

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	9Cdo/158/2022
Identifikačné číslo spisu:	5920201384
Dátum vydania rozhodnutia:	28.02.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Martin Holíč
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:5920201384.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne P. U. Q., nar. XX.XX.XXXX, bytom W. XXX, XXX XX, zastúpenej Advokátskou kanceláriou M Kojtalová, s.r.o., so sídlom A. Bernoláka 51, 010 01 Žilina, IČO: 47258608, proti žalovanej Základnej škole s materskou školou, IČO: 30233844, so sídlom Hurbanova 27, 036 01 Martin, zastúpenej advokátom Mgr. Petrom Balážom, so sídlom ul. Volgogradská 10964/19, 038 61 Martin, IČO: 42071411, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 5Cpr/22/2020, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 29. októbra 2021 sp. zn. 11CoPr/3/2021, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalovaná má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

I. Okresný súd Ružomberok (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo dňa 21. decembra 2020 č. k. 5Cpr/22/2020-56 zamietol žalobu žalobkyne, ktorou sa domáhala, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou žalovaného ako zamestnávateľa danou žalobkyni ako zamestnancovi písomným podaním zo dňa 21.04.2020 označeným ako „rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa“, z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol tak, že žalovanej priznal náhradu trov konania v plnom rozsahu.

1.1. Súd prvej inštancie konštatoval, že v danom prípade zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu nadbytočnosti pracovného miesta žalobkyne, ktoré bolo zrušené v zmysle rozhodnutia o organizačnej zmene č. 2 zo dňa 20.04.2020 s tým, že zamestnávateľ nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dojednané ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve, ani v mieste bydliska žalovanej, a to ani po predchádzajúcej príprave. Pokiaľ žalobkyňa namietala existenciu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, z vykonaného dokazovania vyplynulo, že rozhodnutie zamestnávateľa bolo prijaté písomne, pričom zo znenia ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP nevyplýva, že by zamestnávateľ bol povinný

súčasne s daním výpovede alebo ešte skôr aj toto svoje písomné rozhodnutie zamestnancovi predložiť. Uvedená námietka žalobkyne bola teda nedôvodná, súd prvej inštancie mal jednoznačne preukázané písomné rozhodnutie zamestnávateľa č. 2 z 20.4.2020 o organizačnej zmene. Predmetné rozhodnutie zamestnávateľ prijal „...z dôvodu efektívneho nakladania s finančnými prostriedkami podľa zákona č. 596/2003 Z. z., zákona 597/2003 Z. z. a pre nevyhovujúcu štruktúru kvalifikácie pedagogických zamestnancov znižuje počet zamestnancov k 31.5.2020 v pracovnej pozícii „učiteľ/ka 1. stupňa ZŠ“ z pôvodného počtu 21 na nový počet 18.“ Podľa súdu prvej inštancie v prejednávanej veci žalovaný preukázal dôvod výpovede z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď žalobkyňa sa stala v čase podania výpovede nadbytočnou, teda počet zamestnancov u žalovaného presahoval znížený počet určených pracovných miest.

1.2. Pokiaľ ide o námietku žalobkyne týkajúcu sa postupu pri prerokovaní organizačnej zmeny ako aj samotnej výpovede so zástupcami zamestnancov, poukázal na ust. § 237 ods. 2 ZP, v spojení s § 17 ods. 2 ZP, ak by aj išlo o takú zásadnú organizačnú zmenu, ako má na mysli cit. ust. § 237 ods. 2 písm. c) ZP, jej prípadné neprerokovanie so zástupcami zamestnancov by nemalo za následok neplatnosť výpovede zamestnávateľa podľa cit. ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP, a to z dôvodu, že ust. § 237 ZP výslovne nesankcionuje zamestnávateľa pre nedodržanie postupu podľa cit. ust. § 237 ods. 2 písm. c) ZP neplatnosťou jeho právneho úkonu - výpovede podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Žalovaný preukázal, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prerokované so zástupcom ZO OZ PŠaV na Slovensku (pečiatka a podpis zástupcu OZ na listine - Rozhodnutie o organizačnej zmene z 20.04.2020), zároveň preukázal aj prerokovanie samotnej výpovede podľa § 74 ZP, o čom svedčí zápisnica č. 4/2020 z rokovania výboru ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ a MŠ Hurbanova, Martin, konaného dňa 20.04.2020, z obsahu ktorej vyplýva program rokovania - prerokovanie na organizačnú zmenu výpovede zamestnancov, pričom návrh na skončenie pracovného pomeru bol na podnet Mgr. Lucie Smikovej (štatutár ZŠ a MŠ Hurbanova). Výbor - prerokoval návrh na organizačnú zmenu výpovede zamestnancov a berie na vedomie organizačnú zmenu ukončenie prac. pomeru. V bode 3. je uvedený menný zoznam zamestnancov, ktorých sa zmena týka. Zákon neupravuje samotnú formu prerokovania, pričom podľa § 237 ods. 1 ZP sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, je prípustné využiť akúkoľvek formu, ktorá nevzbudzuje pochybnosti o tom, že k prerokovaniu došlo a čo bolo predmetom prerokovania. Výbor ZO mal dostatočnú vedomosť o organizačnej zmene (pečiatka a podpis zástupcu OZ je na rozhodnutí č.2/2020) ako aj z toho vyplývajúcich následkov pre vymedzených zamestnancov - rozviazanie pracovného pomeru. Aj samotné rozviazanie pracovného pomeru bolo opatrené pečiatkou a podpisom zástupcu zamestnancov s uvedením poznámky o prerokovaní dňa 20.04.2020. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP a priznal žalovanému, ktorý bol vo veci úspešný, právo na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

2. Krajský súd v Žiline (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 29. októbra 2021 sp. zn. 11CoPr/3/2021 napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správne a žalovanému priznal náhradu trov odvolacieho konania. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že na základe preskúmania rozsudku dospel k záveru, že súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom pre rozhodnutie vo veci, dospel k správny skutkový záverom, ktoré majú oporu vo vykonaných dôkazoch a vec správne skutkovo i právne posúdil. Odvolací súd sa preto v celom rozsahu stotožňuje so skutkovými závermi, ako aj s právnym posúdením veci v odôvodnení rozsudku súdu prvej inštancie a podľa § 387 ods. 2 CSP na ne v plnom rozsahu poukazuje. Pokiaľ žalobkyňa namietala neurčitost' výpovede ako právneho úkonu, čo do špecifikácie rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré bolo dôvodom pre skončenie pracovného pomeru, odvolací súd vyhodnotil túto námietku ako nedôvodnú. Výpoveď zo strany žalovaného obsahovala všetky zákonom stanovené náležitosti a jej dôvod bol dostatočne určitý a jednoznačne vymedzený. Vo výpovedi je presne špecifikované, že sa jednalo o rozhodnutie o organizačnej zmene č. 2 zo dňa 20. apríla 2020, ktorým bolo pracovné miesto žalobkyne zrušené. Predmetné rozhodnutie je vymedzené názvom, poradovým číslom rozhodnutia žalovaného ako zamestnávateľa, ako aj dátumom jeho prijatia, pričom vo výpovedi je konkretizovaný druh organizačnej zmeny, ktorým je zrušenie pracovného miesta žalobkyne. Samotná výpoveď ako dôvod skončenia pracovného pomeru uvádza nadbytočnosť zamestnanca z dôvodu zrušenia jeho pracovného miesta v súvislosti s organizačnou zmenou č. 2 zo dňa 20. apríla 2020. Judikatúra nekladie na zamestnávateľa požiadavku, aby vo výpovedi boli uvedené dôvody, ktoré viedli k organizačnej zmene. Rozhodnutie

zamestnávateľa o organizačnej zmene nie je právnym úkonom a súd ani nie je oprávnený posudzovať jeho platnosť (napr. Komentár k Zákonníku práce, vydavateľstvo C. H. Beck, Helena Barancová, str. 292).

2.1 Pokiaľ ide o námietku žalobkyne, že nedošlo k riadnemu prerokovanie organizačnej zmeny a prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov, čo spôsobuje, že hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede nebola splnená, odvolací súd konštatuje, že táto námietka nie je dôvodná. V ust. § 74 Zákonníka práce je upravený postup prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov. Žalovaný v konaní na súde prvej inštancie predložil viacero dôkazov, ktoré sa týkali splnenia všetkých povinností vo vzťahu k právu zamestnanca na prerokovanie tak organizačnej zmeny, ako aj samotnej výpovede. Žalovaný preukázal, že riadne a včas požiadal odborovú organizáciu o prerokovanie tak organizačnej zmeny, ako aj predmetnej výpovede. Pokiaľ žalobkyňa tvrdila, že prerokovanie organizačnej zmeny a prerokovanie výpovede musí byť prerokované samostatne, odvolací súd konštatuje, že takéto tvrdenie žalobkyne nemá oporu v Zákonníku práce, ani v rozhodovacej praxi súdov. Podľa krajského súdu, súd prvej inštancie správne vyhodnotil obsah zápisnice z rokovania ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ a MŠ Hurbanova 27, Martin tak, že k prerokovaniu organizačnej zmeny, ako aj k prerokovaniu predmetnej výpovede skutočne došlo. Navyše, žalovaný už v konaní na súde prvej inštancie predložil výpoveď opatrenú pečiatkou a podpisom odborovej organizácie, pričom išlo o výpoveď obsahovo totožnú s výpoveďou, ktorá bola doručená žalobkyni žalovaným. V predmetnej výpovedi bolo uvedené, že táto bola prerokovaná s príslušnou odborovou organizáciou dňa 20.04.2020, pričom tento dôkaz aj podľa odvolacieho súdu jednoznačne preukazuje, že žalovaný s odborovou organizáciou prerokoval výpoveď ako takú, nielen zoznam mien zamestnancov, s ktorými chce skončiť pracovný pomer. V tejto súvislosti krajský súd konštatuje, že pre platnosť výpovede sa vyžaduje prerokovanie, ktoré je v zmysle ust. § 237 Zákonníka práce zadefinované ako výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a samotným zamestnávateľom. Skutočnosť, že výpoveď doručená žalobkyni nebola opatrená pečiatkou odborovej organizácie však nemá za následok neplatnosť takéhoto úkonu, pretože Zákonník práce ani neustanovuje žiadnu predpísanú formu prerokovania výpovede medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom (napr. prípustná je i forma telefonického prerokovania).

2.2. Odvolací súd ako nedôvodnú vyhodnotil aj námietku žalobkyne ohľadne zmeny dôvodov, pre ktoré s ňou žalovaný skončil pracovný pomer. Žalovaný v rozhodnutí o organizačnej zmene uviedol ako dôvod zrušenia pracovného miesta jej nadbytočnosť. Odvolací súd sa stotožnil s argumentáciou žalovaného, že vo výpovedi tento dôvod zopakoval a v rámci súdneho konania len bližšie popísal okolnosti, ktoré predchádzali vzniku nevyhovujúcej skladby zamestnaneckej štruktúry a potreby rušiť pracovné miesta. Aj podľa odvolacieho súdu vždy išlo o ten istý výpovedný dôvod, tie isté okolnosti, resp. príčiny, ktoré viedli žalovaného k rozviazaniu pracovného pomeru so žalobkyňou. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

3.1 Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie s poukazom na ustanovenie § 420 písm. f) CSP pre porušenie práva na spravodlivý proces a podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP pre nesprávne právne posúdenie sporu odvolacím súdom, navrhujúc jeho zrušenie a vrátenie veci odvolaciemu súdu, resp. súdu prvej inštancie. Podľa dovolateľky sa odvolací súd vo svojom rozhodnutí riadne nevysporiadal so všetkými odvolacími námietkami, odôvodnenie rozhodnutia je nedostatočné a nezodpovedá ust. § 220 v spojení s § 387 ods. 3 CSP. Žalobkyňa namietala zmatečnosť uplatneného výpovedného dôvodu, s poukazom na skutkové okolnosti prednesené zo strany žalovaného na pojednávaní dňa 24.11.2020, namietajúc jasnosť a určitosť výpovedného dôvodu ako hmotnoprávneho predpokladu platnosti výpovede. Z dokazovania vyplynulo, že k podaniu výpovede žalovaného voči žalobkyni viedli iné skutkové okolnosti ako tie, ktoré sú podkladom napadnutej výpovede, z čoho vyplývala aj spornosť posúdenia príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne. Námietka nepreskúmateľnosti rozhodnutia odvolacieho súdu sa týkala aj posúdenia splnenia zákonnej podmienky v zmysle § 74 Zákonníka práce.

3.2. Dovolateľka uplatnila dovolací dôvod v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP, namietajúc nesprávne právne posúdenie otázky prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce, s poukazom na odklon od rozhodnutia odvolacieho súdu sp. zn. 5 Cdo 255/2008 a sp. zn. 5 Cdo 140/2010. Podľa dovolateľky nebol správny záver odvolacieho súdu, že nemá oporu v Zákonníku práce tvrdenie žalobkyne, že by prerokovanie organizačnej zmeny a prerokovanie výpovede muselo nastať

samostatne, keď rozhodnutie o organizačnej zmene musí existovať pred podaním výpovede. Forma prerokovania otázok so zástupcami zamestnancov podľa Zápisnice č. 4/2020 z 21.04.2020 podľa dovolateľky nezodpovedá zákonom predpokladanému a súdnou praxou ustálenému spôsobu prerokovania skončenia pracovného pomeru zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov.

3.3. Ďalšie nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom dovolateľka videla v posúdení otázky skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu v zmysle § 61 ods. 2 a § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Odvolací súd v rozpore so súdnou praxou zaujal nesprávny názor, že skutkové vymedzenie výpovede, ktoré nezodpovedá reálnym skutočnostiam vedúcim k ukončeniu pracovného pomeru žalobkyne, a teda k posúdeniu existencie organizačnej zmeny v príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, je bez právneho významu, keďže ide len o doplnenie skutkových okolností. Poukázala pritom na judikát R 3/1977 a rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2999/2000.

4. Žalovaný považoval dovolanie žalobkyne za nedôvodné, preto ho navrhol odmietnuť a priznať mu náhradu trov dovolacieho konania. Pokiaľ žalobkyňa namietala ignorovanie rozporu medzi dôvodmi výpovede uvedenými vo výpovedi a dôvodmi výpovede prezentovanými žalovaným v priebehu konania, konkrétne sa malo jednať o príčinu, resp. dôvod organizačnej zmeny, pre ktorú sa žalobkyňa stala nadbytočnou, oba sudy v tomto smere podľa názoru žalovaného správne skonštatovali, že dôvodom výpovede danej žalovaným žalobkyni bol nadstav existujúci na jej pracovnej pozícii. Žalovaný v priebehu konania len upresnil, ako a kedy došlo k vzniku tohto nadstavu, t.j. uviedol príčiny jeho vzniku. Nijako v priebehu konania nemenil dôvody, pre ktoré pristúpil k organizačnej zmene - zníženiu počtu zamestnancov na pracovnej pozícii, na ktorej pracovala aj žalobkyňa. Žalobkyňa v priebehu konania formulovala v tomto smere nesprávny a ničím nepodložený záver, že organizačná zmena a výpoveď musia byť prerokované samostatne a postupne tak, že najskôr sa musí prerokovať organizačná zmena a až po jej platnom prerokovaní možno pristúpiť k formulovaniu výpovede a jej prerokovaniu. Zákonník práce neukladá pod sankciou neplatnosti výpovede povinnosť zamestnávateľovi samostatne a vopred prerokovať organizačnú zmenu a až následne samotnú výpoveď, v tomto smere neexistuje ani žiadna ustálená judikatúra, ktorá by dávala za pravdu žalobkyni a od ktorej by sa mali sudy oboch stupňov odkloniť. Práve naopak aktuálne rozhodnutia súdov dávajú aj v tejto otázke za pravdu žalovanému, že neprerokovanie organizačnej zmeny samostatne a oddelene od prerokovania výpovede nie je dôvodom na vyhlásenie skončenia pomeru za neplatné. Explicitne bol tento záver vyslovený aj Najvyšším súdom SR v rozhodnutí sp. zn. 2 MCdo 21/2009. Žalobkyňa v tomto smere dôvodila, že rozhodnutie o organizačnej zmene musí existovať pred podaním výpovede. Toto rozhodnutie však v danom prípade zjavne existovalo a bolo prijaté ešte pred prerokovaním výpovede odbormi. Posledný argument žalobkyne uvedený v závere dovolania o údajnej nepresvedčivosti rozhodnutia krajského súdu je len holým konštatovaním, ktoré nie je ďalej rozvinuté ani podložené. Obsah rozhodnutí oboch súdov svedčí skôr o presnom opaku, t.j. o náležitom zdôvodnení oboch rozhodnutí opierajúc sa o riadne zistený skutkový stav a relevantnú judikatúru.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), dospel k záveru, že dovolanie je potrebné ako neprípustné odmietnuť.

6. Z hľadiska ústavného aspektu treba rešpektovať právomoc najvyššieho súdu ústavne konformným spôsobom vymedzovať si prípustnosť vecí v konaní o dovolaní a vychádzať z toho, že v prvom rade je vecou najvyššieho súdu určovať si koncepciu interpretácie prípustnosti mimoriadnych opravných prostriedkov, a to za predpokladu, že táto nie je nepriateľská z hľadiska ochrany základných práv a slobôd.

7. Dovolanie treba považovať za mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného sporového konania osobitné postavenie. Dovolanie nie je „ďalším odvolaním“ a dovolací súd nesmie byť vnímaný (procesnými stranami, ani samotným dovolacím súdom) ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu z akýchkoľvek dôvodov a hľadísk.

7.1. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty

strán, ktorých právna vec bola právoplatne skončená, musí byť vyvážené sprísnenými a jasne čitateľnými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať bezbreho; namiesto je skôr zdržanlivý (uvážený) prístup.

7.2. Právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, súčasťou ktorého je tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšej inštancie, sa v civilnom sporovom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých môže súd konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania, vrátane dovolacieho konania. Na týchto záveroch zotrúva aj súčasná rozhodovacia prax najvyššieho súdu.

7.3. Dovolací súd považuje za prospešné opakovane pripomínať, že dovolanie nepredstavuje opravný prostriedok, ktorý by mal slúžiť na odstránenie nedostatkov pri ustálení skutkového stavu veci. Dovolací súd nemôže v dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery a rovnako nie je oprávnený preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení, už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený prehodnocovať vykonané dôkazy, pretože (na rozdiel od súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu) v dovolacom konaní nemá možnosť vykonávať dokazovanie, nie je súdom skutkovým. Dovolaním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi prvej a druhej inštancie, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania. Na hodnotenie skutkových okolností a zisťovanie skutkového stavu sú povolané súdy prvej a druhej inštancie ako skutkové súdy, a nie dovolací súd, ktorý je v zmysle § 442 CSP viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil odvolací súd, a jeho prieskum skutkových zistení nespočíva v prehodnocovaní skutkového stavu, ale len v kontrole postupu súdu pri procese jeho zisťovania (porov. I. ÚS 6/2018). V rámci tejto kontroly dovolací súd síce má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.) a či konajúcimi súdmi prijaté skutkové závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces (IV. ÚS 252/04), avšak len pri dovolacom dôvode (vade zmätočnosti) v zmysle § 420 písm. f/ CSP, nie pri dovolacom dôvode v zmysle § 421 ods. 1 CSP.

7.4. V dôsledku spomenutej viazanosti (§ 440 CSP) dovolací súd neprejednáva (ex officio) dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatnený dovolací dôvod; ide o posilnenie dispozičného princípu v dovolacom konaní (deatizáciu dovolania), pri plnom rešpektovaní autonómie a zodpovednosti dovolateľa, pri rozhodovaní o tom, či podá dovolanie, aký dovolací dôvod uplatní a akým spôsobom ho vymedzí. S tým súvisí aj procesná pasivita dovolacieho súdu, ktorý pri prípadných vadách dovolania tieto pri riadnom zastúpení dovolateľa nenapráva.

7.5. Dovolací súd konštatuje aj to, že dovolacie konanie má od účinnosti Civilného sporového poriadku povahu typického „advokátskeho procesu“, a to nielen vzhľadom na znenie sporového poriadku. Spracovaniu dovolania a celkovej kvalite zastupovania dovolateľa musí advokát, dovolateľ, ktorý má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, ale aj zamestnanec dovolateľa, ktorý je právnická osoba nevyhnutne venovať zvýšenú pozornosť. Dovolací proces je v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou podstatne rigoróznejší a odborne náročnejší. Z hľadiska posúdenia prípustnosti dovolania je teda podstatné správne vymedzenie dovolacích dôvodov spôsobom upraveným v zákone (§ 431 až § 435 CSP), a to v nadväznosti na konkrétne, dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu. Pokiaľ nie sú splnené procesné podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania, nemožno dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu podrobiť vecnému preskúmaniu v dovolacom konaní.

8. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f/ CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a označiť v dovolaní náležitým spôsobom dovolací dôvod (§ 420 alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

Dovolací dôvod v zmysle § 420 písm. f) CSP

9. Žalobkyňa vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania z ustanovenia § 420 písm. f) CSP, podľa ktorého dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

9.1. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predpokladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej voľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (viď napríklad rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03). Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestranom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrovanou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky.

9.2. Z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle tohto ustanovenia nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (3 Cdo 214/2017, 8 Cdo 73/2017, 9 Cdo 278/2020). Dovolací súd preto cez prizmu v dovolaní uplatnených dovolacích námietok skúmal, či došlo k dovolateľmi namietanej procesnej vade.

9.3. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu konania v zmysle § 420 písm. f) CSP, sú a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia.

9.4. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

9.5. Dovolateľka, vychádzajúc z obsahu dovolania, prípustnosť podaného dovolania vyvodzuje z § 420 písm. f) CSP a k tomu dovolaciemu dôvodu uvádza, že odvolací súd dostatočne a riadne neodôvodnil svoje rozhodnutie, riadne sa nevyporiadal s odvolacou argumentáciou a jeho rozhodnutie je zaťažené vadou nepreskúmateľnosti.

10. Z viacerých rozhodnutí Európskeho súdu pre ľudské práva a z judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky vyplýva, že nedostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia je porušením ústavou a Dohovorom garantovaného práva na súdnu ochranu a práva na spravodlivý proces. A to z viacerých aspektov dotýkajúcich sa kvalitatívnej stránky odôvodňovania súdnych rozhodnutí.

10.1. Z čiastkových analýz doterajšej judikatúry možno vyvodiť niektoré nasledujúce požiadavky na odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré by mal súd v odôvodnení svojho rozhodnutia rešpektovať. Medzi tieto možno zaradiť požiadavky o zákaze vnútornej rozpornosti argumentácie (požiadavka relevantnosti, jasnosti presnosti a konkrétnosti argumentu), povinnosť odôvodniť odklon od existujúcej judikatúry, povinnosť „vyrovnať sa“ s ústavnoprávnym argumentom a názormi právnej vedy, možnosti odvolacieho súdu prevziať argumenty prvostupňového súdu a iné.

10.2. O arbitrárnosti (svojvôli) pri výklade a aplikácii zákonného predpisu všeobecným súdom by bolo možné uvažovať len v prípade, ak by sa tento natoľko odchyľil od znenia príslušných ustanovení, že by zásadne poprel ich účel a význam (m. m. I. ÚS 115/02, I. ÚS 12/05, I. ÚS 383/06). Dovolací súd nezistil opodstatnenosť tvrdenia dovolateľov o arbitrárnosti napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu v spojení s potvrdeným rozhodnutím súdu prvej inštancie.

10.3. Treba mať na zreteli, že odôvodnenie súdneho rozhodnutia v opravnom konaní nemusí odpovedať

na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia, ktoré sa preskúmava v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05). Právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia neznamena, že súd musí dať podrobnú odpoveď na každý argument účastníka konania (II. ÚS 76/07). V posudzovanom prípade bolo potrebné zohľadniť, že odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v odvolaní napadnutej časti ako vecne správny v zmysle § 387 ods. 1 CSP. Konanie pred súdom prvej inštancie a pred odvolacím súdom tvorí pritom jeden celok a určujúca spätosť rozsudku odvolacieho súdu s potvrdzovaným rozsudkom vytvára ich organickú jednotu. Odvolací súd jasným, rozhodným, zrozumiteľným a jednoznačným spôsobom uviedol dôvody, ktoré ho viedli k rozhodnutiu, poskytol primerané odpovede na odvolacie námietky; jeho úvahy a z nich vyvedené závery, vo vzájomnej súvislosti s konaním a rozhodnutím prvoinštančného súdu, nemožno považovať za zjavne neodôvodnené alebo arbitrárne. Odvolací súd teda procesne nekonal nesprávne, spôsobom zmätočným, ktorým by žalobkyni znemožnil, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľky.

10.4. Obsah spisu v ničom neopodstatňuje tvrdenie dovolateľky, že súd prvej inštancie a odvolací súd svoje rozhodnutie neodôvodnili spôsobom zodpovedajúcim zákonu. Dovolací súd nezdieľa názor dovolateľky o arbitrárnosti, zmätočnosti, či nepreskúmateľnosti odôvodnenia napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu. K žalobkyňou namietanej otázke zmätočnosti uplatneného výpovedného dôvodu, s poukazom na skutkové okolnosti prednesené zo strany žalovaného na pojednávaní dňa 24.11.2020, namietajúc jasnosť a určitosť výpovedného dôvodu ako hmotnoprávneho predpokladu platnosti výpovede, sa dostatočne jasne a vyčerpávajúco vyjadril súd prvej inštancie (por. body 10 až 20 odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie) a následne aj odvolací súd (body 12 a 16 odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu), keď oba súdy zhodne považovali za preukázané, že výpoveď zo strany žalovaného obsahovala všetky zákonom stanovené náležitosti a jej dôvod bol dostatočne určitý a jednoznačne vymedzený, vo výpovedi je presne špecifikované, že sa jednalo o rozhodnutie o organizačnej zmene č. 2 zo dňa 20. apríla 2020, ktorým bolo pracovné miesto žalobkyne zrušené. Predmetné rozhodnutie je vymedzené názvom, poradovým číslom rozhodnutia žalovaného ako zamestnávateľa, ako aj dátumom jeho prijatia, pričom vo výpovedi je konkretizovaný druh organizačnej zmeny, ktorým je zrušenie pracovného miesta žalobkyne. Samotná výpoveď ako dôvod skončenia pracovného pomeru uvádza nadbytočnosť zamestnanca z dôvodu zrušenia jeho pracovného miesta v súvislosti s organizačnou zmenou č. 2 zo dňa 20. apríla 2020. Odvolací súd reagoval aj na špecifickú odvolaciu námietku žalobkyne ohľadne zmeny dôvodov, pre ktoré s ňou žalovaný skončil pracovný pomer, keď sa stotožnil s argumentáciou žalovaného, že vo výpovedi tento dôvod zopakoval a v rámci súdneho konania len bližšie popísal okolnosti, ktoré predchádzali vzniku nevyhovujúcej skladby zamestnaneckej štruktúry a potreby rušiť pracovné miesta, vždy išlo o ten istý výpovedný dôvod, tie isté okolnosti, resp. príčiny, ktoré viedli žalovaného k rozviazaniu pracovného pomeru so žalobkyňou. Aj podľa dovolacieho súdu je z odôvodnení súdov nižších inštancií jasné, že za základ posúdenia platnosti výpovede danej žalobkyni zo strany žalovaného považovali preukázanú okolnosť nadbytočnosti žalobkyne v dôsledku organizačnej zmeny spočívajúcej v znížení počtu zamestnancov. Z výpovede žalovaného na pojednávaní pred súdom prvej inštancie nevyplývajú žiadne také skutočnosti, ktoré by boli popretím, resp. zásadným spochybnením preukázania predmetnej organizačnej zmeny.

11. Námietka nepreskúmateľnosti rozhodnutia odvolacieho súdu sa podľa dovolateľky týkala aj posúdenia splnenia zákonnej podmienky v zmysle § 74 Zákonníka práce. Aj k tejto otázke sa podľa dovolacieho súdu dostatočne jasne a vyčerpávajúco vyjadril už súd prvej inštancie (por. body 21 až 24 odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie) a následne aj odvolací súd (bod 14 odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu), keď oba súdy zhodne považovali za preukázané, že žalovaný v konaní na súde prvej inštancie predložil viacero dôkazov, ktoré sa týkali splnenia všetkých povinností vo vzťahu k právu zamestnanca na prerokovanie tak organizačnej zmeny, ako aj samotnej výpovede. Žalovaný preukázal, že riadne a včas požiadal odborovú organizáciu o prerokovanie tak organizačnej zmeny, ako aj predmetnej výpovede. Pokiaľ žalobkyňa tvrdila, že prerokovanie organizačnej zmeny a prerokovanie výpovede musí byť prerokované samostatne, odvolací súd konštatoval, že takéto tvrdenie žalobkyne nemá oporu v Zákonníku práce, ani v rozhodovacej praxi súdov. Podľa zápisnice z rokovania ZO OZ

PŠaV na Slovensku pri ZŠ a MŠ Hurbanova 27, Martin, k prerokovaniu organizačnej zmeny, ako aj k prerokovaniu predmetnej výpovede skutočne došlo. Navyše, žalovaný už v konaní na súde prvej inštancie predložil výpoveď opatrenú pečiatkou a podpisom odborovej organizácie, pričom išlo o výpoveď obsahovo totožnú s výpoveďou, ktorá bola doručená žalobkyni žalovaným. V predmetnej výpovedi bolo uvedené, že táto bola prerokovaná s príslušnou odborovou organizáciou dňa 20.04.2020, pričom tento dôkaz aj podľa odvolacieho súdu jednoznačne preukazuje, že žalovaný s odborovou organizáciou prerokoval výpoveď ako takú, nielen zoznam mien zamestnancov, s ktorými chce skončiť pracovný pomer. Zákonník práce neustanovuje žiadnu predpísanú formu prerokovania výpovede medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom (napr. prípustná je i forma telefonického prerokovania).

12. Dovolateľka vyvodzovala prípustnosť dovolania aj z právnych záverov, na ktorých odvolací súd založil svoje rozhodnutie (právne posúdenie otázky platnosti výpovede a splnenia podmienky jej prerokovania so zástupcami zamestnancov), k čomu dovolací súd uvádza, že už podľa predchádzajúcej úpravy občianskeho súdneho konania dospel najvyšší súd k záveru, že realizácia procesných oprávnení sa účastníkovi neznemožňuje právnym posúdením veci (viď R 54/2012). Podľa právneho názoru najvyššieho súdu nie je ani po 1. júli 2016 žiadny dôvod pre odklon od vyššie uvedeného chápania dopadu nesprávneho právneho posúdenia veci (nesprávneho vyriešenia niektorej právnej otázky súdom) na možnosť strany civilného sporového konania uskutočňovať jej patriace procesné oprávnenia. Na tom, že ani prípadné nesprávne právne posúdenie veci nezakladá dovolateľom tvrdenú vadu zmätočnosti, zotrval aj judikát R 24/2017 a tiež viaceré rozhodnutia najvyššieho súdu (1 Cdo 202/2017, 2 Cdo 101/2017, 3 Cdo 94/2017, 4 Cdo 47/2017, 5 Cdo 145/2016, 7 Cdo 113/2017, 8 Cdo 76/2018, 9 Cdo 86/2020). Právne posúdenie môže zakladať dovolací dôvod v zmysle § 421 CSP cez prizmu niektorej zo skutkových podstát uvedených pod písmenom a/ až c/ (§ 421 ods. 1 CSP). Skutočnosť, že dovolateľka má odlišný právny názor než konajúce súdy, bez ďalšieho nezakladá a nedokazuje ňou tvrdenú vadu v zmysle § 420 písm. f/ CSP.

Dovolací dôvod v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP

13. Podľa § 421 ods. 1 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

14. V zmysle § 432 ods. 1 CSP, dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Podľa § 432 ods. 2 CSP sa dovolací dôvod vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia, pričom právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

15. Dovolací súd v prvom rade uvádza, že otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Je potrebné však zdôrazniť, že otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 CSP môže byť výlučne iba tá právna otázka, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil svoje rozhodnutie. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej neviedlo k

záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom).

16. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je procesnou povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a označiť v dovolaní náležitým spôsobom dovolací dôvod. V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dôvodom prípustnosti dovolania.

17. V prejednávanej veci žalobkyňa prípustnosť svojho dovolania vyvodila z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, podľa ktorého dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu. K tomu dovolací súd uvádza nasledovné:

17.1. Pre právnu otázku, ktorú má na mysli § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, je charakteristický odklon jej riešenia, ktorý zvolil odvolací súd, od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu. Ide tu teda o situáciu, v ktorej sa už rozhodovanie senátov odvolacieho súdu ustálilo na určitom riešení právnej otázky, odvolací súd sa však svojím rozhodnutím odklonil od „ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu“. V dovolaní, ktorého prípustnosť sa vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, by mal dovolateľ: a/ konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b/ vysvetliť (a označením konkrétneho stanoviska, judikátu alebo rozhodnutia najvyššieho súdu doložiť), v čom sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom odklonilo od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, c/ uviesť, ako mala byť táto otázka správne riešená (k tomu pozri napr. rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 6/2017; podobne tiež napr. 4 Cdo 95/2017 a 7 Cdo 140/2017).

17.2. V dovolaní, prípustnosť ktorého je vyvodzovaná z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, musí dovolateľ špecifikovať ním tvrdený odklon od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu bližšou konkretizáciou rozhodnutia (rozhodnutí) odvolacieho súdu, ktoré napĺňa pojem ustálená prax odvolacieho súdu (R 83/2018). Ustálená rozhodovacia prax najvyššieho súdu je vyjadrená predovšetkým v stanoviskách alebo rozhodnutiach najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Do tohto pojmu však možno zaradiť aj prax vyjadrenú opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a vecne na ne nadviazali. V zmysle judikátu R 71/2018 do ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 CSP treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikátúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletine Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I, II a IV vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986. Do ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu však nepatria rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky.

17.3. Bez konkretizovania podstaty odklonu odvolacieho súdu od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu nemôže najvyšší súd pristúpiť k posudzovaniu všetkých procesnoprávných a hmotnoprávných otázok, ktoré pred ním riešili prvoinštančný a odvolací súd a v súvislosti s tým nahrádzať aktivitu dovolateľa, resp. advokáta, ktorý spísal dovolanie a zastupuje dovolateľa. V rozhodovacej praxi odvolacieho súdu je tiež ustálený názor, v zmysle ktorého sama polemika dovolateľa s právnymi závermi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo len kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu niektorého problému, významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v ustanovení § 421 ods. 1 písm. a/ CSP.

18. Zhrnúc vyššie uvedené, z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP je

relevantná len taká otázka, ktorá kumulatívne vykazuje všetky nižšie uvedené znaky: a/ musí ísť o otázku riešenú odvolacím súdom, ktorá je buď hmotnoprávneho alebo procesnoprávneho charakteru, b/ spôsob jej vyriešenia odvolacím súdom zakladá "odklon" od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, c/ odvolací súd na jej riešení založil svoje rozhodnutie, d/ uvedená otázka musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní, e/ vždy musí ísť o otázku právnu, nie skutkovú; ak niektorý z týchto znakov chýba, dovolanie nie je podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP prípustné (k tomu pozri R 1/2018).

19. Dovolaťka v dovolaní v prvom rade namietala, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej praxe dovolacieho súdu v prípade riešenia právnej otázky prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce, poukazujúc na rozhodnutia sp. zn. 5 Cdo 255/2008 a 5 Cdo 140/2010.

20. Dovolať súd v rozhodnutí sp. zn. 1 Cdo 72/2006 dospel k nasledovným záverom: V citovanom ustanovení § 74 ods. 1 ZP sa vymedzuje povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Uvedené ustanovenie určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej, v nadväznosti na ustanovenie § 17 ods. 2 ZP, spôsobuje ich neplatnosť (t.j. neplatnosť výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru.). Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovaní skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru, k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu, obsahuje náležitosti výpovede určené ustanovením § 61 ods. 2 ZP (u okamžitého skončenia pracovného pomeru § 70 ZP), to znamená, že dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť. Ustanovenie § 74 ZP o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru nemožno vykladať izolovane, ale v nadväznosti na uvedené ustanovenie § 61 ods. 2 ZP. Citované zákonné ustanovenie nie je totiž samoučelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne prepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. Ak v danej veci odporca požiadal len formou interného oznámenia zo 14. októbra 2002, ktoré neobsahovalo všetky náležitosti výpovede v zmysle § 61 ods. 2 v spojení s § 63 ods. 1 písm. b) ZP, závodný výbor odborovej organizácie o prerokovanie výpovede s navrhovateľom podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, treba prisvedčiť správnosti záveru odvolacieho súdu o nesplnení hmotno-právnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v citovanom ustanovení § 74 ods. 1 ZP, ktorá má za následok neplatnosť tohto právneho úkonu. Vyjadrenie odborového orgánu z 22. októbra 2002, ktorým zobral výpoveď na vedomie s tým, že žiadal, aby pri organizačnej zmene boli dodržané všetky ustanovenia Zákonníka práce, preto nemožno považovať za platné prerokovanie výpovede pri skončení pracovného pomeru s navrhovateľom. To, že uvedené interné oznámenie bolo nepostačujúce, vyplýva napokon aj zo samotného vyjadrenia tohto odborového orgánu.

21. Dovolať súd v rozhodnutí sp.zn. 5 Cdo 255/2008 vychádzal z nasledovných skutkových okolností: V prejednávanej veci bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že riaditeľ odporkyne listom z 15. mája 2003 požiadal všetky ZV základných organizácií Odborového zväzu masmédií (OZM) pôsobiacich v STV o stretnutie za účelom prerokovania výpovedí u tých zamestnancov, ktorí boli vybraní ako nadbytoční a ktorí dostanú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Zároveň riaditeľ odporkyne navrhol, aby sa stretnutie uskutočnilo 20. mája 2003 alebo 21. mája 2003 a v prípade, že by tento termín nevyhovoval, 21. a 22. mája 2003. Predsedníčka ZO OZM Dr. G. G. v liste zo 16. mája 2003 oznámila odporkyni, že sa vyjadria po obdržaní podkladov k predmetnému prejednávaniu k termínu stretnutia v rámci zákonnej lehoty. V prílohe ďalšieho listu odporkyne z 19. mája 2003 adresovaného ZV OZM predložil riaditeľ odporkyne odborovému orgánu menný zoznam zamestnancov, ktorí boli vybraní ako nadbytoční a ktorí sú členmi tejto odborovej organizácie s tým, že všetci dostanú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. V tomto zozname bola zapísaná aj navrhovateľka. Odborový orgán sa na stretnutie navrhované na 20. mája 2003 nedostavil, a preto riaditeľ odporkyne opätovne požiadal listom z 21. mája 2003 odborový orgán o prerokovanie výpovedí a navrhol stretnutie v termínoch 21. mája 2003, 22. mája 2003 alebo 23. mája 2003. Listom z 23. mája 2003, ktorý bol odporkyni doručený 26. mája 2003,

odborový orgán odporkyňu vyzval, aby zoznam zamestnancov, ktorí nepodpíšu dohodu o skončení pracovného pomeru, bol doplnený o nasledovné doklady: zrušenie pracovnej pozície, ponukové konanie s vyjadrením zamestnanca a žiadosť o prerokovanie výpovedí na konkrétnych zamestnancov. Riaditeľ odporkyne listom z 23. mája 2003 oznámil odborovému orgánu, že mu poskytol všetky potrebné informácie slúžiace ako podklad k prerokovaniu, údaje identifikujúce zamestnanca, s ktorým bude pracovný pomer rozviazaný, dôvod [§ 63 ods. 1 písm. b) ZP] a spôsob skončenia pracovného pomeru (výpoveďou). Splnil si preto povinnosť vopred prerokovať výpovede s príslušným odborovým orgánom v zmysle § 74 ods. 1 ZP.

21.1. Pri právnom posúdení dovolací súd poukázal na závery rozhodnutia z 28. septembra 2006 sp. zn. 1 Cdo 72/2006, od záverov ktorého nie je dôvod sa odkloniť ani v prejednávanej veci. V prejednávanej spore došiel k záveru, že za prerokovanie výpovede totiž nemožno považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov (pri hromadnom prepúšťaní), ktorým bude daná výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Takéto konanie odporkyne možno vyhodnotiť len ako jeho oznámenie odborovému orgánu o úmysle rozviesť pracovný pomer s viacerými zamestnancami, vrátane navrhovateľky. Preto postup odborového orgánu, ktorý listom z 23. mája 2003 požiadal odporkyňu o doplnenie (aktualizáciu) zoznamu zamestnancov, najmä vzhľadom na skutočnosť, že po dodaní zoznamu došlo k rozviazaniu pracovných pomerov viacerých zamestnancov dohodami, nemožno považovať za postup v rozpore s právnymi predpismi a dobrými mravmi. Účasť príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru podľa právnej úpravy upravenej v Zákonníku práce (zákon č. 311/2001 v znení zákona č. 165/2002 Z. z. a zákona č. 408/2002 Z. z. v znení platnom a účinnom do 30. júna 2003) nemožno považovať len za formálny úkon bez jeho materiálneho obsahu. Preto za situácie, keď odporkyňa bezdôvodne odmietla oprávnenú požiadavku odborovej organizácie o doplnenie podkladov, uplatnenú listom z 23. mája 2003, nemožno právny záver o splnení si povinnosti predchádzajúceho prerokovania výpovede navrhovateľky s odborovým orgánom, považovať za vecne správny. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď z pracovného pomeru, ktorej nesplnenie zákonodarca sankcionoval jej neplatnosťou, by bola výlučne formálna, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky.

22. Dovolací súd v rozhodnutí sp. zn. 5 Cdo 140/2010 zopakoval záver, že za prerokovanie výpovede nie je možné považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov (pri hromadnom prepúšťaní), ktorým bude daná výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, poukazujúc zároveň na rozhodnutie sp. zn. 1 Cdo 72/2006. Obsah pojmu prerokovanie logicky v sebe zahŕňa aj možnosť vyjadrenia sa k podanej žiadosti, nie je len úkonom jednej strany, ale musí obsahovať aj prípadnú možnosť reakcie adresovanej strany. Zákon nestanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť ústnym rokovaním za prítomnosti oboch strán. Prerokovanie neznamená, že by sa malo prikrčiť k spoločnému zasadnutiu zamestnávateľa a odborovej organizácie. Cieľom tejto zákonnej podmienky je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň aby jej bola daná možnosť sa (po vlastnom prerokovaní) k tomuto zámeru vyjadriť (resp. nevyjadriť). Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi a že zároveň by medzi dorúčením žiadosti odborovej organizácie o prerokovanie a vlastným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala reálnu možnosť vec prerokovať a zamestnávateľovi svoje stanovisko oznámiť. Je legitímnym nárokom odborovej organizácie požadovať od zamestnávateľa informácie, ktoré považuje za potrebné na zaujatie úplného stanoviska bez ohľadu na skutočnosť, či ho následne bude tlmočiť zamestnávateľovi v písomnej forme alebo na osobnom rokovaní. Preto v posudzovanej veci z dôvodu, že žalovaný neoznámil odborovej organizácii požadované informácie, nemožno proces prerokovania výpovede považovať za ukončený. Treba konštatovať, že je správny právny záver odvolacieho súdu o tom, že konanie odborovej organizácie, ktorá uplatňovala svoje nároky vyplývajúce zo zákona, nie je možné považovať za obštrukcie a jej neúčasť na stretnutiach navrhnutých žalovanou za marenie povinnosti žalovanej vopred prerokovať s odborovým orgánom výpoveď žalobcu.

23. Dovolací súd v rozhodnutí sp. zn. 2 MCdo 21/2009 dospel k nasledovným záverom: Pre splnenie povinnosti vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď (alebo okamžité skončenie pracovného pomeru) Zákonník práce neurčuje spôsob prerokovania a neodkazuje ani na § 237 s tým, že pokiaľ rokovanie neprebehlo spôsobom tu uvedeným, je neplatné. Konkrétna forma prerokovania medzi zamestnávateľom a zamestnancom v zmysle § 237 Zákonníka práce závisí podľa čl. 1 a čl. 5 Smernice 2002/14/Es od dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Napokon Zákonník práce dáva možnosť zástupcom zamestnancom vyjadriť sa k skončeniu pracovného pomeru, ale nedáva im možnosť zmeniť toto rozhodnutie zamestnávateľa, preto sa podľa § 74 za prerokovanie považuje, aj keď k nemu vôbec nedošlo (v uvedenej lehote).

24. Dovolací súd v rozhodnutí sp. zn. 3 MCdo 14/2013 dospel k nasledovným záverom: Pri posudzovaní, či bola splnená hmotnoprávna podmienka platného skončenia pracovného pomeru vyplývajúca z § 74 Zákonníka práce, súd vo všeobecnosti skúma, či zástupca zamestnancov „vopred“ prerokoval výpoveď z pracovného pomeru, neskúma však, aký postup pri tom zvolil. Ak bola žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie výpovede „vopred“ prerokovaná, sama skutočnosť, že išlo (len) o ústnu žiadosť a zamestnanec nebol na jej prerokovanie prizvaný, nemení nič na tom, že k prerokovaniu výpovede došlo (porovnaj rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 127/2005). Najvyšší súd v rozhodnutí sp. zn. 5 Cdo 17/2008 uviedol, že Zákonník práce síce nepredpisuje, ako má prebiehať prerokovanie výpovede zástupcom zamestnávateľov, je však nevyhnutné, aby už v čase tohto prerokovania bol dôvod výpovede konkretizovaný dostatočne určito (viď R 47/2007) tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. Dovolací súd, nadväzujúc na tieto úvahy, pre účely preskúmvanej veci konštatuje, že s požiadavkou, aby výpoveď bola prerokovaná spôsobom vylučujúcim pochybnosti o tom, konkrétne aká výpoveď a z akého dôvodu bola (neskôr) daná, je logicky spojená požiadavka prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce takým spôsobom, ktorý vylúči prípadné pochybnosti o tom, či výpoveď bola vôbec takto (vopred) prerokovaná.

25. Sumarizujúc vyššie uvedené závery jednotlivých rozhodnutí dovolacieho súdu možno za jeho ustálenú rozhodovaciu prax pri právnom posúdení otázky prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce považovať nasledovné kritériá: 1. v žiadosti o prerokovanie výpovede adresovanej príslušnému zástupcovi zamestnancov musí byť dôvod výpovede vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, t.j. dostatočne jasne a určito, 2. za prerokovanie výpovede nemožno považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov, ktorým bude daná výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP, resp. oznámenie odborovému orgánu o úmysle rozviesť pracovný pomer s viacerými zamestnancami, 3. povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď z pracovného pomeru nemožno vnímať výlučne formálne, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky, súčasťou čoho je právo odborového orgánu vyžiadať si od zamestnávateľa doplňujúce informácie či podklady a povinnosť zamestnávateľa dôvodne požadované doplňujúce informácie či podklady predložiť, 4. zákon nestanovuje formu prerokovania výpovede, musí byť však preukázané, že došlo k reálnemu prerokovaniu, pričom obsah pojmu prerokovanie logicky v sebe zahŕňa aj možnosť vyjadrenia sa k podanej žiadosti, 5. zákon dáva možnosť zástupcom zamestnancom vyjadriť sa k skončeniu pracovného pomeru, ale nedáva im možnosť zmeniť toto rozhodnutie zamestnávateľa. Zároveň zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce nevyplýva, že by zamestnávateľ nemohol zástupcovi zamestnancov predložiť na prerokovanie naraz informáciu o organizačnej zmene a zároveň výpovede jednotlivým zamestnancom na základe tejto organizačnej zmeny. Z časového hľadiska je podstatným to, aby samotnej výpovedi danej zamestnancovi predchádzalo jej prerokovanie so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce.

26. V posudzovanom spore súdy nižších inštancií predmetnú otázku naplnenia podmienky ust. § 74 Zákonníka práce posudzovali v súlade s vyššie uvedenými kritériami, keď na základe vykonaného dokazovania považovali za preukázané, že príslušnej odborovej organizácii ako zástupcovi zamestnancov bola vopred predložená výpoveď daná žalobkyni z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v ktorej bol výpovedný dôvod vymedzený dostatočne jasne a určito ako dôvod

nadbytočnosti z dôvodu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 20.04.2020, odborová organizácia mala možnosť vyjadriť sa, nevzniesla však žiadne pripomienky či výhrady. V posudzovanom prípade nebola preukázaná žiadna taká zásadná vada, ktorá by mala za následok konštatovanie nesplnenia zákonnej podmienky v zmysle § 74 Zákonníka práce, za akú by bolo možné považovať to, ak by zamestnávateľ zástupcovi zamestnancov oznámil iba rozhodnutie o organizačnej zmene, či zámer prepustiť konkrétnych zamestnancov (a nepredložil by zároveň výpoveď, ktorú plánuje dať konkrétnemu zamestnancovi), resp. by iba predložil menný zoznam nadbytočných zamestnancov, alebo by zástupcovi zamestnancov neumožnil vyjadriť sa k žiadosti o prerokovanie, resp. nepredložil by mu dostatočné informácie či podklady a nereagoval by na žiadosť o ich doplnenie. Dovolací súd preto uzatvára, že odvolací súd sa neodklonil od ustálenej praxe dovolacieho súdu v prípade riešenia právnej otázky prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce

27. Dovolateľka v dovolaní ďalej namietala, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej praxe dovolacieho súdu v prípade riešenia právnej otázky skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu v zmysle § 61 ods. 2 a § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, poukazujúc na judikát R 3/1977 a rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2999/2000.

28. Najvyšší súd Českej republiky v rozhodnutí sp.zn. 6 Cz 193/67 uverejnenom v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod R č. 34/1968 vyslovil, že výpovedný dôvod musí byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby bolo zrejmé aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovného pomeru k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý výpovedný dôvod uplatňuje, a aby bolo zaistené, že uplatnený výpovedný dôvod nebude môcť byť dodatočne zmenený.

29. Dovolací súd v rozhodnutí sp. zn. 4 Cdo 137/2002 poukázal na to, že už v rozhodnutí č. 34/1968 Zbierky rozhodnutí a oznámení súdov bol zaujatý právny názor, že výpovedný dôvod musí byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovného sporu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný výpovedný dôvod uplatňuje, a aby bolo zaistené, že uplatnený výpovedný dôvod nebude môcť byť dodatočne zmenený. Z odôvodnenia tohto rozhodnutia vyplýva, že tam, kde je v zákone v tesnej spojitosti formulovaných niekoľko výpovedných dôvodov [§ 46 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce] bude uvedenie uplatneného výpovedného dôvodu v písomnej výpovedi vyžadovať bližšiu skutkovú konkretizáciu. Obdobne z rozhodnutia č. 39/1969 Zbierky rozhodnutí a oznámení súdov vyplýva, že ak je výpovedný dôvod podmienený viacerými skutočnosťami, nestačí k jeho uvedeniu v písomnej výpovedi len uvedenie zákonnej skutkovej podstaty, ale vyžaduje sa jej bližšie skutkové odôvodnenie, aby nevznikli pochybnosti, v čom je prezumované naplnenie zákonného výpovedného dôvodu. Zmyslom ustanovenia § 44 ods. 2 Zákonníka práce v znení do 1. apríla 2002 bolo, aby účastníci pracovného pomeru boli proti výpovedi primerane chránení, aby sa mohli brániť, že výpovedný dôvod nebol daný. Preto bolo potrebné výpovedný dôvod uvádzať tak, aby vo výpovedi bolo jednoznačne vyjadrené, z ktorého zákonného dôvodu bol daný. Pretože výpovedným dôvodom bola určitá skutočnosť, ktorá vykazovala znaky zákonného výpovedného dôvodu, bolo potrebné, aby dôvod výpovede bol vždy uvedený. Podľa charakteru toho - ktorého výpovedného dôvodu bola miera skutkového uvedenia dôvodu rôzna (R 2/1971). Súd nebol viazaný právnou kvalifikáciou, ktorú účastník vo výpovedi uviedol. Musel vychádzať z toho, ako bola výpoveď skutkovo vymedzená, a či toto skutkové naplnenie bolo predpokladom niektorého z výpovedných dôvodov (R 3/1977).

30. Dovolací súd v rozhodnutí sp. zn. 1 Cdo 124/2010 konštatoval nasledovné závery: Výpovedný dôvod použitý vo výpovedi z pracovného pomeru je charakterizovaný skutkovým vymedzením; súd pri posúdení, o aký výpovedný dôvod ide, vychádza zo skutkového vylíčenia tohto dôvodu. Ako dôvod vo výpovedi právne kvalifikoval zamestnávateľ, nie je samo osebe rozhodujúce; je vecou súdu, aby posúdil, ktorý v Zákonníku práce uvedený výpovedný dôvod bol skutkovým opísaním dôvodu výpovede naplnený [porovnaj napr. Zhodnocení rozhodování soudů o některých otázkách skončení pracovního poměru Cpj 42/76, publikované v Sborníku stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních

rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970 - 1983, SEVT, Praha 1986 (v skratke „Zborník IV“), str. 190; ďalej aj rozsudky Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 2 Cdo 1053/96, 21 Cdo 1524/98, 21 Cdo 2383/2008]. Skutkové vymedzenie dôvodu výpovede je z hľadiska jeho významu a dôsledkov treba vidieť nielen v postulovanom zámere (cieľi) predísť možným pochybnostiam o tom, z ktorého dôvodu sa so zamestnancom rozvážuje pracovný pomer (právnym posúdením súd nie je viazaný). Skutková konkretizácia výpovedného dôvodu naplňajúca identifikačný účel, aby nedochádzalo k dodatočnej zmene dôvodu (Zákonník práce neposkytuje možnosť dôvod výpovede dodatočne meniť; dodatočné skonkretizovanie výpovede nemožno považovať za súčasť výpovede), má význam aj preto, že nedostatok určitosti u výpovede ako jednostranného adresného právneho úkonu môže znamenať, že nenastane zamýšľaný právny účinok (skončenie pracovného pomeru) a súd výpoveď posúdi ako neplatnú (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce, § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Tu je treba mať na pamäti, že výklad prejavu vôle môže smerovať len k objasneniu obsahu, teda k zisteniu toho, čo bolo prejavené; pomocou výkladu prejavu vôle nemožno preto nahradzovať alebo dopĺňovať vôľu, ktorú zamestnávateľ v rozhodnej dobe nemal, alebo ktorú síce mal, ale ktorú vo výpovedi neprejavil.

30.1 Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce upravuje len jeden výpovedný dôvod a to nadbytočnosť zamestnanca. Uvedený výpovedný dôvod obsahuje však viacero skutočností - druhov organizačných zmien (zmenu úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov s cieľom zefektívnenia práce, iné organizačné zmeny), v dôsledku ktorých sa zamestnanec môže stať nadbytočným. Aj v prípade výpovede odkazujúcej na § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (čo nie je skutkové vymedzenie) musí byť dôvod výpovede skutkovo vymedzený a to tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a tiež /a to na prvom mieste/ aby výpoveď bolo možno posúdiť ako právny úkon platný (so zreteľom na určitosť ako náležitosť prejavu vôle). Pri nedostatku určitosti výpovede spočívajúcej v tom, že zamestnávateľ dôvod výpovede vo výpovedi buď vôbec skutkovo neuvedie, alebo ak dôvod uvedie (vymedzí) natoľko neúplne (nekonkrétne), že len s pomocou výkladu takto nedostatočne prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia (neuvedených) údajov jej obsah pre nejednoznačnosť objasniť nemožno (v takom prípade potom platí incerta pro nullis habentur, teda čo je neurčité, pokladá sa za neexistujúce), je takáto výpoveď neplatná. V prejednávanej veci žalovaný ako zamestnávateľ v písomnej výpovedi z pracovného pomeru žalobcovi skutkové vymedzenie dôvodu výpovede podal ako nadbytočnosť na základe rozhodnutia predstavenstva. Výkladom takto prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia o to, čo prejavené nebolo, nemožno vôbec zistiť, k akej organizačnej zmene u žalovaného malo dôjsť a na základe ktorého písomného rozhodnutia jeho predstavenstva sa tak malo stať; v čom konkrétne má spočívať nadbytočnosť žalobcu. Vymedzenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti žalobcu je natoľko skutkovo vágne a neúplné (neurčité), že má za následok neplatnosť výpovede.

31. Dovolací súd v rozhodnutí sp. zn. 5 Cdo 185/2018 (toto rozhodnutie bolo predmetom aj prieskumu Ústavného súdu SR v konaní sp. zn. I. ÚS 449/2021 so záverom o odmietnutí ústavnej sťažnosti), v plnom rozsahu prevzal právne závery z rozhodnutia sp. zn. 1 Cdo 124/2010, zároveň skonštatoval, že v súdnej veci šlo o odlišnú skutkovú situáciu, pretože rozhodnutie o organizačnej zmene bolo konkretizované - išlo o rozhodnutie zamestnávateľa č. 1/2012 z 7. marca 2012. Z daného rozhodnutia vyplýva, že išlo o znížovanie stavu zamestnancov, pričom o organizačnej zmene bola žalobkyňa upovedomená na pracovnej porade konanej dňa 13. marca 2012. Vedomosť žalobkyne o organizačnej zmene pred dorúčením výpovede preukazuje aj úradný záznam z 11. júna 2012, ktorý bol spísaný a tiež podpísaný dovolateľkou. Z obsahu výpovede je zrejmé, že bola daná žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP z organizačných dôvodov, ktoré boli odôvodnené práve vyššie spomenutým rozhodnutím zamestnávateľa.

32. V posudzovanom spore súdy nižších inštancií predmetnú právnu otázku skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu v zmysle § 61 ods. 2 a § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce posudzovali v súlade s vyššie ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu, keď na základe vykonaného dokazovania považovali za preukázané, že namietaná výpoveď ako dôvod skončenia pracovného pomeru uvádza nadbytočnosť zamestnanca z dôvodu zrušenia jeho pracovného miesta v súvislosti s organizačnou zmenou č. 2 zo dňa 20. apríla 2020. Výpovedný dôvod bol dostatočne určito a jednoznačne vymedzený, keď v namietanej výpovedi bolo presne špecifikované, že sa jednalo o rozhodnutie o organizačnej zmene

č. 2 zo dňa 20. apríla 2020, ktorým bolo pracovné miesto žalobkyne zrušené. Predmetné rozhodnutie bolo vymedzené názvom, poradovým číslom rozhodnutia žalovaného ako zamestnávateľa, ako aj dátumom jeho prijatia, pričom vo výpovedi je konkretizovaný druh organizačnej zmeny, ktorým je zrušenie pracovného miesta žalobkyne. Zároveň nebolo ničím preukázané, že by skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu v preskúmvanej výpovedi nenapĺňalo zákonný výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, resp. že by skutočné dôvody skončenia pracovného pomeru nekorešpondovali s uvedeným výpovedným dôvodom. Dovolací súd preto uzatvára, že odvolací súd sa neodklonil od ustálenej praxe dovolacieho súdu v prípade riešenia právnej otázky skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu v zmysle § 61 ods. 2 a § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

33. K dovolateľkou uvádzanej argumentácii vychádzajúcej z rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2999/2000, je dôležité zdôrazniť, že do pojmu ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu rozhodnutia súdov iných štátov, a teda ani rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky nespádajú (por. tiež sp. zn. 6 Cdo 129/2017, 1 Cdo 162/2020). S prihliadnutím na uvedené neprichádza do úvahy konštatovať prípadný odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, resp. rozdielnosť rozhodovania dovolacieho súdu. Navyše predmetné rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2999/2000 a právne závery z neho vyplývajúce nie sú k nastolenému právnomu problému príliehavé pre odlišnosť skutkových i právnych okolností, keď predmetom sporu bolo posudzovanie platnosti výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny.

34. Dovolací súd preto dovolanie žalobkyne v časti, v ktorej namietala vady zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP odmietol v zmysle § 447 písm. c) CSP a v časti, v ktorej namietala nesprávne právne posúdenie veci podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP, odmietol v zmysle § 447 písm. f) CSP.

35. O náhrade trov dovolacieho konania rozhodol dovolací súd podľa § 453 ods. 1 CSP tak, že žalobcovi priznal nárok na ich náhradu, pretože výsledok dovolacieho konania obdobný jeho zastaveniu zaviniť žalovaní (§ 256 ods. 1 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.