamestnanie“ uzatvorenej 24.05.2024. Pokiaľ žalovaný dal žalobcovi výpoveď pre nadbytočnosť dňa 19.02.2024, pričom voľné pracovné miesto v zmysle výzvy z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny nahlásil až 07.05.2024 a s novým zamestnancom pracovnú zmluvu uzatvoril 24.05.2024 s uvedením dátumu nástupu do zamestnania k 01.06.2024, potom v súlade s rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít nemožno konštatovať, že uvedené voľné pracovné miesto žalovaný mal už v čase výpovede žalobcovi podaním zo dňa 19.02.2024. Pokiaľ žalovaný v čase výpovede žalobcovi podaním zo dňa 19.02.2024 voľným pracovným miestom nedisponoval, potom bola splnená hmotnoprávna podmienka ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, keďže v takomto prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadla.

12. Na základe vyššie uvedených skutočností, tak súd prvej inštancie mal za preukázané splnenie všetkých hmotnoprávnych podmienok výpovede žalovaného z pracovného pomeru žalobcu zo dňa 19.02.2024 a žalobu ako nedôvodnú zamietol.

13. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s ust. § 262 ods. 1, 2 CSP.

14. Proti tomuto rozsudku podal žalobca v zákonom stanovenej lehote odvolanie, ktoré odôvodnil tým, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Uviedol, že žalobca podanou žalobou a následnou argumentáciou poukazoval na skutočnosť, že žalovaný nesplnil hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede. Žalobca identifikoval dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou v nasledovných skutočnostiach, a to absenciou skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu, neprijatím písomného rozhodnutia o organizačnej zmene, resp. jeho dodatočné vypracovanie pre účely súdneho konania, nemožnosťou preskúmať účinnosť údajne prijatého rozhodnutia o organizačnej zmene, nepreukázaním príčinnej súvislosti medzi nadbytočnosťou žalobcu a údajne prijatým rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nesplnením ponukovej povinnosti. Súd sa nevysporiadal riadne s procesným útokom žalobcu spočívajúcim v tom, že v napadnutej výpovedi absentovalo akékoľvek skutkové vymedzenie, pričom žalovaný sa obmedzil výlučne na uvedenie časti znenia zákonného ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a zároveň, že na podklade predložených skutočností smerujúcich k skončeniu pracovného pomeru, nebolo možné vyvodit' záver o tom, že sú

splnené podmienky platnosti výpovede tak, ako ich predpokladá Zákonník práce. Súd pri rozhodovaní nevychádzal z obsahu výpovede, ale z tvrdení a dôkazov, ktoré žalovaný predložil až v samotnom konaní. Výpoveď daná žalobcovi neobsahuje skutkové vymedzenie ani odkaz na prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene. Súd prvej inštancie žiadnym spôsobom nevyhodnotil skutočnosť, že v predmetnej veci nemal žalobca žiadnu vedomosť o prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene. Obmedzil sa len na konštatovanie toho, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkon, ale len faktickým úkonom. Navyše, v konaní pred súdom prvej inštancie ani sám žalovaný žiadnym spôsobom netvrdil ani nepreukázal, že svoje rozhodnutie určitým spôsobom zverejnil a s jeho obsahom žalobcu oboznámil. Súd sa nevysporiadal ani so skutočnosťou, že podľa rozhodnutia o organizačnej zmene, bola táto údajne prijatá dňa 1. februára 2024 a písomne vypracovaná dňa 15. februára 2024. K tomu, aby bolo možné preskúmať kauzálny nexus medzi údajne prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, je potrebné, aby bolo zrejme, kedy údajné rozhodnutie nadobudne účinnosť. Uvedené má za následok absenciu kauzálneho nexu, ako podmienky platnosti, ktorá musí byť existujúca, preukázaná a bezprostredná. Žalovaný v januári roku 2024 predložil návrh znenia dohody o skončení pracovného pomeru, v ktorej žalovaný výslovne ako dôvod uviedol ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, teda žalovaný o údajných organizačných zmenách vedel už v januári 2024, no napriek tomu súdu predložil rozhodnutie vyhotovené 15. februára 2024 a prijaté dňa 1. februára 2024. Uvedená skutočnosť preukazuje účelovosť a „dodatočnosť“ vyhotovenia predloženého rozhodnutia o organizačnej zmene, a teda skutočnosť, že v rozhodnom čase nebolo rozhodnutie žalovaným vôbec prijaté. Zároveň je pritom zmätočné, keď žalovaný tvrdí, že z organizačných dôvodov bol nútený ukončiť viaceré pracovné pomery, pričom súdu predložené rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene obsahovalo len informáciu o rušení pozície žalobcu. Uvedená skutočnosť značí a preukazuje, že súdu predložené rozhodnutie o organizačnej zmene bolo vyhotovené účelovo a dodatočne. Súd dospel na podklade vykonaného dokazovania k nesprávnym skutkovým zisteniam týkajúcim sa splnenia ponukovej povinnosti, ako ďalšej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede. Žalobca predložil informáciu o tom, že počas plynutia výpovednej doby žalovaný uzatvoril dohodu s ÚPSVR o príspevku na vytvorenie pracovného miesta. Žalovaný v rámci obrany uviedol, že sa jednalo o vytvorenie pracovného miesta v rámci projektu „Právo na prvé zamestnanie“. Žalovaný z toho vyvodil, že to nebola práca vhodná pre žalobcu. Nepreukázal pritom, že v čase, kedy dával žalobcovi výpoveď skutočne pre neho nemal žiadnu inú vhodnú prácu. Ustanovenie § 38 ods. 1 Zákonníka práce upravuje pravidlá doručovania pre „písomnosti“, nie len pre právne úkony, ktorými sú napríklad výpovede a okamžité skončenia pracovného pomeru. Zároveň žalobca poukazuje na už spomínané ust. § 229 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého majú zamestnanci právo na informácie. V uvedených prípadoch bolo zrejme, že výpoveď má odlišný, konkrétny obsah a na základe porovnania je zrejme, že v samotných výpovediach boli uvádzané informácie o prijatých organizačných zmenách. Túto skutočnosť vo veci konajúci súd nevyhodnotil a uviedol len (bod 33. rozsudku), že žiaden právny predpis neukladá povinnosť, aby výpoveď obsahovala odkaz na organizačnú zmenu alebo aby mal zamestnávateľ povinnosť predložiť, doručiť, resp. akýmkoľvek iným spôsobom sprístupniť rozhodnutie o organizačnej zmene. Je teda zrejme, že v danej veci neobstojí výpoveď daná žalovaným, ktorá neobsahovala žiadne skutkové odôvodnenie, ale jej obsah v časti „dôvod výpovede“ sa obmedzuje len na citovanie zákonného ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a neobsahuje odkaz na žiadnu organizačnú zmenu, jej obsah, ani odôvodnenie kauzálneho nexu, pričom žalobca nebol o prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene žiadnym spôsobom upovedomený. Na základe vyššie uvedeného žalobca navrhol, aby odvolací súd zmenil napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie tak, že žalobe v celom rozsahu vyhovie, alternatívne, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie vo veci.

15. Žalovaný sa k podanému odvolaniu nevyjadril.

16. Odvolací súd v zmysle zásad ust. § 379, § 380 a § 381 CSP preskúmal napadnutý rozsudok spolu s konaním, ktoré mu predchádzalo, vec prejednal bez nariadenia pojednávania a zistil, že odvolanie žalobcu je opodstatnené.

17. V danom prípade, ako to vyplýva z obsahu spisu, predmetom konania je platnosť výpovede žalovaného z pracovného pomeru daná žalobcovi podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Vychádzajúc z tohto ustanovenia, 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.

18. Výpoveď je jednostranný právny úkon smerujúci k skončeniu pracovného pomeru, a preto nie je významné, či druhý účastník pracovného pomeru s výpoveďou súhlasí. Výpoveď zamestnávateľa musí však okrem písomnej formy a doručenia spĺňať aj ďalšie zákonné požiadavky upravené v ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce. V zmysle tohto ustanovenia zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov uvedených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

19. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k tomu, že rozvážuje so zamestnancom pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel týmto právnym úkonom prejsť, teda ktorý zákonný dôvod výpovedi uvedený v § 63 ods. 1 Zákonníka práce uplatňuje a aby bolo zaručené, aby uplatnený výpovedný dôvod nebolo možné dodatočne meniť. K tomu, aby bola splnená hmotnoprávna podmienka platnej výpovede je nutné, aby výpovedný dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých zamestnávateľ vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu tak, aby neskôršie nemohli vzniknúť pochybnosti, že z ktorého dôvodu sa rozvážuje pracovný pomer. Aby súd mohol v konkrétnom prípade posúdiť, či výpoveď z pracovného pomeru je platným právnym úkonom, je potrebné zistiť, či nastali také skutočnosti, ktoré právna norma predpokladá ako dôvod skončenia pracovného pomeru (uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28.03.2018 vydané vo veci 8Cdo 89/2017).

20. Z hľadiska ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce je neplatná len taká výpoveď, z ktorej sa nedá ani výkladom podľa ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce v spojení s ust. § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka a ust. § 15 Zákonníka práce zistiť, ktorý výpovedný dôvod je v nej vlastne uplatňovaný. Na splnenie požiadavky písomnej formy výpovede, v ktorej musí byť dôvod výpovede uvedený, stačí stručné skutkové uvedenie dôvodu. Ak so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo, je medzi účastníkmi skutkovo nepochybné, čo je dôvodom výpovede, stačí aj citácia zákona. Ak je dôvod vo výpovedi nejakým spôsobom uvedený, môže súd vyhlásiť takúto výpoveď za neplatnú pre neuvedenie dôvodu len vtedy, ak na základe vykonaného dokazovania zistí, že výpovedný dôvod je medzi účastníkmi sporný.

21. Vo výpovedi zo dňa 19.02.2024 je ako dôvod uvedené zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivitu práce bez akéhokoľvek odkazu na príslušné písomné rozhodnutie zamestnávateľa o nadbytočnosti žalobcu. Výpovedný dôvod preto nie je náležite konkretizovaný, a preto záver prvoinštančného súdu o splnení všetkých hmotnoprávných podmienok výpovede žalovaného z pracovného pomeru žalobcu zo dňa 19.02.2024 je predčasný.

22. Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce 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 ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

23. 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.

24. 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) Zákonníka práce, neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, nakoľko takéto 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 Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo 33/2008).

25. 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 (porovnaj dikciu ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce „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 má 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 mal 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 ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Ak sa pracovný pomer skončí na základe výpovede podanej podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce 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. Tento záver priamo vyplýva z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30.06.2025 vydaného vo veci 7CdoPr 7/2025.

26. Z vyššie uvedeného rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vyplýva povinnosť zamestnávateľa oboznámiť zamestnanca s obsahom rozhodnutia o organizačnej zmene minimálne vo výpovedi z pracovného pomeru. Vo výpovedi z pracovného pomeru akákoľvek zmienka poukazujúca na písomné rozhodnutie o organizačnej zmene sa nenachádza. Či a kedy bol s týmto rozhodnutím o organizačnej zmene oboznámený žalobca, sa z odôvodnenia rozhodnutia zistiť nedá. V tomto smere je preto napadnutý rozsudok nepreskúmateľný pre nedostatok dôvodov.

27. V súvislosti s vytýkanými nedostatkami týkajúcimi sa nepreskúmateľnosti rozhodnutia je právne významné ust. § 220 ods. 2 CSP, podľa ktorého v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa žalobca domáhal, aké skutočnosti tvrdil, aké dôkazy označil, aké prostriedky procesného útoku použil, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Súd jasne a výstižne vysvetlí, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil, prípadne odkáže na ustálenú rozhodovaciu prax. Súd dbá, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

28. Štruktúra odôvodnenia rozsudku je v priamej spojitosti so základným právom na súdnu ochranu podľa článku 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky. Ak súd pri odôvodňovaní rozsudku nepostupuje spôsobom, ktorý záväzne určuje ustanovenie § 220 ods. 2 CSP dochádza nielen k tomu, že rozsudok je nepreskúmateľný pre nedostatok dôvodov alebo pre ich nezrozumiteľnosť, ale aj k tomu, že základné právo na súdnu ochranu nie je naplnené reálnym obsahom. Konanie a rozhodovanie všeobecných súdov sa uskutočňuje v predpísanom ústavnom a zákonnom rámci, rešpektovanie ktorého vylučuje svojvôľu v ich postupe, pričom vylúčenie svojvôle sa zabezpečuje viacerými prostriedkami, vrátane ich povinnosti svoje rozhodnutia odôvodniť. Odôvodnenie rozhodnutí dovoľuje stranám sporu posúdiť ako súd v ich veci vyložil a aplikoval príslušné predpisy a akými úvahami sa správal pri svojom rozhodovaní o veci samej.

29. Vydaním nepreskúmateľného rozhodnutia sa strane sporu odníma možnosť v odvolacom konaní riadne brániť svoje práva a oprávnené záujmy, nakoľko je problematické zaujímať stanoviská k nezrozumiteľnému alebo nedostatočne zdôvodnenému rozhodnutiu.

30. Podľa stabilizovanej judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako súčasť zákonného práva na súdnu ochranu podľa článku 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky vyžaduje, aby sa súd jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné. Povinnosťou všeobecného súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať tak skutkovej, ako i právnej stránky rozhodnutia. V prípade, keď právne závery súdu z vykonaných skutkových zistení v žiadnej možnej interpretácii odôvodnenia súdneho rozhodnutia nevyplývajú, treba takéto rozhodnutie považovať za rozporné s článkom 46 ods. 1 Ústavy SR, resp. článkom 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd. Súd by mal byť preto vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení koherentný, t.j. jeho rozhodnutie musí byť konzistentné a jeho argumenty musia podporiť príslušný záver. Súčasne musí dbať tiež na jeho celkovú presvedčivosť, teda inými slovami na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí, rovnako ako závery, ku ktorým na základe týchto premís došiel, boli pre širšiu právnickú (ale aj laickú) verejnosť prijateľné, racionálne, ale v neposlednom rade aj spravodlivé a presvedčivé.

31. Aj Najvyšší súd SR už v minulosti vo viacerých svojich rozhodnutiach práve pod vplyvom judikatúry ESĽP a Ústavného súdu SR zaujal stanovisko, že medzi práva strany civilného procesu na zabezpečenie spravodlivej ochrany jej práv a právom chránených záujmov patrí nepochybne aj právo na spravodlivý proces a že za porušenie tohto práva treba považovať aj nedostatok riadneho a vyčerpávajúceho odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Povinnosť súdu rozhodnutie náležité odôvodniť je totiž odrazom práva strany sporu na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktorý sa zaoberá všetkými právne relevantnými dôvodmi uplatnenej žaloby, ako aj špecifickými námietkami strany sporu. Porušením uvedeného práva strany sporu na jednej strane a povinnosti súdu na strane druhej sa strane sporu (okrem upretia práva dozvedieť sa o príčinách rozhodnutia práve zvoleným spôsobom) odníma možnosť náležite skutkovo aj právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci využitia prípadných riadnych alebo mimoriadnych opravných prostriedkov. Nedostatok riadneho odôvodnenia súdneho rozhodnutia je porušením práva na spravodlivé súdne konanie.

32. Keďže vydanie nepreskúmateľného rozhodnutia je potrebné hodnotiť ako nesprávny procesný postup súdu, ktorým bolo znemožnené strane sporu, aby uskutočnila jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces a tento nedostatok nemožno napraviť v konaní pred odvolacím súdom, odvolací súd podľa ust. § 389 ods. 1 písm. b) CSP napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (§ 391 ods. 1 CSP).

33. Po vrátení spisu bude úlohou súdu prvej inštancie opätovne sa zaoberať dôvodnosťou žaloby vo väzbe na konkrétne skutkové a časové súvislosti výpovede danej žalobcoví, najmä so zameraním na podstatnú otázku týkajúcu sa skutočnosti, či žalovaný oboznámil žalobcu s rozhodnutím o organizačnej zmene, nakoľko bez takéhoto riadneho oboznámenia sa s obsahom rozhodnutia nemožno považovať výpoveď zo dňa 19.02.2024 za platnú.

34. Prvoinštančný súd, ktorý je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu (§ 391 ods. 2 CSP) v novom rozhodnutí rozhodne aj o trovách tohto odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

35. Rozhodnutie bolo prijaté pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 CSP v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Dovolaateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci (§ 160 ods. 2 CSP).

Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva (§ 125 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovoľaateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).