

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/2/2023
Identifikačné číslo spisu:	4621202427
Dátum vydania rozhodnutia:	29.11.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Nora Halmová
Funkcia:	súdca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:4621202427.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Nory Halmovej a členom senátu JUDr. Aleny Svetlovskej a JUDr. Ing. Maria Dubaňa v spore žalobkyne D. Z., nar. XX.XX.XXXX, D. - G., D.I. XXXX/X, zastúpenej JAVOR-TOKÁR advokátska kancelária, s. r. o., Bratislava, Stará Vajnorská cesta 37, IČO: 36 264 750, proti žalovanej obchodnej spoločnosti PPC Čab, a. s., Čab 268, Nové Sady, IČO: 00 589 276, zastúpenej Advokátska kancelária LUKAJKA & PARTNERS s. r. o., Trenčín, Jesenského 7713/12, IČO: 52 471 420, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Topoľčany zo dňa 20. júna 2022 pod č. k. 5Cpr/19/2021, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 28. septembra 2022 sp. zn. 25CoPr/6/2022, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovanému priznáva nárok náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1 . Napadnutým rozsudkom Okresný súd Topoľčany (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) žalobu žalobkyne o určenie, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 28. mája 2021, dané žalovanou žalobkyni, je neplatné a pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou trvá, zamietol. Žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Súd prvej inštancie rozsudok odôvodnil tým, že dňa 11. júna 2021 bola žalobkyni doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce) zo dňa 28. mája 2021, ktorú dala žalovaná žalobkyni na základe písomného Rozhodnutia predstavenstva PPC Čab, a. s. č. 01/2021 zo dňa 21. januára 2021 o organizačných zmenách v systematizácii pracovných miest zamestnávateľa, ktorou sa zrušilo 1 pracovné miesto na pracovnej pozícii Marketingový manažér na oddelení 0303 - Marketing. Pracovná pozícia žalobkyne bola zrušená s účinnosťou od 01. apríla 2021. Rozhodnutie predstavenstva PPC Čab, a. s. č. 01/2021 zo dňa 21. januára 2021 bolo prijaté za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladenia vyťaženia zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach, a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce na Oddelení logistiky a plánovania, Obore ekonomiky, Odbore zákazníckeho servisu a Oddelení marketingu. Vzhľadom na túto

skutočnosť sa stala nadbytočnou a zamestnávateľ nemá k dispozícii inú vhodnú prácu, preto ju nemá možnosť naďalej zamestnávať. V bode V. výpovede zo dňa 28. mája 2021 žalovaná uviedla: Zároveň ako zamestnanec ste relevantným dokladom (napr. čestným vyhlásením) nepreukázali status zamestnanca podľa § 40 Zákonníka práce a to aj napriek niekoľkým výzvam zo strany zamestnávateľa, čím zamestnávateľ nemal žiadnu právnu prekážku k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu zrušenia pracovného miesta. Podľa bodu 10. výpovede, v zmysle § 74 Zákonníka práce, zamestnávateľ vopred prerokoval skončenie pracovného pomeru výpoveďou so zástupcami zamestnancov dňa 21. mája 2021. E-mailom zo dňa 6. apríla 2021 Z. B. (pracuje u žalovanej ako vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov) opakovane žiadala žalobkyňu k preukázaniu jej statusu osamelého zamestnanca podľa § 40 ods. 1 Zákonníka práce Čestným prehlásením, ktoré mala žalobkyňa doručiť zamestnávateľovi do 12. apríla 2021, inak po tomto termíne ju nebudú môcť považovať za osamelú matku podľa § 40 ods. 1 Zákonníka práce, ale iba za zamestnanca podľa § 40 ods. 11 Zákonníka práce.

1.1. Z vykonaného dokazovania mal prvoinštančný súd za preukázané, že zo strany zamestnávateľa boli dodržané všetky základné predpoklady platnosti výpovede z dôvodu organizačných zmien, existencia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene sledovalo deklarovaný cieľ- zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladenia vyťaženia zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce okrem iných na aj na Oddelení marketingu práce, nadbytočnosť zamestnanca (žalobkyne) a príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca (žalobkyne), prerokovanie skončenie pracovného pomeru výpoveďou so zástupcami zamestnancov dňa 21. mája 2021. Ďalej poukázal na výpoveď svedka L.. V. M. O., člena predstavenstva žalovanej, z ktorej vyplynulo, že u žalovanej mali dve pozície zamerané na oblasť marketingu. Na základe aktuálnej situácie zákaziek, rozvoja biznisu padlo rozhodnutie, že im stačí na pokrytie potrieb iba jedna pozícia a jedno miesto bude zrušené. Potom za prítomnosti L.. V. M., p. B. a p. J. J., ktorému podliehala v organizačnej štruktúre žalobkyňa, oboznámili žalobkyňu elektronicky o organizačnej zmene dňa 17. februára 2021. V dobe, keď bola prijatá žalobkyňa do zamestnania, v Rakúskej centrále spoločnosti bola zamestnaná v oblasti marketingu ešte jedna pani B. H. L.. Z. Š. bola najskôr prijatá na zastupovanie žalobkyne počas práceneschopnosti a materskej dovolenky. Keď pani B. H. odišla z Rakúskej centrály, pracovná zmluva druhej zamestnankyne (pani Š.) bola zmenená na dobu neurčitú. Pred zrušením jedného miesta na Oddelení marketingu práce boli dve pozície marketingového manažéra. Pozíciu marketingového manažéra u žalovanej počas materskej dovolenky žalobkyne vykonávala v celom období p. Š.. Z výpovede svedkyne SiU. B.P., vedúcej odboru riadenia ľudských zdrojov vyplynulo, že najskôr prijali pani Z. Š. na zastupovanie žalobkyne počas materskej dovolenky na dobu určitú. Mali zostať pozície žalobkyne, aj novej zamestnankyne, pani Z. Š.. Na Slovensku mali byť dve pozície, jedna bola ešte v Rakúsku. Keď bola žalobkyňa na materskej dovolenke, menil sa pracovný pomer pani Š. na dobu neurčitú od 01. mája 2019, pretože mala sľúbené, že keď skončí manažérka v Rakúsku, zmení sa jej pracovná zmluva z doby určitej na dobu neurčitú. Svedkyne ďalej uviedla, že pracuje u žalovanej na pozícii manažér marketingovej komunikácie od decembra 2018. Prvoinštančný súd mal za to, že žalovaná splnila všetky formálne aj hmotnoprávne podmienky výpovede danej žalobkyňu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Nezistil, že by účelom výpovede bolo obchádzanie zákona, resp. by sa výpoveď priechila dobrým mravom. V prípade, ak zamestnávateľ znižuje celkový počet rovnakých pracovných miest, nemusí zdôvodňovať výber zamestnanca, ktorému dal výpoveď. Toto rozhodnutie už nemusí zdôvodňovať a nepodlieha prieskumu súdu, pokiaľ zamestnávateľ neporušil svojim výberom zákaz diskriminácie, čo v danom prípade preukázané nebolo. Na námietku žalobkyne, ktorou namietala postavenie osamelého zamestnanca starajúceho sa o dieťa mladšie ako tri roky, ktoré oznámila písomným podaním zo dňa 24. februára 2021 v zmysle § 40 ods. 11 Zákonníka práce, prvoinštančný súd uviedol, že zamestnávateľ je oprávnený požadovať na preverenie tvrdenia osamelosti od zamestnanca preukázanie osamelosti predložením relevantných dokladov, či už rozhodnutie súdu o rozvode, úmrtný list manžela alebo čestné vyhlásenie o osamelosti, a v takom znení špecifikovať povinnosti osamelého zamestnanca v pracovnom poriadku. Ťarcha dôkazov na preukázanie statusu osamelého zamestnanca je na zamestnancovi. Na podporu svojich tvrdení musí predložiť relevantný doklad, nakoľko zamestnávateľ nemá možnosť iným

spôsobom preveriť oprávnenosť a pravdivosť jeho statusu, ktorý má významný vplyv na jeho zamestnávanie a pracovné podmienky. Je v záujme zamestnanca preukázať uvedené skutočnosti, ktoré výrazným spôsobom zvyšujú jeho ochranu v pracovnoprávných vzťahoch. Relevantný doklad možno nahradiť čestným vyhlásením. Takéto stanovisko zaujal aj Inšpektorát práce v odpovedi zo dňa 22. marca 2021, na ktorého sa žalovaný obrátil. Z dokazovania výsluchom svedkyne pani Z. B. vyplynulo, že žalobkyňa oznámila, že nastupuje do práce po materskej dovolenke dňa 01. marca 2021. Dohodli si stretnutie na deň 07. februára 2021, kde bol prítomný aj pán M. a pán J. a žalobkyňa zrazu uviedla, že je osamelá matka. Keď sa jej svedkovia pýtali od kedy, povedala, že odteraz. Dňa 29. marca 2021 žalobkyňa doručila žalovanej písomné oznámenie - e-mail, ktorým oznámila, že podľa § 40 ods. 11 Zákonníka k dnešnému dňu je osamelým zamestnancom, slobodnou ženou trvale sa starajúcou o vlastné nepľnoleté dieťa. Žalovaná vytvorila tlačivo - čestné prehlásenie, no žalobkyňa ho odmietla vyplniť s tvrdením, že predloženie čestného prehlásenia nie je v súlade s dobrými mravmi. Žalovaná ďalším e-mailom zo dňa 12. marca 2021 žiadala žalobkyňu o doloženie originálu čestného prehlásenia o statusu osamelej matky s potrebnými náležitosťami a originálnym podpisom. Žalobkyňa čestné prehlásenie žalovanej nedoručila tvrdiac, že žalovaná porušuje ochranu osobných údajov a jej požiadavka v zákone nemá oporu. Napriek vysvetleniu a predloženiu Stanoviska Inšpektorátu práce o tom, že zamestnankyňa má predložiť žalovanej relevantný doklad o preukázaní jej statusu, žalobkyňa tak neurobila. Prvoinštančný súd je názoru, že žalovaná právne predpisy neobchádzala, ani nežiadala žiadne dokumenty, ktoré by nemali oporu v právnych predpisoch. Preto tvrdenie žalobkyne o obchádzaní zákona, alebo konanie zamestnávateľa ktoré sa prieči dobrým mravom, nie je dôvodné. Žalobkyňa status osamelej zamestnankyne žalovanej oznámila bez predloženia relevantného dokladu. Prvoinštančný súd dospel k záveru, že žalovaná neporušila zákaz výpovede v zmysle § 64 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce a preto žaloba žalobkyne o určenie neplatnosti výpovede a v časti, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou trvá, nie je dôvodná. Výpoveď bola daná platne, žalovaná nedala žalobkyni výpoveď v ochrannnej dobe v zmysle § 64 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, pracovný pomer žalobkyne u žalovanej ďalej netrvá.

2. Odvolací súd na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 28. septembra 2022, č.k. 25CoPr/6/2022 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil podľa ust. § 387 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“) ako vecne správny a v časti náhrady trov konania rozsudok zrušil. Uviedol, že sa v celom rozsahu stotožňuje so závermi súdu prvej inštancie vo vzťahu k posúdeniu okolností, za ktorých došlo ku skončeniu pracovného pomeru. Poukázal na ust. § 387 ods. 2 CSP ktoré zakotvuje koncepciu zjednodušeného rozhodnutia odvolacieho súdu. Ak má odvolací súd za to, že súd prvej inštancie vecne správne rozhodol a v odôvodnení sa správne argumentačne vysporiadal so skutkovým stavom i právnym posúdením, nemusí vyhotovovať štandardné rozhodnutie podľa § 220 ods. 2 CSP, ale obmedzí sa len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia. Odvolací súd zároveň môže doplniť ďalšie dôvody na zdôraznenie správnosti preskúmaného rozhodnutia. Uviedol, že právo na odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako neoddeliteľnej súčasť práva na spravodlivý súdny proces neznamená povinnosť súdu dať odpoveď na všetky argumenty účastníka, ale len na argumenty zásadného významu, t. j. pre vec rozhodujúce. Odvolací súd v zmysle § 380 ods. 1 CSP, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania, sa plne stotožnil s rozhodnutím súdu prvej inštancie, nakoľko bola jeho argumentácia vecne správna, objektívna a v neposlednom rade v súlade s judikatúrou Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Prieskumná činnosť odvolacieho súdu zahŕňa tak hmotnoprávnu, ako aj procesnoprávnu oblasť. Odvolací súd musí preto preskúmať nielen zákonnosť rozhodnutia so zreteľom k hmotnému právu, ale tiež zákonnosť konania, z ktorého napadnuté konanie vzišlo. Pri rozhodovaní odvolacieho súdu o odvolaní proti napadnutému rozsudku, je odvolací súd viazaný ako rozsahom odvolania, tak aj dôvodmi podaného odvolania (ktoré účastník môže meniť a dopĺňať len do uplynutia odvolacej lehoty). Odvolateľ v podanom odvolaní fakticky svojím dispozičným úkonom vymedzuje nielen rozsah, ale aj dôvody preskúmanavej činnosti odvolacieho súdu. Je názoru, že súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia primeraným spôsobom opísal priebeh konania, stanoviská strán sporu k prejednávanej veci, výpovede svedkov, listinné dôkazy, výsledky vykonaného dokazovania a právne predpisy, ktoré aplikoval na prejednávaný prípad a z ktorých vyvodil svoje právne závery. Prijaté právne závery primerane vysvetlil. K námietke nesprávneho zistenia skutkového stavu a namietanie bodu 58. rozsudku prvoinštančného súdu v tom

smere, že z výpovede svedkyne pani Š. nevyplývajú závery súdu, odvolací súd dodal, že súd prvej inštancie v bode 58. rozsudku uviedol, že z prevedeného dokazovania, z listinných dôkazov tam uvedených a výpovedí svedkov tam uvedených, použil terminológiu najmä a poukázal na výpovede svedkov, ktoré citoval v predchádzajúcich bodoch rozhodnutia. Svoj právny záver nezaložil výlučne na výpovedi svedkyne. Okrem toho svedkyňa vypovedala, že už v čase jej prijatia na pozíciu marketingového manažéra jej bolo povedané, že budú dve pozície marketingového manažéra a keď bude skončený pracovný pomer s pani H. z Rakúska, bude prijatá ona na dobu neurčitú a uviedla, že počas materskej dovolenky žalobkyne vykonávala sama prácu marketingového manažéra. Žalobkyňa sa ďalej nestotožnila s bodom 59 odôvodnenia rozsudku prvoinštančného súdu namietajúc, že v spoločnosti nikdy neexistovali dve miesta marketingového manažéra, pretože pred jej nástupom na materskú dovolenku, počas nej a po jej návrate vždy v pozícii marketingového manažéra pracovala jedna osoba. Predpokladom existencie dvoch pracovných miest by bolo, ak by skutočne reálne vykonávali na pracovnej pozícii marketingového manažéra dve osoby. Odvolací súd sa s názorom žalobkyne nestotožnil. Uviedol, že už svedkyňa Š. vypovedala, že pri prvom pracovnom pohovore bola upovedomená o dvoch miestach marketingového manažéra. Súd prvej inštancie v bode 8. rozsudku citoval celú výpoveď svedka L.. M. z ktorej vyplýva, že mali dve miesta marketingového manažéra a na otázky zástupcu žalovanej potvrdil dve pozície marketingového manažéra, ktoré v skutočnosti vykonávala jedna osoba, pretože žalobkyňa bola na materskej dovolenke. Rovnako vypovedala svedkyňa B., ktorá potvrdila dve miesta marketingového manažéra. Jedno miesto bolo obsadené pani Š.U. a jedno miesto bolo držané pre žalobkyňu. Tvrdenie žalobkyne, že práca marketingového manažéra bola vykonávaná len jednou osobou je pravdivé, lebo žalobkyňa nastúpila na materskú dovolenku, preto nemohla vykonávať prácu marketingového manažéra a žalovaná prijala na jej zastupovanie pani Š.G.. Z dôvodu skončenia práce marketingového manažéra v Rakúsku, bola pani Š. počas trvania materskej dovolenky žalobkyne prijatá do trvalého pracovného pomeru. Žalobkyňa má za to, že u žalovaného bolo vytvorené len jedno miesto marketingového manažéra a žalovaná s ňou zrušila pracovný pomer z dôvodu organizačnej zmeny zrušenia neexistujúceho druhého miesta marketingového manažéra, čo považovala konanie žalovanej za obchádzanie zákona v zmysle § 157 ods. 1, 2 Zákonníka práce. Odvolací súd na túto námietku uviedol, že za obsadenú sa považuje pracovná pozícia, na ktorú zamestnanec podpísal pracovnú zmluvu. Zákonník práce zakotvuje pojem materskej a rodičovskej dovolenky. Materská a rodičovská dovolenka patrí medzi dôležité osobné prekážky v práci. Materská resp. rodičovská dovolenka je ospravedlnené pracovné voľno, ktoré je spravidla dobou, v rámci ktorej žene, resp. mužovi patrí peňažná pomoc v materstve. Rodičovská dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, najmenej na jeden mesiac. Ide o prekážku v práci na strane zamestnanca s povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy a garanciou udržania pracovného pomeru. Počas čerpania tejto dovolenky nesmie zamestnávateľ obsadiť pracovné miesto iným zamestnancom. V konaní bolo spochybňované, či žalovaná v čase výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce disponovala dvomi pracovnými miestami marketingového manažéra, na ktorých žalobkyňa dočasne nevykonávala prácu z osobných a dôležitých dôvodov (nastúpila na materskú dovolenku). Súd prvej inštancie dospel k záveru, že disponoval. Žalobkyňa sa bránila tým, že nemohol prijať na uvedenú pozíciu pani Š. zmenou pracovnej zmluvy z doby určitej dobu neurčitú. Odvolací súd uviedol, že nemožnosť zaradenia zamestnanca na pôvodnú prácu len preto, že prácu vykonáva zastupujúci zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ uzavrel pracovný pomer na neurčitú dobu nemožno uznať. Zamestnankyňa vracajúca sa z materskej dovolenky má právo na pôvodné miesto a pracovisko. Je pravdou, že pani Š. bola prijatá na zastupovanie počas materskej dovolenky žalobkyne. Jej pracovná zmluva bola zmenená z doby určitej na dobu neurčitú. K zmene pracovnej zmluvy však došlo z dôvodu, že žalovaná mala vytvorené 2 pozície marketingového manažéra a z dôvodu skončenia pracovného pomeru pani H. v Rakúsku obsadila miesto na uvedenú pozíciu pani Š.. Žalobkyňa k objasneniu tejto skutočnosti tvrdenej svedkami na pojednávaní navrhla vypočuť svedkyňu Š. a predloženie jej pracovnej zmluvy. Iné dôkazy nenavrhla a neuviedla, že má pochybnosti o tvrdení svedkov.

2.1. K námietke preukázania príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyňa odvodzovala jej nepreukázanie tvrdením jedného pracovného miesta pozície marketingového manažéra a vznikom pozície dvoch pracovných miest marketingového manažéra jej návratom do práce po skončení materskej dovolenky. Z tohto dôvodu dôvodom organizačnej zmeny nebolo zníženie počtu

zamestnancov na danej pozícii, ale skutočnosť, aby po jej návrate neprišlo k zvýšeniu počtu zamestnancov na danej pracovnej pozícii. Odvolací súd sa s uvedenými dôvodmi nestotožnil pre právny názor zaujatý vo vyššie uvedenom bode rozsudku.

2.2. K námietke žalobkyne ktorou namietala nesprávne právne posúdenie postavenia osamelého zamestnanca (žalobkyňa namietla, že nie je rozhodujúci spôsob oznámenia postavenia osamelého zamestnanca) odvolací súd uviedol, že súd prvej inštancie veľmi podrobne v dôvodoch rozhodnutia citoval vzájomné mailové správy strán sporu, vyjadrenia svedkov a svoj právny názor zdôvodnil v bodoch 65. až 70. rozsudku a s jeho názorom sa odvolací súd stotožnil. Citácia ustanovenia § 40 ods. 1 Zákonníka práce neustanovuje, akým spôsobom má zamestnávateľ preukazovať, že je osamelým zamestnancom. Ťarcha jeho preukázania je na zamestnancovi. Žalovaná počas celej doby postupovala ústretovo vo vzťahu k žalobkyňu, zaslala jej čestné prehlásenie, ktoré mala vyplniť, no žalobkyňa tieto požiadavky nerešpektovala. Súd prvej inštancie vyhodnotil uvedenú skutočnosť ako nepreukázanie tvrdenia osamelej zamestnankyne a odvolací súd sa s jeho názorom stotožnil. Pokiaľ sa stala žalobkyňa osamelou zamestnankyňou, mala túto skutočnosť oznámiť zamestnávateľovi a preukázať svoje tvrdenie. Odvolací súd dodal, súd prvej inštancie vypočul svedka L. H., otca maloletého dieťaťa, potvrdzujúceho zakúpenie nehnuteľnosti so žalobkyňou, tvrdiaceho, že so žalobkyňou nežil v spoločnej domácnosti od novembra 2020 do augusta 2021, súčasne žijúcich v spoločnej domácnosti. Jeho tvrdenia žalobkyňa po výpovedi nekomentovala a v priebehu konania sa nevyjadrila k prerušeniu spolužitia. Odvolací súd považoval vyjadrenie svedka za účelové. Odvolací súd zrušil rozsudok v časti náhrady trov konania podľa § 262 ods. 3 CSP, pretože o trovách konania súd rozhodne až po rozhodnutí o celom nároku žalobkyne.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, ktorého prípustnosť odvodzovala z § 420 písm. f) CSP a z § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP žiadajúc, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolačný súd“) napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na nové rozhodnutie.

3.1. Namietala porušenie práva na spravodlivý proces podľa § 420 písm. f) CSP poukazujúc, že odvolací súd bez nariadenia pojednávania a vykonania dokazovania modifikoval súdom prvej inštancie zistený skutkový stav veci. Je názoru že podľa § 385 ods. 1 CSP na prejednanie odvolania nariadi odvolací súd pojednávanie vždy, ak je potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie alebo to vyžaduje dôležitý verejný záujem.

3.2. K namietanej modifikácii uviedla, že odvolací súd v napadnutom rozsudku uviedol (bod 8.2. ods. 3), že z výpovedí svedkov vyplynulo, že „už do jej prijatia (pozn. p. Š.) do trvalého pracovného pomeru boli vytvorené dve pracovné miesta marketingového manažéra, čo znamená, že boli vytvorené aj v čase reálneho vykonávania práce žalobkyňou a počas jej trvania materskej dovolenky. Jej tvrdenie, že dve pracovné miesta pozície marketingového manažéra by mohli byť splnené len za predpokladu skutočného vykonávania práce dvoma pracovníčkami boli splnené a je zrejmé, že keď je niekto na materskej dovolenke, nemôže reálne vykonávať prácu, na ktorú bol podľa pracovnej zmluvy zaradený“. (Tu je otázne ako to vlastne odvolací súd toto odôvodnenie myslí, poukazuje, že počas trvania materskej dovolenky žalobkyne nemohla síce ona sama vykonávať prácu, avšak nie je splnené podmienka, že by vykonávali na dvoch pracovných pozíciách prácu dve osoby, lebo síce pani Š. následne nevykonávala prácu na zastupovanie žalobkyne na materskej dovolenke ale v trvalom pracovnom pomere, avšak okamihom tejto zmeny zase žalobkyňu, ktorá bola na materskej dovolenke už na jej pracovnej pozícii nikto nezastupoval). Odvolací súd tak asi z dôvodu, aby sa dokázal vysporiadať s odvolacou námietkou žalobkyne, dospel k takým skutkovým zisteniam, ktoré boli rozdielne od skutkových zistení súdu prvej inštancie resp. rozsudok súdu prvej inštancie takéto skutkové zistenia neobsahoval, a to bez toho aby odvolací súd dokazovanie zopakoval, prípadne doplnil. Súd prvej inštancie dospel z vykonaného dokazovania k takému skutkovému zisteniu, že po skončení bližšie neznámeho pracovného pomeru pani H. u bližšie neznámeho zamestnávateľa v Rakúsku prišlo k zmene pracovného pomeru pani Š. z pracovného pomeru na zastupovanie žalobkyne počas materskej dovolenky na pracovný pomer na dobu neurčitú (čím pravdepodobne u žalovaného vznikli dve pracovné pozície marketingového manažéra).

Odvolací súd však skutkový stav zistený súdom prvej inštancie modifikoval a uviedol, že tvrdenie žalobkyne o tom, že v spoločnosti žalovanej bolo stále len jedno a to isté pracovné miesto marketingového manažéra, na ktorom fakticky po celú dobu vykonávala prácu iba jedna osoba a že jej tvrdenie, že dve pracovné miesta marketingového manažéra mohli byť len za predpokladu skutočného vykonávania práce dvomi pracovníčkami boli splnené. Odvolací súd teda na rozdiel a nad rámec skutkových zistení súdu prvej inštancie skutkový stav modifikoval tak, že: - U žalovanej pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku vznikli dve pracovné pozície marketingového manažéra - Na týchto pracovných pozíciách marketingového manažéra skutočne vykonávali u žalovanej pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku dve osoby a táto podmienka bola splnená. Zo skutkových zistení súdu prvej inštancie však nevyplýva taký záver, že by ešte pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku u žalovaného vznikli dve pracovné pozície marketingového manažéra a že boli aj reálne vykonávané ešte počas vykonávania práce žalobkyňou pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku (ako uvádza odvolací súd „je zrejmé, že keď je niekto na materskej dovolenke, nemôže reálne vykonávať prácu na ktorú bol podľa pracovnej zmluvy zaradený“).

3.3. V bode 8.2. na str. 22, r. 7 odvolací súd uviedol: „tvrdenie žalobkyne, že práca marketingového manažéra bola vykonávaná len jednou osobou je pravdivé.“

3.4. V bode 8.2., na strane 22, r. 10 odvolací súd uviedol: „z dôvodu skončenia práce marketingového manažéra v Rakúsku, bola pani Š. počas trvania materskej dovolenky žalobkyne prijatá do trvalého pracovného pomeru. Z výpovedí svedkov vyplynulo, že už do jej prijatia do trvalého pracovného pomeru boli vytvorené dve miesta marketingového manažéra, čo znamená, že boli vytvorené aj v čase reálneho vykonávania práce žalobkyňou a počas jej trvania materskej dovolenky.“ Z tejto časti odôvodnenia teda vyplýva, že odvolací súd modifikoval skutkové zistenia súdu prvej inštancie a zistil, že z výpovedí svedkov bolo preukázané, že už pred nástupom pani Š. (na zastupovanie) boli vytvorené dve pracovné pozície a v zmysle vyššie uvedeného na týchto dvoch pracovných pozíciách pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku bola fakticky vykonávaná práca a teda ako keby aj žalobkyňa síce argumentovala správne, že v prípade ak by bolo fakticky iba jedno pracovné miesto marketingového manažéra, išlo by zo strany žalovanej o obchádzanie zákona, ale že odvolací súd zistil skutkový stav (na rozdiel od súdu prvej inštancie) tak, že pracovné pozície boli dve a ešte pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku (sám odvolací súd uvádza - ak je niekto na materskej dovolenke, nemôže reálne vykonávať prácu) skutočne na týchto dvoch pozíciách pracovali dve osoby.

3.5. V bode 8.2., na str. 22, r. 15 napadnutého rozsudku odvolací súd uviedol: „že tvrdenie žalobkyne, že dve pracovné pozície marketingového manažéra by mohli byť splnené len za predpokladu skutočného vykonávania práce dvomi pracovníčkami boli splnené“. Touto jednou vetou sa odvolací súd vysporiadal s námietkou žalobkyne, že z vykonaného dokazovania vyplynulo, že u žalovaného existovala iba jedna pracovná pozícia marketingového manažéra a nikdy (pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku, počas nej, ani po jej návrate) nevykonávali prácu na tejto pracovnej pozícii v spoločnosti dve osoby súčasne, pričom konanie žalovanej, kedy pre nadbytočnosť zrušila organizačnou zmenou nikdy neexistujúce druhé pracovné miesto marketingového je preto obchádzaním zákona a povinnosti zamestnávateľa podľa § 157 ods. 1 ods. 2 Zákonníka práce. Čiže odvolací súd na rozdiel od súdu prvej inštancie (ten takéto skutkové zistenie neuvádza, práve naopak) modifikoval jeho skutkové zistenia a to tak, že už pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku existovali u žalovanej dve pracovné pozície marketingového manažéra a na týchto dvoch pozíciách bola aj pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku skutočne vykonávaná práca. („splnené boli“).

3.6. V bode 8.2. str. 22 r. 17 je zrejmé, že keď je niekto na materskej dovolenke, nemôže reálne vykonávať prácu na ktorú bol podľa pracovnej zmluvy zaradený.“

3.7. V bode 8.2. str. 22 r. 21 odvolací súd uviedol: „okrem toho svedkyňa vypovedala, že už v čase jej prijatia na pozíciu marketingového manažéra jej bolo povedané, že budú dve pozície marketingového manažéra a keď bude skončený pracovný pomer s pani H. z Rakúska, bude prijatá na dobu neurčitú.“ Z tejto časti odôvodnenia napadnutého rozsudku odvolacieho súdu akoby teda vyplýval záver, že z

vykonaného dokazovania vyplynulo, že dve pracovné pozície mali vzniknúť nie pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku, ale až po tom ako nastúpila na materskú dovolenku a to v čase, keď bol pani Š. pracovný pomer zmenený na dobu neurčitú.

3.8. V bode 8.3. str. 23 r. 14 kde odvolací súd uviedol: „k zmene pracovnej zmluvy však došlo z dôvodu, že žalovaná mala vytvorené 2 pozície marketingového manažéra a z dôvodu skončenia pracovného pomeru pani H. v Rakúsku obsadila miesto na uvedenú pozíciu pani Š.“. Žalobkyňa je názoru, že odvolací súd modifikoval skutkový stav zistený súdom prvej inštancie, a ktorým odôvodnením by potom žalobkyni znemožnil v rámci dovolania argumentovať nesprávnym právnym posúdením veci, keď by skutkový stav zistil tak, aby namietané nesprávne právne posúdenie veci na neho už aplikované byť nemohlo s tým, že dovolací súd správnosť zistenia skutkového stavu v dovolacom konaní nepreskúmava.

3.9. Ďalej je žalobkyňa názoru, že celé odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu je vnútorne rozporné, chaotické a absentuje vysvetlenie dôvodov podstatných pre rozhodnutie vo veci.

3.10. Vo vzťahu k namietanému nesprávnemu právnemu posúdeniu veci v zmysle dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP dovolateľka uviedla, že odvolací súd sa odklonil od rozhodovacej praxe najvyššieho súdu prezentovanej v rozhodnutí sp. zn. 5Cdo/42/2010 zo dňa 09. júna 2010 ktorý konštatoval, že: „Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce). Neplatnou je preto aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku.“ Najvyšší súd ďalej uviedol, že: „Zistenie skutočného motívu k prijatiu organizačnej zmeny u žalovanej a skutočné dôvody pre výpoveď danú práve žalobcovi, môžu viesť k zisteniu, či tento jednostranný pracovnoprávny úkon je (nie je) v rozpore s dobrými mravmi.“ Žalobkyňa v podanom odvolaní uvádzala, že bolo preukázané, že žalobkyni bola žalovanou daná dňa 28. mája 2021 výpoveď z dôvodu nadbytočnosti. Zároveň z vykonaného dokazovania bolo preukázané, že žalobkyňa pracovala na pozícii marketingový manažér. Pred nástupom žalobkyne na uvedenej pracovnej pozícii v organizačnej štruktúre pracovala jedna osoba - žalobkyňa. Po nástupe žalobkyne na materskú dovolenku bola na pracovný pomer na dobu určitú (na zastupovanie žalobkyne počas materskej dovolenky) prijatá zamestnankyňa L. Z. Š., ktorú žalobkyňa zaučala na svojej pracovnej pozícii. Počas trvania materskej dovolenky žalobkyne prišlo k zmene pracovných podmienok svedkyne pani Š. s tým, že jej pracovný pomer bol dohodnutý na čas neurčitý. Konanie žalovanej, kedy pre nadbytočnosť zrušila organizačnou zmenou nikdy neexistujúce druhé pracovné miesto marketingového manažéra (ktorú prácu počas materskej dovolenky vykonávala v spoločnosti žalobcu výlučne pani Š. pôvodne prijatá na zastupovanie žalobkyne počas materskej dovolanky) je preto obchádzaním zákona a povinnosti zamestnávateľa podľa § 157 ods. 1 ods. 2 Zákonníka práce.

3.11. Vo vzťahu k namietanému nesprávnemu právnemu posúdeniu veci v zmysle dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľka poukázala na nesprávne posúdenie preukazovania otázky postavenia osamelého zamestnanca. Má za to, že zamestnanec oznamuje zamestnávateľovi status osamelého zamestnávateľa za použitia analógie legis k § 40 ods. 11 Zákonníka práce písomným oznámením, pričom nepoužitie formy čestného vyhlásenia, ani prípadné oneskorené vykonanie písomného oznámenia nemá ten právny následok, aby zamestnancovi nemohol byť priznaný status osamelého zamestnanca. Je názoru, že status osamelého zamestnanca preukázala v súlade s analogickou aplikáciou § 40 ods. 11 Zákonníka práce.

4. Žalovaná navrhla dovolanie zamietnuť a priznať jej plnú náhradu trov dovolacieho konania, majúc za to, že obsah dovolania prezentuje len subjektívne názory žalobkyne bez právne relevantnej opory. Je názoru, že rozhodnutie odvolacieho súdu, ako aj písomné vyhotovenie prvoinštančného súdu sa dostatočne a vyčerpávajúco zaoberali všetkými rozhodujúcimi právnymi a skutkovými dôvodmi, ktoré viedli k ich rozhodnutiu.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je prípustné, ale nie dôvodné.

5.1. Najvyšší súd opakovane vyjadril záver, v zmysle ktorého 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 nižšieho stupňa, 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 (1Cdo/6/2014, 3Cdo/357/2015, 4Cdo/1176/2015, 5Cdo/255/2014 8Cdo/400/2015). Otázka posúdenia, či sú alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu.

5.2. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých právna vec bola právoplatne skončená (meritórnym rozhodnutím predstavujúcim res iudicata), musí byť vyvážené sprísnenými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania a dovolacieho konania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať rozširujúco; namiesto je tu skôr reštriktívny výklad (3Cdo/319/2013, 1Cdo/348/2013, 3Cdo/357/2016, 3ECdo/154/2013, 3Cdo/208/2014).

5.3. Ak by najvyšší súd bez ohľadu na prípadnú neprípustnosť dovolania pristúpil k posúdeniu vecnej správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu a na tom základe ho prípadne zrušil, porušil by základné právo na súdnu ochranu toho, kto stojí na opačnej procesnej strane [porovnaj rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) sp. zn. II. ÚS 172/03].

5.4. Naznačenej mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

5.5. V neposlednom rade dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom. Rovnako je dovolací súd viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

Dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP

6. V danom prípade žalobkyňa vyvodila prípustnosť podaného dovolania z ustanovenia § 420 písm. f) CSP, z ktorého vyplýva, že 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. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

6.1. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP sú a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na

neustrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. 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 predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03). Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva povinnosť všeobecného súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán (avšak) s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (I. ÚS 46/05).

6.2. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle citovaného ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré 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).

6.3. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 420 CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (1Cdo/42/2017, 2Cdo/20/2017, 3Cdo/41/2017, 4Cdo/131/2017, 7Cdo/113/2017, 8Cdo/73/2017). Dovolací súd preto skúmal opodstatnenosť argumentácie žalobcu, že v konaní došlo k ním tvrdeným vadám zmätočnosti (bod 3.1.).

6.4. Dôvodom znemožňujúcim realizáciu procesných oprávnení účastníka konania, resp. strany sporu (a zakladajúcim prípustnosť dovolania) nie je nedostatočné zistenie rozhodujúcich skutkových okolností, nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov alebo nesprávne vyhodnotenie niektorého dôkazu (R 37/1998, R 125/1999, R 42/1993, 1Cdo/85/2010, 2Cdo/29/2011, 3Cdo/268/2012, 3Cdo/108/2016, 2Cdo/130/2011, 5Cdo/244/2011, 6Cdo/185/2011, 7Cdo/38/2012). Výnimkou sú iba rôzne závažné deficity v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.), prípadne konajúcimi súdmi svojvoľné, neudržateľné alebo v zrejmom omyle prijaté skutkové závery, ktoré by popreli zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces. Pričom za porušenie práva na spravodlivý proces nemožno považovať ani iné hodnotenie vykonaných dôkazov, skutkových tvrdení strán, ako aj iný právny názor súdu na dôvodnosť podaného nároku, resp. uplatnených námietok. Preto podľa názoru dovolacieho súdu, nie je bez ďalšieho dôvodom zakladajúcim prípustnosť dovolania v zmysle § 420 písm. f) CSP nedostatočné zistenie, resp. ustálenie skutkového stavu či nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov, prípadne len tých, na ktoré sporová strana upriamila pozornosť počas konania (t. j. i listiny či výsluch svedka ako jedny z viacerých prípustných dôkazných prostriedkov) alebo nesprávne či iné vyhodnotenie niektorého dôkazu.

6.5. Dovolací súd zdôrazňuje, že je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (por. § 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.

6.6. Podľa dovolacieho súdu žalobkyňa dovolaním podľa § 421 písm. f) CSP v zásadnom namieta, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces tým, že bez nariadenia pojednávania a vykonania

dokazovania odvolací súd modifikoval súdom prvej inštancie zistený skutkový stav veci. Poukázala na ust. § 385 ods. 1 CSP, že na prejednanie odvolania nariadi odvolací súd pojednávanie vždy, ak je potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie alebo to vyžaduje verejný záujem. Má za to, že odvolací súd na rozdiel od súdu prvej inštancie zistil skutkový stav odlišne tak, že dve pracovné miesta na pozícii marketingového manažéra vznikli a boli aj fakticky vykonávané u žalovanej pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku, a z tohto dôvodu sa ďalej nezaoberal námietkou žalobkyne, že konanie žalovanej, kedy pre nadbytočnosť zrušila organizačnou zmenou nikdy neexistujúce druhé pracovné miesto marketingového manažéra (ktorú prácu počas materskej dovolenky vykonávala v spoločnosti žalobcu výlučne pani Škerlancová pôvodne prijatá na zastupovanie žalobkyne počas materskej dovolenky) je preto obchádzaním zákona a povinnosti zamestnávateľa podľa § 157 ods. 1 ods. 2 Zákonníka práce. Odvolací súd síce nezopakoval ani nedoplňil dokazovanie, avšak dospel k iným skutkovým zisteniam.

6.7. Dovolací súd k namietanej modifikácii poukazuje, že odvolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie okrem prípadov, ak dokazovanie zopakuje alebo doplní (§ 383 CSP). Ak má odvolací súd za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie v potrebnom rozsahu zopakuje sám (§ 384 ods. 1 CSP). Na prejednanie odvolania nariadi odvolací súd pojednávanie vždy, ak je potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie alebo to vyžaduje dôležitý verejný záujem (§ 385 ods. 1 CSP). Z vyššie uvedeného vyplýva, že ak odvolací súd v rámci preskúmavania rozhodnutia súdu prvej inštancie dôjde k záveru, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie vykonané súdom prvej inštancie zopakuje. Uvedená povinnosť odvolacieho súdu vyplýva z princípu priamosti, ktorý v tomto prípade znamená, že odvolací súd nemôže dôkazy vykonané súdom prvej inštancie sám len prehodnotiť. O nové hodnotenie dôkazov ide tam, kde má odvolací súd iný názor na spoľahlivosť dôkazného prostriedku. Zároveň, ak chce odvolací súd vstúpiť do procesu modifikácie skutkového stavu, na ktorom je rozhodnutie súdu prvej inštancie založené, obligatórne musí byť nariadené odvolacie pojednávanie (Števček, M., Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 1279, 1287).

6.8. Odvolací súd je ako riadny opravný súd súčasne aj skutkovým súdom. Úvahy odvolacieho súdu o správnosti skutkových záverov súdu prvej inštancie sú však značne obmedzené, pretože v zásade je viazaný skutkovým stavom zisteným súdom prvej inštancie. V prípade pochybností o jeho správnosti má možnosť dospieť k iným skutkovým záverom, ak tieto vyplývajú z poznatkov, ktoré odvolací súd získal tak, že opakovane dôkazy vykonané súdom prvej inštancie alebo vykonal nové dôkazy. Podmienenie zmeny skutkových záverov ustálených súdom prvej inštancie opakovaním alebo vykonaním nových dôkazov vyplýva z požiadavky rešpektovať zásadu priamosti a ústnosti civilného konania, ktorá má pre odvolacie konanie rovnaký význam a následky, ako pre súd prvej inštancie. Zásada priamosti je dôležitá nielen pre zisťovanie skutkového základu rozhodnutia, ale aj pre odchýlenie sa od skutkových zistení súdu prvej inštancie. Pri opakovaní a doplnení dokazovania je uvedená zásada oproti konaniu pred súdom prvej inštancie ešte sprísnená, pričom pre opakovanie dôkazov platia tie isté procesné postupy ako pri vykonávaní pôvodného dôkazu (rozhodnutie najvyššieho súdu z 26. septembra 2018 sp. zn. 4Cdo/98/2017).

6.9. V posudzovanej veci dospel súd prvej inštancie k záveru, že žalobkyňou uplatnený nárok nie je dôvodný a námietky žalobkyne pokladal za neodôvodnené. Z uvedeného vyplýva, že žalobkyňa v konaní pred súdom prvej inštancie neuniesla dôkazné bremeno a nepreukázala opodstatnenosť uplatneného nároku. Z obsahu spisu je zrejmé, že odvolací súd, dospel k rovnakým skutkovým zisteniam ako súd prvej inštancie a od jeho skutkových zistení sa neodchýlil a neposúdil inak otázky na ktoré upriamovala pozornosť žalobkyňa. Zo strany odvolacieho súdu išlo len o doplnenie ďalších dôvodov na zdôraznenie správnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 2 CSP a vysporiadanie sa s odvolacími námietkami žalobkyne v zmysle § 387 ods. 3 CSP, pričom zároveň k doplneným záverom doplnil aj právne posúdenie aplikujúc rovnaké právne ustanovenia aké použil aj súd prvej inštancie opätovne poukazujúc, že právna kvalifikácia je vecou súdu. Z odôvodnenia odvolacieho súdu jednoznačne vyplýva, že sa v celom rozsahu stotožnil s právnym posúdením súdu prvej inštancie, ktoré okrem iného

podľa svojho uváženia a možnej aplikácie ďalších dôvodov mohol aplikovať na skutkový stav zistený súdom prvej inštancie. Teda uvedené nepredstavuje porušenie práva na spravodlivý proces tak, ako to prezentuje žalobkyňa. Nakoľko civilné konanie je ovládané zásadou iura novit curia (právo pozná súd), postupom odvolacieho súdu teda nedošlo k porušeniu § 216 ods. 1 CSP. K námietke spočívajúcej v nedostatočnom vyporiadaní sa s odvolacími dôvodmi žalobkyne zo strany odvolacieho súdu, ktorými sa žalobkyňa domnieva, že spochybnil správnosť rozsudku súdu prvej inštancie, dovolací súd uvádza, že odvolací súd sa podaným odvolaním žalobkyne a jej uvedenými odvolacími dôvodmi riadne zaoberal. O uvedenom svedčí odôvodnenie napadnutého rozhodnutia (viď body 8.2. až 8.5.), z ktorého vyplýva, že dal odpovede, resp. vyjadril sa k odvolacím námietkam, ktoré mali pre rozhodnutie o odvolaní podstatný význam. Dovolací súd upozorňuje na to, že odvolací súd nemusí dať v odôvodnení svojho rozhodnutia odpoveď na všetky odvolacie námietky uvedené v odvolaní, ale len na tie, ktoré majú pre rozhodnutie o odvolaní podstatný význam, ktoré zostali sporné alebo na ktoré považuje odvolací súd za nevyhnutné dať odpoveď z hľadiska doplnenia dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré je predmetom skúmania v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05). Ani týmto procesným postupom odvolacieho súdu preto jednoznačne nedošlo k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP.

6.10. Ďalej je žalobkyňa názoru, že celé odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu je vnútorne rozporné, chaotické a absentuje vysvetlenie dôvodov podstatných pre rozhodnutie vo veci. K namietanej nepreskúmateľnosti rozsudku odvolacieho súdu najvyšší súd vychádzajúc z judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky, podľa ktorej riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako súčasť základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy vyžaduje, aby sa súd jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné (IV. ÚS 14/07), preskúmaním veci dospel k záveru, že rozhodnutie odvolacieho súdu zodpovedá požiadavkám kladeným na odôvodnenie rozhodnutia v zmysle § 393 CSP. Odvolací súd v dôvodoch svojho rozhodnutia uviedol, ako vo veci rozhodol súd prvej inštancie, zhrnul podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty sporových strán, i keď nie obsérne, ale výstižne zodpovedal podstatnú otázku, ktorou v prejednávanej veci určenia neplatnosti zrušenia pracovného pomeru, bola otázka posúdenia, či zo strany zamestnávateľa boli dodržané všetky základné predpoklady platnosti výpovede z dôvodu organizačných zmien, a to existencia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene sledovalo deklarovaný cieľ- zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladenia vyťaženia zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce okrem iných na aj na Oddelení marketingu práce, nadbytočnosť zamestnanca (žalobkyne) a príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca (žalobkyne), prerokovanie skončenie pracovného pomeru výpoveďou so zástupcami zamestnancov dňa 21. mája 2021. Aj prípadná nekonzistentnosť odôvodnenia odvolací súd pri vymedzení odvolacích dôvodov a posudzovaní ich prípustnosti nepostupoval formalisticky. Snažil sa pochopiť obsah odvolacích námietok a podradiť ich pod odvolacie dôvody. Na každú odvolaciu námietku dal žalobkyňu hoc na prvý pohľad nie vždy zrozumiteľnú odpoveď.

6.11. Za zmatečnosťnú vadu v žiadnom prípade nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv žalobcu (strany sporu), ale len to, že ho neodôvodnil objektívne uspokojivým spôsobom. Súčasťou práva na spravodlivý súdny proces nie je právo sporovej strany sporu, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (pozri IV. ÚS 252/04). Pre úplnosť dovolací súd poznamenáva, že pri posudzovaní splnenia požiadaviek na riadne odôvodnenie rozhodnutia z hľadiska namietanej zmatečnostnej vady v zmysle § 420 písm. f) CSP, správnosť právnych záverov, ku ktorým odvolací súd dospel, nie je relevantná, lebo prípadné nesprávne právne posúdenie prípustnosť dovolania podľa ustanovenia § 420 písm. f) CSP nezakladá. Ako vyplýva aj z judikatúry ústavného súdu, iba skutočnosť, že dovolateľ sa s právnym názorom odvolacieho súdu nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti jeho rozhodnutia (napr. I. ÚS 188/06). Pokiaľ dovolateľ podaným dovolaním brojil proti skutkovému stavu zistenému nižšími súdmi, ani namietaná okolnosť nedostatočne zisteného skutkového stavu v

zásade nezakladá vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP. Na hodnotenie skutkových okolností a zisťovanie skutkového stavu sú povolané sudy prvej a druhej inštancie ako skutkové sudy, 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), čím by mohlo dôjsť k vade zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP, avšak ani tieto vady v prejednávanej veci nezistil.

6.12. Civilný sporový poriadok umožňuje odvolaciemu súdu použiť tzv. skrátené odôvodnenie v rozsudku v prípade, ak sa v celom rozsahu stotožní s odôvodnením napadnutého rozhodnutia (viď § 387 ods. 1 až 3 CSP). V takom prípade sa môže obmedziť v odôvodnení len na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia a prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti ďalšie dôvody. Zákon však vyžaduje, aby aj v prípade skráteného odôvodnenia odvolací súd zaujal jasné stanovisko k podstatným vyjadreniam strán predneseným v konaní na súde prvej inštancie, pokiaľ sa s nimi nevysporiadal v odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie. Povinnosťou odvolacieho súdu je zároveň vysporiadať sa v odôvodnení rozhodnutia s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní. Za podstatný je potrebné považovať taký argument, ktorý je relevantný, teda má vecnú súvislosť s prejednávanou vecou a zároveň je takej povahy, že v prípade jeho preukázania (samostatne alebo v spojitosti s ostatnými okolnosťami) môže priniesť rozhodnutie priaznivejšie pre odvolateľa (Števec, M., Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016, 1296 s.). Dovolací súd tiež poukazuje na rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 13. novembra 2018 sp. zn. III. ÚS 314/2018, podľa ktorého odvolací súd je povinný vysporiadať sa v odôvodnení svojho rozhodnutia s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní aj v prípade tzv. skráteného odôvodnenia rozhodnutia podľa § 387 ods. 2 CSP.

6.13. Dovolací súd nezistil, že by v danej veci išlo o takýto extrémny prípad vybočenia z medzí ustanovenia § 393 ods. 2 CSP, ktorým by došlo k porušeniu práva žalovanej na spravodlivý proces. Konanie pred súdom prvej inštancie a pred odvolacím súdom tvorí jeden celok a určujúca späťnosť rozsudku odvolacieho súdu s rozsudkom súdu prvej inštancie vytvára ich kompletizujúcu jednotu. Rozhodnutie odvolacieho súdu v sebe zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie. Z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia vyplýva, že odvolací súd sa stotožnil so zisteným skutkovým stavom, ako aj právnym posúdením veci s tým, že sa obmedzil na skonštatovanie správnosti dôvodov uvedených súdom prvej inštancie. Uvedený postup je v súlade s § 387 ods. 2 CSP, ktoré ustanovenie umožňuje odvolaciemu súdu použiť tzv. skrátené odôvodnenie v prípade, ak sa v celom rozsahu stotožní s odôvodnením súdu prvej inštancie a napadnuté rozhodnutie ako vecne správne potvrdí. Pod vecnou správnosťou je potrebné rozumieť správne zistenie skutkového stavu, správnu aplikáciu a interpretáciu príslušnej hmotnoprávnej normy na zistený skutkový stav a zároveň aj skutočnosť, že rozhodnutie bolo vydané v súlade s ustanoveniami procesného práva.

6.14. Dovolací súd má za to, že dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu obsahuje dostatočnú argumentáciu k relevantným odvolacím námietkam a nie je ho možné považovať za nedostatočne odôvodnené, arbitrárne, resp. svojvoľné. Námietka nedostatočného, resp. nepreskúmateľného rozhodnutia odvolacieho súdu, preto v posudzovanom prípade nezakladá vadu zmätočnosti v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP, ktorá by znamenala porušenie práva žalobkyne na spravodlivý súdny proces. Dovolací súd preto dospel k záveru, že v danej veci nejde o taký prípad zmätočnosti ako namieta dovolateľka. Za procesnú vadu konania podľa ust. § 420 písm. f) CSP nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľa. Sama polemika s rozhodnutím odvolacieho súdu alebo prosté spochybňovanie správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu, či kritika jeho prístupu zvoleného pri právnom posudzovaní veci, nie je spôsobilá založiť prípustnosť dovolania podľa § 420, ani podľa ust. § 421 ods. 1 CSP.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP

7. Žalobkyňa podala dovolanie i podľa § 421 ods. 1 CSP tvrdiac, že odvolací súd nesprávne právne posúdil danú vec. V tomto ohľade poukázala na skutočnosť, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu a poukázala na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/42/2010 zo dňa 09. júna 2010 ktorý konštatoval, že: „Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce). Neplatnou je preto aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku.“ Najvyšší súd ďalej uviedol, že: „Zistenie skutočného motívu k prijatiu organizačnej zmeny u žalovanej a skutočné dôvody pre výpoveď danú práve žalobcovi, môžu viesť k zisteniu, či tento jednostranný pracovnoprávny úkon je (nie je) v rozpore s dobrými mravmi.“ Žalobkyňa v podanom odvolaní uvádzala, že bolo preukázané, že žalobkyni bola žalovanou daná dňa 28. mája 2021 výpoveď z dôvodu nadbytočnosti. Zároveň z vykonaného dokazovania bolo preukázané, že žalobkyňa pracovala na pozícii marketingový manažér. Pred nástupom žalobkyne na uvedenej pracovnej pozícii v organizačnej štruktúre pracovala jedna osoba - žalobkyňa. Po nástupe žalobkyne na materskú dovolenku bola na pracovný pomer na dobu určitú (na zastupovanie žalobkyne počas materskej dovolenky) prijatá zamestnankyňa L.. Z. Š., ktorú žalobkyňa zaučala na svojej pracovnej pozícii. Počas trvania materskej dovolenky žalobkyne prišlo k zmene pracovných podmienok pani Š.G. s tým, že jej pracovný pomer bol dohodnutý na čas neurčitý. Konanie žalovanej, kedy pre nadbytočnosť zrušila organizačnou zmenou nikdy neexistujúce druhé pracovné miesto marketingového manažéra (ktorú prácu počas MD vykonávala v spoločnosti žalobcu výlučne pani Š. pôvodne prijatá na zastupovanie žalobkyne počas MD) je preto obchádzaním zákona a povinnosti zamestnávateľa podľa § 157 ods. 1 ods. 2 Zákonníka práce.

8. 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 dovolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

8.1. Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

8.2. K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania. Právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v CSP (podobne ako predchádzajúca právna úprava, pozn.) dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

8.3 O tom, či je daná prípustnosť dovolania podľa § 421 CSP, rozhoduje dovolací súd výlučne na základe dôvodov uvedených dovolateľom (porovnaj § 432 CSP). Pokiaľ dovolateľ vyvodzuje prípustnosť dovolania z ustanovenia § 421 CSP, má viazanosť dovolacieho súdu dovolacími dôvodmi (§ 440 CSP) kľúčový význam v tom zmysle, že posúdenie prípustnosti dovolania v tomto prípade závisí od toho, ako dovolateľ sám vysvetlí (konkretizuje a náležite doloží), že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia dovolateľom označenej právnej otázky a že ide o prípad, na ktorý sa vzťahuje toto ustanovenie.

8.4. V prípade dovolacieho dôvodu spočívajúceho v nesprávnom právnom posúdení veci je dovolateľ povinný dovolací dôvod vymedziť nesprávnym právnym posúdením takej právnej otázky, od ktorej

záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a zároveň pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (§ 421 písm. a) CSP) alebo ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (písm. b) až c) § 421 ods. 1 CSP). Dovolateľ je teda povinný v dovolaní jednoznačne uviesť, v čom vidí prípustnosť dovolania, t. j. ktorý z predpokladov uvedených v § 421 ods. 1 CSP zakladá jeho prípustnosť. Ak v dovolaní absentuje uvedené vymedzenie, súd nevyvíja procesnú iniciatívu smerujúcu k doplneniu dovolania.

8.5. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu (teda v žiadnom prípade nie o skutkovú otázku). 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). Musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo 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). Rovnako tak sama polemika s právnymi závermi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo len kritika prístupu odvolacieho súdu k právnemu posudzovaniu veci významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v ustanovení § 421 ods. 1 a § 432 CSP.

8.6. V danom prípade dovolateľka vymedzila právnu otázku, pri riešení ktorej sa mal odvolací súd odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (s poukazom na rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/42/2010 zo dňa 09. júna 2010). Po skonštatovaní prípustnosti dovolania dovolací súd pristúpil k meritornému dovolaciemu prieskumu a posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania z hľadiska uplatnenej dovolacej argumentácie, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzenej právnej otázke.

8.7. Právnym posúdením veci je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej norme, ktorá vedie súd k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky (questio iuris). Ich riešeniu predchádza riešenie skutkových otázok (questio facti), teda zistenie skutkového stavu. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

8.8. Ešte pre úplnosť treba uviesť, čo patrí do pojmu „ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu“. V zmysle judikátu R 71/2018 patria do pojmu „ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu“ (§ 421 ods. 1 CSP) predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Súčasťou ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu je tiež prax vyjadrená 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 z hľadiska vecného na ne nadviazali. Do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 CSP treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletin 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. Dovolací súd pritom pri posudzovaní prípustnosti dovolania nie je viazaný (a zároveň obmedzený) rozhodnutiami najvyššieho súdu, ktoré v dovolaní označil

dovolať (viď sp. zn. 1VObo/2/2020, 1VCdo/2/2022, 8Cdo/278/2019). Dovolací súd dodáva, že vymedzenou právnou otázkou sa už najvyšší súd z pohľadu rozličných aspektov zaoberal napríklad v rozhodnutiach R 28/2009, 3Cdo/33/2008, 7MCDo/1/201, 5Cdo/42/2010, 4Cdo/178/2008, ktoré v medziach nastolenej otázky treba považovať za súčasť ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Vec prejednávajúci senát preto skúmal, či napadnutým rozhodnutím došlo k odklonu od tejto rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

8.9. K spôsobu, ktorým žalobkyňa v danom prípade odôvodňuje prípustnosť dovolania, najvyšší súd uvádza, že rozhodnutiu všeobecného súdu v civilnom sporovom konaní spravidla predchádza riešenie celého radu procesnoprávných a hmotnoprávných otázok s rôznym významom pre rozhodnutie. Na podklade ich postupného riešenia civilný súd niektorým otázkam priznáva relevanciu, iné posudzuje ako bezvýznamné pre svoje rozhodnutie. Dovolací súd zdôrazňuje, že žalobkyňa spochybňovala odvolacím súdom zodpovedané posúdenie a to, že neplatnou je výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi alebo v rozpore so zákonom alebo obchádzaním zákona a odkázala pritom na rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/42/2010 zo dňa 09. júna 2010.

8.10. Najvyšší súd v tejto súvislosti poukazuje na základnú zásadu zakotvenú v článku 2 Zákonníka práce, podľa ktorej platí, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov. Skutočnosťou je, že zamestnávateľ i zamestnanec sú pri uzatváraní pracovnej zmluvy v rovnom postavení, avšak následne sa zamestnanec dostáva do podriadeného vzťahu k zamestnávateľovi, keď pre neho začne vykonávať závislú prácu podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v ním určenom pracovnom čase, prostredníctvom ním určených pracovných pomôcok a na jeho zodpovednosť. Základná zásada pracovného práva smerujúca k zákazu zneužívania práva a zákazu konania v rozpore s dobrými mravmi, ktoré možno vnímať ako „pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku“. Inými slovami, dobré mravy predstavujú indikátor toho, čo možno vo všeobecnosti považovať za vhodné, správne a akceptovateľné v kontexte spoločenských, kultúrnych či etických noriem. Práve Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ÚS SR“) uviedol, že význam dobrým mravom spočíva v tom, že sú podmienkou platnosti resp. prípustnosti právneho úkonu.

8.11. Znamená to, že aplikácia dobrých mravov na bežné medziľudské vzťahy vrátane pracovnoprávných vzťahov má zamedziť takému výkonu práva, ktoré síce formálne bude zodpovedať zákonu, ale ktoré formou, akou ho zamestnávateľ voči konkrétnemu zamestnancovi vykonáva, preukazuje, že konanie zamestnávateľa sa vymyká dobrým mravom.

8.12. Nakoľko dobré mravy sú súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky, v prípade, ak nezhody medzi zamestnancom a zamestnávateľom eskalujú až do súdneho sporu, súd by pri rozhodovaní o nich mal vždy prihliadať na to, akým spôsobom sporové strany uplatňovali svoje skutočné či domnelé práva voči druhej strane za predpokladu, že chce vo veci vyniesť spravodlivý rozsudok. Ide o kategóriu právnou, ktorá má základ v platnom práve. Preto aj existencia či neexistencia rozporu s dobrými mravmi nie je otázkou skutkovou, ale právnou. Tým, že zákon spája s rozporom s dobrými mravmi absolútnu neplatnosť právneho úkonu, prípadne odopretia právnu ochranu výkonu práva, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, sú dobré mravy súčasťou práva a majú právnu závažnosť. Bez odkazu v právnej norme zostali by dobré mravy len súčasťou mimoprávných (morálnych) pravidiel bez priameho právneho normatívneho pôsobenia. Pre určenie toho, či je konanie účastníka právneho vzťahu v súlade či v rozpore s dobrými mravmi, žiadny zákon výslovne neustanovuje, z akých konkrétnych hľadísk, podmienok má súd vychádzať. Preto určenie toho, či ide, alebo nejde o súlad s dobrými mravmi závisí v každom konkrétnom prípade na úvahe súdu. Za zneužitie práva a ani za rozpor s dobrými mravmi nemožno považovať situáciu, ak sa zamestnávateľ v rámci zákona snaží nachádzať spôsob, ktorým môže platne rozviazať pracovný pomer so svojím (neperspektívnym) zamestnancom. Nie každé konanie, resp. postup strany pri skončení pracovného pomeru, ktoré budí otázky ohľadom účelu a dôvodnosti zvoleného postupu, musí nevyhnutne odporovať dobrým mravom. Môže ísť o konanie zmätočné či o konanie pri neznalosti platných právnych predpisov, kde však absentuje rozpor s

dobrymi mravmi.

8.13. Podľa § 13 Zákonníka práce, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

8.14. V preskúmvanej veci malo dôjsť k žalobkyňou tvrdenému obchádzaniu zákona a povinnosti zamestnávateľa podľa § 157 ods. 1, 2 Zákonníka práce a konanie bolo vedené v rozpore s dobrými mravmi s poukazom na uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/42/2010. Na túto uvedenú argumentáciu dovolateľky dovolací súd uvádza, že prvoinštančný ako aj odvolací súd skúmal motív výpovede danej žalobkyňou (vyplýva to z odôvodnenia prvoinštančného súdu bod 62.), zisťoval a zaoberal sa úvahami, či z hľadiska uplatneného výpovedného dôvodu právny úkon (výpoveď) so zreteľom na okolnosti prípadu zodpovedá dobrým mravom a nepredstavuje obchádzanie zákona. Súd zistil skutočný motív k prijatiu organizačnej zmeny u žalovanej a skutočné dôvody pre výpoveď danú práve žalobkyňou. Uznesenie sp. zn. 5Cdo/42/2010 na ktoré poukázala dovolateľka zrušil rozsudok krajského súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie z dôvodu, že sa nestotožnil so záverom odvolacieho súdu, že Zákonník práce nesankcionuje výpoveď neplatnosťou pre rozpor s dobrými mravmi. Uviedol, že bolo povinnosťou odvolacieho súdu zaoberať sa a skúmať motív výpovede žalovanej danej žalobcovi a či uplatnený výpovedný dôvod so zreteľom na okolnosti prípadu zodpovedajú dobrým mravom.

8.15. Na základe uvedeného dovolací súd uzatvára, že vo vzťahu k uplatnenému dovolaciemu dôvodu podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP súdy nižších inštancií posudzovali platnosť výpovede z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce aj z hľadiska, či takýto pracovnoprávny úkon je (nie je) v rozpore s dobrými mravmi (§ 3 ods. 1 a § 39 Občianskeho zákonníka v spojení s čl. 2 vetou druhou a § 13 Zákonníka práce), a obchádzaním zákona a povinnosti zamestnávateľa podľa § 157 ods. 1, 2 Zákonníka práce a neodklonili sa od doterajšej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu v predmetnej otázke, ktorú aj s ohľadom na skutkové okolnosti prípadu správne posúdili. Keďže dovolacia námietka žalobkyne, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci v ňom vymedzenej právnej otázke (§ 421 ods. 1 písm. a) CSP) je nedôvodná, dovolací súd dovolanie žalobkyne podľa ustanovenia § 448 CSP zamietol.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP

9. Žalobkyňa vyvodzuje prípustnosť dovolania aj z § 421 ods. 1 písm. b) CSP a namietala odvolacím súdom nesprávne posúdenie preukazovania otázky postavenia osamelého zamestnanca. Má za to, že zamestnanec oznamuje zamestnávateľovi status osamelého zamestnávateľa za použitia analogie legis k § 40 ods. 11 Zákonníka práce písomným oznámením, pričom nepoužitie formy čestného vyhlásenia, ani prípadné oneskorené vykonanie písomného oznámenia nemá ten právny následok, aby zamestnancovi nemohol byť priznaný status osamelého zamestnanca. Je názoru, že status osamelého zamestnanca preukázala v súlade s analogickou aplikáciou § 40 ods. 11 Zákonníka práce.

9.1. V dovolaní, prípustnosť ktorého sa vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. b) CSP, uvedený dôvod prípustnosti dovolania proti rozhodnutiam odvolacieho súdu predpokladá v prvom rade formuláciu právnej otázky a zároveň, že danú právnu otázku dovolací súd dosiaľ neriešil a je tu preto daná potreba, aby dovolací súd ako najvyššia súdna autorita túto otázku vyriešil.

9.2. Riešenie skutkovej otázky (quaestio facti) je v civilnom sporovom konaní spojené s obstarávaním skutkových poznatkov súdu v procese dokazovania. Pri jej riešení sa súd zameriava na skutkové okolnosti významné napríklad z hľadiska toho, čo a kedy sa stalo alebo malo stať, čo (ne)urobil žalobca alebo žalovaný, čo (ne)bolo dohodnuté, či a aké skutočnosti nastali po konaní (opomenutí konania) niektorej fyzickej alebo právnickej osoby, čo obsahuje určitá listina, čo vypovedal svedok, čo uviedol znalec. S istým zjednodušením možno konštatovať, že otázkou skutkovou (faktickou) je pravdivosť či nepravdivosť skutkových tvrdení procesných strán. Na rozdiel od toho riešenie právnej otázky (quaestio iuris) prebieha v procese právneho posudzovania veci, pri ktorom súd uvažuje o určitej právnej norme,

zamýšľa sa nad možnosťou (potrebou) jej aplikácie, skúma jej obsah, zmysel a účel, normu interpretuje a na podklade svojich skutkových zistení (to znamená až po vyriešení skutkových otázok) prijíma právne závery o existencii alebo neexistencii dôvodu pre aplikovanie predmetnej právnej normy na posudzovaný prípad (3Cdo/218/2017, 3Cdo/150/2017, 4Cdo/7/2018, 4Cdo/32/2018, 7Cdo/99/2018).

9.3. Vo vzťahu k nemožnosti posúdenia skutkových otázok je potrebné poukázať tiež na to, že dovolací súd je viazaný skutkovým základom tak, ako ho zistil odvolací súd. Dovolací súd v dovolacom konaní nevykonáva dokazovanie, preto ani nemôže prehodnocovať dôkazy vykonané v konaní na súdoch oboch inštancií, ani posudzovať správnosť z nich vyvedených skutkových zistení (záverov).

9.4. Dovolací súd poukazuje, že overenie osamelosti zamestnanca je pre zamestnávateľa kľúčové, hlavne pri ukončovaní pracovného pomeru. Zákonník práce nepriamo kladie na zamestnávateľa požiadavku, aby sa uistil, či je zamestnanec osamelý. Pracovnoprávnym nárokom osamelých zamestnancov korelujú povinnosti zamestnávateľa, preto musí byť výklad osamelého zamestnanca bez akýchkoľvek pochybností. Pojem osamelý zamestnanec je potrebné vykladať podľa ust. § 40 ods. 1, 2 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je preto oprávnený od zamestnanca požadovať, aby svoj stav osvedčil predložením relevantných dokladov, napr. rozhodnutie súdu o rozvode a zverení dieťaťa do osobnej starostlivosti, úmrtný list manžela alebo druhu alebo čestné vyhlásenie o osamelosti. Pre prípadný súdny spor o neplatnosť výpovede musí zamestnávateľ viesť preukázať, či bol zamestnanec v čase výpovede osamelý. Keďže zamestnávateľ nemá možnosť si overiť tvrdenú pozíciu osamelého zamestnanca, je namieste, aby vyžadoval minimálne čestné prehlásenie o osamelosti, ktorým zamestnanec na základe slobodnej vôle dobrovoľne vyhlasuje konkrétne tvrdenie o určitých veciach alebo skutočnostiach. Teda čestné vyhlásenie je dokument, ktorého podpisom človek potvrdzuje jeho pravdivý obsah a že je si vedomý právnych následkov nepravdivého čestného vyhlásenia podľa zákona SNR č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.

9.5. V civilnom sporovom konaní sa uplatňuje prejednácia zásada. Účastník má v takomto konaní jednak povinnosť tvrdenia, jednak dôkaznú povinnosť. Následky spojené s ich nesplnením v podobe vecne nepriaznivého rozhodnutia nesie ten účastník konania, ktorý tieto povinnosti nesplnil. Okruh rozhodujúcich skutočností, ktorých sa týkajú tieto procesné povinnosti účastníka, je vždy daný hypotézou hmotnoprávnej normy, ktorá upravuje sporný právny pomer účastníkov konania. Táto norma zásadne určuje tak rozsah dôkazného bremena, ako aj nositeľa dôkazného bremena. V preskúvanom prípade bolo - so zreteľom na citované ustanovenia Zákonníka práce - na žalobkyňu, aby relevantne preukázala postavenie osamelého zamestnanca.

9.6. V rozsahu dovolateľkou nastolenej dovolacej otázky prvoinštančný ako aj odvolací súd formuloval svoje skutkové zistenia na základe (predovšetkým) z vyjadrení sporových strán, výpovedí svedkov, vykonaného dokazovania tak, že žalobkyňa v čase, keď jej bola oznámená skutočnosť ohľadom organizačnej zmeny (07. februára 2021) povedala, že „odteraz je osamelým zamestnancom“ ale túto skutočnosť neosvedčila predložením relevantného dokladu, ani relevantný doklad nenahradila čestným vyhlásením, nakoľko žalovaný ako zamestnávateľ si nemá možnosť iným spôsobom preveriť oprávnenosť a pravdivosť zamestnancom tvrdného statusu osamelého zamestnanca. Žalovaný žalobkyňu opätovne dňa 12. marca 2021 e-mailom žiadal aby predložila relevantný doklad o tom, že je osamelý zamestnanec, vytvorili aj tlačivo - čestné prehlásenie aby ho žalobkyňa vyplnila a mala to jednoduchšie. Žalobkyňa čestné prehlásenie žalovanému nedoručila, tvrdila, že žalovaný porušuje ochranu jej osobných údajov a že požiadavka žalovaného nemá v zákone oporu. Až dňa 29. marca 2021 žalobkyňa doručila žalovanému písomné oznámenie - e mail, že podľa § 40 ods. 11 Zákonníka práce k dnešnému dňu je osamelým zamestnancom, slobodnou ženou trvale sa starajúcou o vlastné neplnoleté dieťa. Toto oznámenie prvoinštančný ako aj odvolací súd vyhodnotil tak, že žalobkyňa napriek viacerým výzvam zo strany žalovaného nepreukázala relevantným spôsobom status osamelého zamestnanca.

9.7. Dovolací súd je názoru, že právne významné okolnosti, od ktorých záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu (§ 421 ods. 1 CSP), záviseli od skutkového substrátu, ktorého individuálny obsah limitoval aj záver o tom, či relevantným spôsobom žalobkyňa preukázala, že má postavenie osamelého

zamestnanca v čase doručenia výpovede.

9.8. Preto (aj) odpoveď na dovoláciu otázku formulovanú žalobkyňou že „zamestnanec oznamuje zamestnávateľovi status osamelého zamestnávateľa za použitia analógie legis k § 40 ods. 11 Zákonníka práce písomným oznámením, pričom nepoužitie formy čestného vyhlásenia, ani prípadné oneskorené vykonanie písomného oznámenia nemá ten právny následok, aby zamestnancovi nemohol byť priznaný status osamelého zamestnanca“ bude vždy závislá od výsledku posúdenia individuálnych, jedinečných skutkových okolností každej prejednávanej veci, ktoré sú nezameniteľné s okolnosťami relevantnými v iných veciach.

9.9. Je zjavné, že žalobkyňa v danom prípade vo väzbe na § 421 ods. 1 písm. b) CSP síce argumentuje nesprávnym právnym posúdením, avšak len v tom zmysle, že ak by správanie žalobkyne ohľadom preukázania osamelej zamestnankyne vyhodnotil inak, nevyhnutne by musel dospieť k odlišnému právnemu posúdeniu, teda k záveru, že preukázala status osamelej zamestnankyne a skončenie pracovného pomeru je neplatné a ňou podaná žaloba je opodstatnená. Vzhľadom na to, že dovolateľkou takto namietnuté boli skutkové (nie právne) okolnosti, dovolací súd dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne proti rozsudku odvolacieho súdu v tejto časti nie je podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP prípustné.

9.10. Na základe vyššie uvedeného dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobkyne podľa § 420 písm. f) CSP nie je prípustné, preto jej dovolanie ako neprípustné odmietol podľa § 447 písm. c) CSP. Dovolanie v časti vymedzenej právnou otázkou podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP ako nedôvodné zamietol podľa § 448 CSP a dovolanie v časti, v ktorej žalobkyňa namietala nesprávne právne posúdenie veci v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP odmietol podľa § 447 písm. f) CSP ako neodôvodnené prípustnými dovolacími dôvodmi.

9.11. Žalovaný bol v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešný (§ 453 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP), preto mu dovolací súd proti žalobkyni priznal v súlade s § 262 ods. 1 CSP nárok na náhradu trov dovolacieho konania s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.