

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 8CoPr/5/2025
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8721202616
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 03. 2026
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eduard Valenčin
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2026:8721202616.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Eduarda Valenčina a členov senátu JUDr. Jany Burešovej a JUDr. Mariana Hoffmanna, PhD., v spore žalobkyne: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. XXX, XXX XX D., právne zastúpená: PUCHALLA, SLÁVIK & partners s.r.o., so sídlom Thurzova 7, 040 01 Košice - mestská časť Staré Mesto, IČO: 36 860 930, proti žalovanému: E. F. G. H., so sídlom G. XXXX/XX, XXX XX I., IČO: 00 893 358, právne zastúpený: Mgr. Karol Ševc, advokát, so sídlom Hlavná 29, 080 01 Prešov, v spore o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Prešov č. k. 8Cpr/6/2024 – 221 zo dňa 06.03.2025, takto

rozhodol:

I. P o t v r d z u j e rozsudok.

II. P r i z n á v a žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalobkyne v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Odvolaním napadnutým rozsudkom Okresný súd Prešov, ako súd prvej inštancie žalobu zamietol (I. výrok) a žalobkyne uložil povinnosť nahradiť žalovanému trovy konania v rozsahu 100 % (II. výrok). V odôvodnení tohto rozhodnutia uviedol, že žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru žalobkyne, ktorú jej dal žalovaný listom zo dňa 17.04.2020 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Okresný súd Poprad, v poradí prvým rozsudkom v tejto veci, č.k. 20Cpr/10/2021-97 zo dňa 15.07.2022 žalobu zamietol z dôvodu márneho uplynutia prekluzívnej lehoty na domáhanie sa neplatnosti výpovede. Krajský súd v Prešove, ako odvolací súd, uznesením č.k. 8CoPr/2/2023-165 zo dňa 21.03.2024 tento rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Odvolací súd okrem iného uviedol, že súd prvej inštancie nesprávne aplikoval ustanovenie § 77 Zákonníka práce na prejednávany prípad, pretože žalobu nie spravodlivo zamietnuť ako oneskorene podanú. Žalobkyňa si uplatnila právo na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR v spojení s ust. § 77 Zákonníka práce, domáhajúc sa určenia neplatnosti výpovede zo dňa 17.04.2020 už podaním zo dňa 27.04.2020, doručeným súdu prvej inštancie v konaní vedenom pod sp. zn. 20Cpr/2/2020 dňa 28.04.2020, a teda včas.

Okresný súd Poprad v konaní vedenom pod sp.zn. 20Cpr/2/2020 prejednával určenie neplatnosti výpovede danej žalovaným žalobkyne listom zo dňa 06.08.2019. V tejto veci rozhodol rozsudkom zo dňa 19.6.2020 tak, že určil, že výpoveď zo dňa 06.08.2019 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. Dôvodom neplatnosti bolo neprerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov. Žalovaný dôvody neplatnosti výpovede uznal a listom zo dňa 06.02.2020 výpoveď odvolal (č.l. 41 spisu). Žalovaný s poukazom na § 79 ods. 1 Zákonníka práce mal tiež za to, že žalobou podanou v konaní sp. zn. 20Cpr/2/2020 žalobkyňa trvala na ďalšom zamestnávaní, a preto sa pracovný pomer výpoveďou zo dňa 06.08.2019 neskončil. Na základe uvedeného žalovaný považuje výpoveď zo dňa 17.04.2020 za platnú.

Súd prvej inštancie mal po vykonanom dokazovaní za preukázané, že výpoveď zo dňa 17.04.2020 bola daná žalobkyni v súlade s ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Táto výpoveď z pracovného pomeru doručená žalobkyni, je formulovaná jasne, konkrétne, a dostatočne skutkovo vymedzuje výpovedný dôvod. Pracovný pomer žalobkyne skončil uplynutím výpovednej doby k 31.07.2020, pričom žalobkyňa sa domáhala neplatnosti výpovede podaním zo dňa 27.04.2020, t.j. v rámci dvojmesačnej prekluzívnej lehoty.

Žalovaný predložil súdu listinný dôkaz o tom, že žalobkyňa sa stala vzhľadom na rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 10.03.2020 nadbytočnou. Organizačná zmena bola odôvodnená poklesom žiakov a s tým súvisiacim poklesom úväzkových hodín, ako aj zachovaním hospodárneho vynakladania finančných prostriedkov, ktoré boli zamestnávateľovi zverené na rok 2020, pričom žalovaný preukázal, že nemal žiadne iné vhodné miesto, ktoré by žalobkyni mohol ponúknuť, o čom svedčí tiež skutočnosť, že došlo ku skončeniu pracovného pomeru s viacerými zamestnancami naraz. Z vyjadrenia J. F. F. J. H. G. K. L. H. E. F. G. H. (J. F. H. H. E.) L. I. zo dňa 13.03.2020 súd zistil, že výbor J. F. H. H. E. L. I. vzal na vedomie žiadosť žalovaného, prerokoval výpovede a súhlasil s ukončením pracovného pomeru s nadbytočnými zamestnancami.

Aj keď výpoveď zo dňa 17.04.2020 bola žalobkyni doručená v čase, keď ešte nebolo právoplatne rozhodnuté o jej žalobe o určenie neplatnosti výpovede zo dňa 06.08.2019, nemožno tento úkon považovať za neplatný. Medzičasom, t.j. po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede zo dňa 06.08.2019, už neexistovali duplicitné výpovede, ale len jedna výpoveď realizovaná listom zo dňa 17.04.2020. Ku dňu rozhodnutia súdu teda došlo k zmene skutkovej situácie.

Keďže súd prvej inštancie nezistil dôvody neplatnosti výpovede, žalobu žalobkyne zamietol. O trovách konania rozhodol a na základe § 262 ods. 1 CSP, podľa § 255 ods. 1 CSP a v konaní úspešnému žalovanému priznal voči neúspešnej žalobkyni náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Proti tomuto rozsudku podala odvolanie žalobkyňa z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b), f) a h) CSP. V súdnom spore o neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa by mal súd skúmať, aký cieľ zamestnávateľ svojím rozhodnutím o organizačnej zmene skutočne sledoval. Medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou musí byť príčinný vzťah. Žalobkyňa uviedla, že základným dôvodom, pre ktorý sa žalovaný snaží skončiť pracovný pomer je to, že sa stala pre neho "nepohodlná". Upozorňovala na zmanipulované voľby a "rodinkárstvo" u žalovaného. V súvislosti s rozsudkom vo veci sp. zn. 20Cpr/2/2020 poukázala na požiadavku predvídateľnosti súdnych rozhodnutí. Poprela tvrdenia žalovaného o šetrení financií. Nesúhlasí s tvrdením súdu, že sa k inej ponúkanej práci nevyjadrila. K ponúkanej práci sa vyjadrila tak, že súhlasí, len potrebuje niekoho na zaučenie. Na základe uvedeného navrhla napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, resp. zmeniť a určiť, že výpoveď zo dňa 17.04.2020 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. Zároveň si uplatnila náhradu trov odvolacieho konania.

3. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu zotrval na svojej argumentácii, že v čase podania výpovede zo dňa 17.04.2020 pracovný pomer žalobkyne trval. Uviedol, že žalobkyňa nemala kvalifikáciu na inú prácu. Podľa žalovaného bola žaloba podaná predčasne (§ 77 Zákonníka práce). Ak podala žalobkyňa žalobu o neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 17.04.2020 v rámci konania sp.zn. 20Cpr/2/2020 a o jej nároku sa rozhoduje aj v konaní sp. zn. 8Cpr/6/2024, prebiehajú v tejto veci dve konania. Súd žiadnym procesným úkonom nevyhlásil podanie zo dňa 27.4.2020 na samostatné konanie z konania 20Cpr/2/2020. Žalovaný má za to, že žalobkyňa netrvala na ďalšom zamestnávaní, preto platí, že pracovný pomer žalobkyne skončil uplynutím výpovednej lehoty. Podľa žalovaného prednes právnej zástupkyne na pojednávaní, že si žalobkyňa uplatňuje aj náhradu mzdy, nemožno považovať za rozšírenie žaloby. Napadnutý rozsudok navrhol potvrdiť a priznať mu náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

4. V odvolacej replike žalobkyňa poukázala na to, že v rozpore s § 74 Zákonníka práce nedošlo k riadnemu prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov a predložila dôkaz – vyjadrenie členky zástupcov zamestnancov. Žalobkyňa nesúhlasí s tvrdením žalovaného o predčasnosti podania žaloby. Uviedla, že ust. § 77 Zákonníka práce označuje koniec, nie začiatok plynutia premlčacej lehoty. Žalobkyňa sa vyjadrila, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Zároveň si uplatnila nárok na náhradu mzdy vo výške 70.092 Eur.

5. K novým dôkazom navrhnutým žalobkyňou žalovaný uviedol, že žalobkyňa na pojednávaní pred záverečnými rečami vyhlásila, že nemá ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania. Vyjadrenie

svedkyne nepovažuje za objektívne. K tvrdeniu žalobkyne o neprerokovaní jej výpovede so zástupcami zamestnancov žalovaný uviedol, že za činnosť odborovej organizácie nezodpovedá, ani do nej nezasahuje. Poukázal na fikciu prerokovania výpovede podľa § 74 in fine Zákonníka práce.

6. Žalobkyňa má za to, že fikciu prerokovania v danom prípade nemožno uplatniť. Trvá na tom, že svedkyňa poskytla žalobkyni objektívne informácie o tom, že výbor odborovej organizácie zvolaný nebol. Žalobkyňa trvá na ďalšom zamestnávaní.

7. Vo svojom ďalšom vyjadrení žalovaný uviedol, že povinnosťou zamestnávateľa je podať písomnú žiadosť o prerokovanie výpovede, čo si aj splnil. Za to, ako túto žiadosť vybaví odborová organizácia, zamestnávateľ nezodpovedá. Opakovane žiadal, aby sa odvolací súd vyjadril k tomu, že pokiaľ v konaní sp.zn. 20Cpr/2/2020 nebolo rozhodnuté o návrhu žalobkyne o určenie neplatnosti výpovede zo dňa 17.04.2020, mala postupovať v zmysle ust. § 225 CSP.

8. Krajský súd v Prešove, ako odvolací súd (§ 34 zákona 160/2015 Z.z. – Civilný sporový poriadok (CSP)), po preskúmaní napadnutého rozsudku, konania, ktoré mu predchádzalo a odvolania žalobkyne podľa § 363 a § 365 ods. 1 CSP, pri viazanosti dôvodmi a rozsahom tohto odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 CSP), skutkovým stavom zisteným súdom prvej inštancie podľa § 383 CSP, bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP a cotrario, dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne nie je opodstatnené, a preto napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil.

9. Po oboznámení sa s obsahom spisu ako aj napadnutým rozhodnutím odvolací súd konštatuje, že rozhodnutie okresného súdu je vecne správne, rozhodnutie je nielen dostatočne podrobné a presvedčivé, ale i jasné a zrozumiteľné a logickým spôsobom sa vysporiadava so všetkými relevantnými otázkami a aspektmi, teda spĺňa zákonné kritéria odôvodnenia uvedené v ustanovení § 220 ods. 2 CSP. Odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie svoje rozhodnutie náležite odôvodnil, dal odpoveď na všetky otázky, ktoré boli nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci.

10. Predmetom sporu je určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou zo dňa 17.4.2020 z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Pre platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa ustanovuje Zákonník práce viaceré formálne aj materiálne podmienky, ktoré musia byť splnené kumulatívne. Nesplnenie čo i len jednej z nich má za následok neplatnosť výpovede.

V prvom rade musí byť výpoveď písomná, musí v nej byť jasne uvedený niektorý z dôvodov výpovede podľa ust. § 63 Zákonníka práce, ktorý musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musí byť preukázateľne doručená zamestnancovi. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe podľa ust. § 64 Zákonníka práce. Výpoveď je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov podľa ust. § 74 Zákonníka práce. Pre platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je podmienkou aj ponuka inej vhodnej práce.

11. Odvolací súd v zhode so súdom prvej inštancie má za to, že všetky vyššie uvedené podmienky platnosti výpovede splnené boli.

Výpoveď zo dňa 17.4.2020 bola daná písomne s jasne a nezameniteľne uvedeným dôvodom výpovede, ktorým podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce bolo písomné rozhodnutie žalovaného ako zamestnávateľa zo dňa 10.3.2020 o organizačnej zmene spočívajúcej v znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce z dôvodu poklesu počtu žiakov a s tým súvisiaceho poklesku úväzkových hodín, ako aj zachovania hospodárneho vynakladania finančných prostriedkov, ktoré boli zamestnávateľovi zverené na rok 2020, a na základe ktorého bolo zrušené, okrem iných, aj pracovné miesto žalobkyne.

Výpoveď bola žalobkyni doručená dňa 23.4.2020.

Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene podľa pracovného práva a aktuálnej judikatúry súdov nie je právnym úkonom pracovného práva, ale faktickým úkonom (konaním), vo vzťahu ku ktorému neplatia dôvody neplatnosti právnych úkonov, ako ich ustanovuje Občiansky zákonník v § 34 a nasl. a § 17 Zákonníka práce. Pri rozhodovaní o platnosti či neplatnosti výpovede súd teda neskúma jeho platnosť tak, ako je to v prípade právnych úkonov, ale skúma len to, či ide o rozhodnutie o nadbytočnosti spočívajúcej v zmene úloh, organizácie, technického vybavenia alebo iných organizačných zmien, či sa

stal zamestnanec v ich dôsledku nadbytočný, t. j. či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami.

V prejednávanej veci žalovaný preukázal prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene dňa 10.3.2020 (č.l.22), a to z dôvodu poklesu počtu žiakov. Týmto rozhodnutím bolo zrušených celkovo päť pracovných miest.

Vykonaným dokazovaním bolo zistené, že rozpočet žalovaného sa postupne znižoval z dôvodu poklesu počtu žiakov. Ku dňu 15.9.2018 žalovaný evidoval počet žiakov 309, ku dňu 15.9.2019 žalovaný evidoval počet žiakov 230 a dňu 15.9.2020 žalovaný evidoval počet žiakov 224. Priamoúmerne tomu klesal aj mzdový normatív, ktorý bol na rok 2019 schválený vo výške 839.455 Eur a následne z dôvodu zníženia počtu žiakov bol znížený o 34.182 Eur. Mzdový normatív na rok 2020 bol schválený vo výške 786.147 Eur, ale v priebehu roka bol znížený o sumu 57.654 Eur a o sumu 11.793 Eur.

Žalobkyňa u žalovaného pracovala na pozícii učiteľa odborných predmetov. V konaní bol preukázaný pokles počtu žiakov, ako aj zrušenie študijného odboru, ktorý žalobkyňa vyučovala, z čoho je zrejme príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

K tvrdeniam žalobkyne o presúvaní žiakov z odboru s vyšším mzdovým normatívom do odboru s nižším mzdovým normatívom, čo malo mať za následok poníženie mzdového normatívu o 34.182 Eur je potrebné poznamenať, že všeobecný súd nie je oprávnený hodnotiť dôvodnosť presunu žiakov z jednotlivých študijných odborov. Ak aj zlúčením študijných odborov došlo k zrušeniu odboru, ktorého garantom bola žalobkyňa, nemožno z toho, bez ďalšieho, vyvodiť záver, že sa tak dialo s úmyslom poškodiť žalobkyňu (vyjadrenie žalobkyne č.l. 206). Je nutné uviesť, že ak zamestnávateľ robí nevyhnutné organizačné zmeny za účelom zefektívnenia chodu organizácie, šetrenia či prispôsobovania sa aktuálnym zmenám (v danom prípade pokles počtu žiakov), takmer vždy je to na úkor niektorého, resp. niektorých zamestnancov, ktorí sa v dôsledku týchto zmien môžu stať nadbytočnými, a ktorí takéto opatrenia môžu subjektívne považovať ako krivdu, avšak v skutočnosti ide o síce nežiaduci, ale objektívne daný a akceptovateľný sprievodný znak organizačných zmien.

O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám, súd nemôže v tomto smere preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa (R 57/68).

12. Pokiaľ ide o požiadavku ponuky inej vhodnej práce, žalovaný vo výpovedi uviedol, že nedisponuje žiadnym voľným pracovným miestom. Ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas, v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ponukovú povinnosť splniť nemusí.

K námietke žalobkyne, že koncom mesiaca november 2019 bola prijatá na zastupovanie A. M. A. N., pričom zastupovanie malo byť radšej navrhnuté žalobkyňi odvolací súd dodáva, že splnením ponukovej povinnosti zamestnávateľa nie je ponuka na dočasné zastupovanie (R 28/1995).

Žalobkyňa poukázala aj na O. P., ktorá, podľa názoru žalobkyne, mala mať podľa počtu žiakov úväzok 11 hodín, avšak mala 12, teda jedna hodina bola nadčasová. K tomuto žalovaný uviedol, že vyučovacia povinnosť sa nestanovuje počtom žiakov, ale počtom tried, a aj podľa štátneho vzdelávacieho programu sú počty hodín O. P. v poriadku. Navyše O. P. vyučovala slovenský jazyk ako maturitný predmet, na čo žalobkyňa nemala kvalifikáciu, a teda ani uvedené miesto nie je inou vhodnou prácou, ktorú by mal zamestnávateľ v rámci ponukovej povinnosti navrhnúť.

K ponukovej povinnosti považuje odvolací súd za potrebné dodať, že žalovaný ukončil pracovný pomer s celkovo piatimi zamestnancami, z toho štyrmi učiteľmi, vrátane žalobkyne. Išlo o učiteľa odborného predmetu so 100 % úväzkom, učiteľa všeobecných vzdelávacích predmetov s úväzkom 56,81 %, majstra odborného výcviku so 100 % úväzkom a diplomovanú sekretárku so 100 % úväzkom. Aj samotná skutočnosť, že žalovaný súčasne skončil pracovný pomer s piatimi zamestnancami nasvedčuje tomu, že nebolo v jeho možnostiach ponúknuť žalobkyňi inú vhodnú prácu.

Žalobkyňa v odvolaní poukazuje na bod 30. odôvodnenia napadnutého rozsudku a má za to, že prvoinštančný súd nesprávne uviedol, že sa k ponúkanej práci nevyjadрила a preto sa stala pre žalovaného nadbytočnou. Žalobkyňa si zrejme nesprávne interpretovala uvedené tvrdenie súdu. V bode 30. odôvodnenia prvoinštančný súd reaguje na výpoveď zo dňa 06.08.2019, ktorá už bola predmetom konania vo veci sp.zn. 20Cpr/2/2020, a aj spomínaná ponúkaná práca sa vzťahovala na výpoveď zo dňa 06.08.2019. Pri výpovedi zo dňa 17.04.2020, ktorej platnosť je predmetom tohto konania, k ponuke inej vhodnej práce pre žalobkyňu zo strany žalovaného nedošlo, nakoľko v tomto čase žalovaný inou vhodnou prácou pre žalobkyňu nedisponoval.

13. Ďalšou podmienkou platného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa je prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov (ust. § 74 Zákonníka práce).

Zákonník práce upravuje z pohľadu formálnych náležitostí len žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie, pričom vyžaduje jej písomnú podobu. Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie by mala byť konkrétna. Mal by v nej byť skutkovo dostatočne vymedzený dôvod skončenia, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. Zástupcovia zamestnancov by tak mali mať konkrétnu vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru, a nielen všeobecnú informáciu, s ktorým zamestnancom zamestnávateľ zamýšľa skončiť pracovný pomer. V opačnom prípade, ak by zamestnávateľ informoval zástupcov zamestnancov len veľmi všeobecne, takéto konanie by bolo len formálne (viď napr. rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 160/2012, sp. zn. 1 Cdo 72/2006, sp. zn. 1 M Cdo 2/2008, sp. zn. 5 Cdo 255/2008, sp. zn. 5 Cdo 140/2010).

V prejednávanej veci žalovaný v žiadosti o prerokovanie výpovede zo dňa 11.3.2020 (č.l. 22 rub) presne špecifikoval výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, uviedol príčiny organizačnej zmeny (pokles počtu žiakov a úväzkových hodín) a jej ciele (zachovanie hospodárneho vynakladania finančných prostriedkov). Prílohou žiadosti boli pripravené výpovede, v ktorých je uvedené rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, výpovedný dôvod, výpovedná doba, nemožnosť ponúknuť inú vhodnú prácu a nárok na odstupné. Z predloženej žiadosti a príloh mali zástupcovia zamestnancov dostatočné informácie na riadne prerokovanie výpovedí.

Žalovaný predložil súhlasné vyjadrenie zástupcov zamestnancov k žiadosti o prerokovanie výpovede, ktoré je datované 13.3.2020 a podpísané predsedníčkou ZO F. H..

14. Žalobkyňa vo vyjadrení zo dňa 09.07.2025 podanom v odvolacom konaní po prvýkrát spochybnila prerokovanie výpovede v zmysle požiadaviek ust. § 74 Zákonníka práce a navrhla vykonať dôkazy na preukázanie toho, že k prerokovaniu jej výpovede v skutočnosti nedošlo a súhlasné vyjadrenie zástupcov zamestnancov zo dňa 13.3.2020 je len formálne. Žalobkyňa uviedla, že ide o prípustnú novotu v odvolacom konaní podľa ust. § 366 písm. d) CSP. Odvolací súd dáva do pozornosti ust. § 365 ods. 3 CSP, podľa ktorého odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. Aplikácia tohto ustanovenia nie je vyňatá ani zo sporov s ochranou slabšej strany (na rozdiel od zákonnej a sudcovskej koncentrácie konania, ktorá sa v týchto sporoch neuplatňuje). Žalobkyni (jej právnej zástupkyni) bol rozsudok súdu prvej inštancie doručený dňa 11.4.2025, lehota na podanie odvolania uplynula dňa 28.4.2025 (dňa 26.4.2025 bola sobota). Podanie žalobkyne obsahujúce novoty v odvolacom konaní bolo odoslané až dňa 09.07.2025. Keďže lehota na podanie odvolania neohraničuje len samotné podanie odvolania, ale aj vymedzenie programu odvolacieho konania (určenie rozsahu, v akom sa rozhodnutie napáda) a argumentáciu tvrdenej vadnosti rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo, tak po uplynutí lehoty na podanie odvolania nemožno rozširovať ani meniť odvolacie dôvody ani navrhované dôkazy. Z tohto dôvodu odvolací súd na novú argumentáciu žalobkyne ohľadom neprerokovania výpovede zástupcami zamestnancov neprihliadal. Nad rámec vyššie uvedeného odvolací súd taktiež poznamenáva, že žalobkyňa v priebehu celého konania, teda vyše 5 rokov, ani len netvrdila, že prerokovanie výpovede odborovou organizáciou by malo byť z akýchkoľvek dôvodov nepravdivé, resp. antidatované a urobila tak až po zmene právneho zastúpenia v odvolacom konaní. Samotná žalobkyňa, ani jej pôvodná právna zástupkyňa, prerokovanie odborovou organizáciou žiadnym spôsobom nespochybnila. Žalobkyňa taktiež nezrejmla na základe akých konkrétnych okolností sa od členky závodného výboru odborovej organizácie K. L. dozvedela, ňou tvrdené skutočnosti, až dňa 17.06.2025. Odvolací súd taktiež poznamenáva že z listiny označenej ako „vyhlásenie svedka“, ktorá predstavuje žalobkyňou vopred uvedené otázky na ktoré členka závodného výboru K. L. odpovedá, vôbec nevyplývajú skutočnosti že by sa malo jednať o nepravdivé, resp. antidatované potvrdenie, ale v podstate iba to že, že táto po vyše 5 rokoch, nemala vedomosť o tom, aby závodný výbor mal prerokovať výpoveď žalobkyne.

15. Tvrdenia o „nepohodlnosti“ žalobkyne a „rodinkárstve“ boli po prvýkrát súdu prednesené taktiež až v podanom odvolaní. Keďže žalobkyňa neuviedla žiadne bližšie okolnosti, prečo uvedené tvrdenia neuplatnila už skôr, nepovažuje odvolací súd ani tieto tvrdenia za prípustnú novotu v odvolacom konaní (ust. § 366 písm. d) CSP). Naviac žalobkyňa k týmto tvrdeniam nič bližšie neuviedla, nezrejmla skutočnosti, ktoré by preukazovali príčinnú súvislosť medzi tvrdeným rodinkárstvom a jej výpoveďou, a rovnako aj tvrdenia o jej „nepohodlnosti“ sa, vzhľadom, na to, že spolu so žalobkyňou bol skončený pracovný pomer s ďalšími štyrmi zamestnancami, nejavia ako pravdepodobné.

V tejto súvislosti odvolací súd iba pre úplnosť poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 1494/2014 zo dňa 6. novembra 2015, ktoré je pre účely výkladu použiteľné aj v slovenských právnych podmienkach a z ktorého vyplýva: „Je nepochybné, že konanie žalovanej

„sledovalo od začiatku odchod žalobcu zo spoločnosti“. Toto však nemožno považovať za rozpor s dobrými mravmi, pretože práve to je vlastným účelom a zmyslom výpovede. Je možné, že spory medzi účastníkmi mohli byť pohnútkou k prijatiu tohto organizačného opatrenia, táto skutočnosť sama osebe neznamena, že jej jediným zmyslom bolo žalobcu poškodiť. Opačný názor by znamenal, že ak by nastali v právnickej osobe spory medzi osobami podieľajúcimi sa na rôznych stupňoch na riadení spoločnosti, bolo by v tomto prípade vylúčené schvaľovať organizačné opatrenia, ktoré by umožňovali ďalšiu „bezporuchovú“ činnosť v právnickej spoločnosti.“

Súd sa teda vo vyššie citovanom prípade priklonil na stranu zamestnávateľa, keď vyslovil názor, že výpoveď z dôvodu organizačných zmien [§ 63 ods. 1 písm. b) ZP] je platná aj napriek tomu, že jednou z pohnútok vedúcich k výpovedi mohli byť aj spory s týmto zamestnancom. Vždy však musí byť nepochybné, že organizačné opatrenie je skutočné a bez náhrady zrušilo pracovné miesto zamestnanca, a tým je daný dôvod výpovede podľa [§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce]. Pre posudzovanie platnosti či neplatnosti takej výpovede je pohnútkou zamestnávateľa vedľajšia.

16. K argumentácii žalobkyne spočívajúcej v tom, že žalovaný jej dňa 17.04.2020 nemohol dať platne výpoveď, pretože prebiehalo konanie o neplatnosti výpovede zo dňa 06.08.2019, ktoré ešte v tom čase nebolo právoplatne skončené, odvolací súd dodáva, že skutočnosť, že dňa 17.04.2020, kedy bola žalobkyňi daná druhá výpoveď, ešte nebolo rozhodnuté o neplatnosti prvej výpovede zo dňa 6.8.2019, nie je dôvodom neplatnosti neskoršej výpovede.

Výrok rozsudku súdu o určení neplatnosti výpovede nemá konštitutívne účinky, t.j. nezakladá vznik neplatnosti výpovede, ale len deklaruje stav, ktorý bol daný od začiatku, a teda rozsudok č.k. 20Cpr/2/2020 – 78 zo dňa 19.06.2020 len osvedčil, že výpoveď zo dňa 06.08.2019 bola od počiatku neplatná, a to z dôvodu porušenia ust. § 74 Zákonníka práce. Pokiaľ preto bola výpoveď zo dňa 06.08.2019 od počiatku neplatná, čo bolo deklarované rozsudkom č.k. 20Cpr/2/2020 – 78 zo dňa 19.6.2020, žalovanému nič nebránilo dať žalobkyňi ďalšiu výpoveď.

17. Žalovaný v priebehu odvolacieho konania opakovane trval na tom, aby sa odvolací súd vyjadril k tomu, že žalobkyňa mala v konaní sp. zn. 20Cpr/2/2020 postupovať v zmysle ust. § 225 CSP a v časti, v ktorej súd nerozhodol o jej návrhu na určenie neplatnosti výpovede zo dňa 17.4.2020 mala dať návrh na vydanie dopĺňacieho rozsudku.

Podľa ust. § 139 CSP, žalobca môže počas konania so súhlasom súdu meniť žalobu.

Podľa ust. § 140 ods. 1 CSP, zmena žaloby je návrh, ktorým sa rozširuje uplatnené právo alebo sa uplatňuje iné právo.

Podľa ust. § 142 ods. 1 CSP, o prípustnosti zmeny žaloby súd rozhodne spravidla na pojednávaní, na ktorom bola zmena navrhnutá, alebo na pojednávaní, ktoré nasleduje bezprostredne po tom, ako bola zmena žaloby uplatnená podaním mimo pojednávania.

Na margo uvedeného odvolací súd poznamenáva, že postup podľa ust. § 225 CSP by v danom prípade neprichádzal do úvahy. Hypotéza právnej normy § 225 ods. 1 CSP predpokladá situáciu, že súd nerozhodol o niektorej časti predmetu konania. To, čo je predmetom konania, určuje žalobný návrh. V priebehu konania žalobca môže zmeniť žalobu len so súhlasom súdu (ust. § 139 CSP). Zmenou žaloby sa rozumie aj jej rozšírenie. Pokiaľ súd zmenu žaloby nepripustí, predmetom konania zostáva nárok vymedzený v pôvodnej žalobe. Vo veci sp. zn. 20Cpr/2/2020 súd podanie žalobkyne zo dňa 27.4.2020 nepovažoval za rozšírenie žaloby, preto o zmene žaloby nerozhodoval, v dôsledku čoho nárok uplatnený podaním žalobkyne zo dňa 27.04.2020 sa nikdy nestal predmetom konania sp. zn. 20Cpr/2/2020. Predmetom konania sp. zn. 20Cpr/2/2020 bol len návrh uvedený v žalobe, t.j. určenie neplatnosti výpovede zo dňa 06.08.2019. Z tohto dôvodu rozhodnutie o podaní zo dňa 27.04.2020, ktorým sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede zo dňa 17.04.2020 nemohlo byť zahrnuté do výroku rozsudku č.k. 20Cpr/2/2020 – 78 zo dňa 19.06.2020.

18. Čo sa týka lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti výpovede zo dňa 17.04.2020 a námietky žalovaného o predčasnosti podania žaloby, odvolací súd súhlasí so žalobkyňou, že primárnym cieľom ust. § 77 Zákonníka práce je stanoviť koniec lehoty na podanie žaloby, nie jej začiatok. Dvojmesačná lehota uvedená v tomto ustanovení patrí medzi prekluzívne lehoty. Základným účelom inštitútu preklúzie je pôsobiť na subjekty právnych vzťahov, aby v primeraných lehotách uplatňovali svoje práva a zároveň aj zabrániť tomu, aby ani jedna strana týchto vzťahov nebola vystavená právnej neistote po časovo neprimeranú dobu. Právna úprava obsiahnutá v § 77 Zákonníka práce sleduje naplnenie požiadavky právnej istoty, ktorá úzko súvisí s požiadavkou stability práva.

19. Odvolací súd nezistil naplnenie žiadneho z odvolacích dôvodov. Žalobkyňa v podanom odvolaní neuviedla žiadne relevantné skutočnosti, ktorými by preukázala nesprávnosť napadnutého rozhodnutia, pričom ňou tvrdené skutočnosti nie sú spôsobilé privodiť zmenu napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie.

Odvolací súd v tejto súvislosti poukazuje na to, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou sporu, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu (prvostupňového, ale aj odvolacieho), ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (uznesenie Najvyššieho súdu SR zo 16.11.2011, sp. zn. 6Cdo 145/2011).

20. Na základe vyššie uvedených skutočností tak odvolací súd dospel k rovnakému záveru ako súd prvej inštancie, a teda že výpoveď zo dňa 17.4.2020 daná žalovaným žalobkyni spĺňa všetky zákonom požadované podmienky pre platnosť výpovede. Preto rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny, a to čo sa týka rozhodnutia vo veci samej, ako aj rozhodnutia o trovách konania, zodpovedajúceho výsledku rozhodnutia vo veci samej, podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil, zaoberajúc sa vo svojom rozhodnutí súčasne tými podstatnými vyjadreniami strán, ktoré boli prednesené v priebehu prvoinštančného konania, s ktorými sa súd prvej inštancie nevysporiadal (§ 387 ods. 3 CSP).

Odvolací súd zároveň poznamenáva, že z dôvodu platného skočenia pracovného pomeru výpoveďou žalobkyni nevznikol ani nárok na náhradu mzdy.

21. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP. Žalovanému, ktorý bol v odvolacom konaní úspešný, priznal voči neúspešnej žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

22. Tento rozsudok prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustné odvolanie.

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 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).

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).

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 dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).