

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4Cdo/131/2021
Identifikačné číslo spisu:	1114219044
Dátum vydania rozhodnutia:	28.03.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Mario Dubaň
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:1114219044.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Aleny Svetlovskej a sudcov JUDr. Ing. Maria Dubaňa a JUDr. Gabriely Klenkovej, PhD., v spore žalobkyne D. E., bývajúcej v B., K. XXXX/XA, zastúpenej JUDr. Milanom Marušinom, so sídlom v Bratislave, Karloveská 6C, proti žalovanej Wüstenrot stavebná sporiteľňa, a.s., so sídlom v Bratislave, Digital park I, Einsteinova 21, IČO: 31 351 026, zastúpenej advokátskou kanceláriou Bartošík Šváby s.r.o., so sídlom v Bratislave, Plynárenská 7/A, IČO: 35 929 049, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 20Cpr/5/2014, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 29. septembra 2020 sp. zn. 8CoPr/10/2019, takto

rozhodol:

Dovolanie zamietla.

Žalovanej p r i z n á v a nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej len „okresný súd“ alebo „súd prvej inštancie“) v poradí druhým rozsudkom z 5. júna 2019 č. k. 20Cpr/5/2014-666 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že výpoveď z pracovného pomeru daná jej listom zo dňa 15. januára 2014 doručená jej dňa 15. januára 2014 je neplatná a žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Súd prvej inštancie vec po právnej stránke posúdil podľa § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 3, § 63 ods. 1 písm. b/, § 63 ods. 2 Zákonníka práce a dospel k záveru, že podanej žalobe nie je možné vyhovieť. Uviedol, že podmienkou použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je organizačná zmena u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. V tejto súvislosti poukázal na nespornú skutočnosť, že v rozhodnom čase (v roku 2013) došlo u žalovanej k prudkému nárastu žiadostí o úver a schvaľovací proces sa neúmerne predlžil, pričom v záujme skrátenia tejto doby boli na oddelenie úverov prijaté/presunuté pani Q. a pani K. - obe na pozícii odborného referenta. Ďalším opatrením malo byť vytvorenie pozície tzv. kreditsponzorov na Úseku vlastného odbytu za účelom zvýšenia kvality a úplnosti žiadostí klientov z dôvodu, že schvaľovací proces pri bezchybných žiadostiach bol výrazne rýchlejší. Z rozhodnutia predstavenstva, organizačných dokumentov - štatútu Úseku správy zmlúv zo dňa 15. októbra 2013, 29.

januára 2014 a 29. septembra 2014, ako aj štatútu Úseku vlastného odbytu mal súd prvej inštancie za preukázané, že k vytvoreniu pozícií odborných referentov tzv. kreditsponzorov došlo a rovnako došlo aj k zrušeniu miesta úverového experta (miesta žalobkyne), ktoré následne obnovené nebolo. Zároveň z predloženej analýzy a výpovede pani O. bolo zrejmé, že k zníženiu času potrebného na schválenie žiadostí naozaj došlo. Na základe uvedeného súd prvej inštancie považoval podmienky predpokladané ustanovením § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce za splnené, teda že u žalovanej došlo k organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa žalobkyňa stala nadbytočnou. Dodal, že žiadna skutočnosť nenasvedčovala tomu, že by išlo iba o fiktívnu zmenu s účelom zbavenia sa žalobkyne, pričom námietky, že žalovaná mala alebo mohla postupovať inak, vyhodnotil ako irelevantné z dôvodu, že rozhodnutia o štruktúre a kvalifikácii zamestnancov patria zamestnávateľovi. Súd prvej inštancie ďalej dospel k záveru, že žalovaná si svoju ponukovú povinnosť voči žalobkyni riadne splnila, a to ako z hľadiska časového, tak obsahového. K ponuke voľného miesta došlo po rozhodnutí o organizačnej zmene a pred tým, ako bola žalobkyni daná výpoveď. Obsahové náležitosti tejto ponuky zákon výslovne nestanovuje, preto nebolo možné takúto ponuku vyhodnotiť za neplatnú za stavu, keď z predloženej ponuky bolo zrejmé, o akú prácu ide a aká je jej náplň. Zároveň súd prvej inštancie nezistil žiadny dôvod, prečo by uvedená práca nemala byť pre žalobkyňu vhodná. Dodal, že z ponuky bolo zrejmé, že ide o ponuku na novú pozíciu kreditsponzora, teda ide o pozíciu odborného referenta, pričom na pozícii odborného referenta pôsobili aj pani K. a pani Q., ktorých pracovné pozície žalobkyňa namietala v súvislosti s ponukou pracovnej pozície. Vo vzťahu k námietke o rozpore s dobrými mravmi súd prvej inštancie konštatoval, že z vykonaného dokazovania a vyjadrenia strán bolo zrejmé, že organizačná zmena bola vykonaná práve za účelom odstránenia nevyhovujúceho stavu na oddelení úverov. Za dôvodnú nepovažoval ani námietku ohľadne súvislosti s pôsobením žalobkyne v odborovej organizácii. Súd prvej inštancie ďalej poukázal na písomný súhlas a zápisnicu zo zasadnutia výboru Základnej odborovej organizácie zo dňa 20. marca 2014, kde pani K. výslovne uviedla, že dňa 2. januára 2014 bola žiadosť o súhlas s výpoveďou prerokovaná, pričom zo žiadneho predloženého dokumentu nevyplývala povinnosť toto rozhodnutie urobiť výborom jednohlasne. Súd prvej inštancie konštatoval, že v prejednávanej veci žiadosť prerokovali dvaja z troch členov výboru a teda povaha kolektívneho rozhodovania bola zachovaná. Na dôvazok poukázal na to, že tretím (a jediným chýbajúcim) členom mala byť žalobkyňa, ktorej sa súhlas s výpoveďou mal týkať. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalovaná si splnila všetky zákonné povinnosti v súvislosti s výpoveďou danou žalobkyni a preto žalobu ako nedôvodnú zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 262 ods. 1, 2 a § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“).

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „krajský súd“ alebo „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 29. septembra 2020 sp. zn. 8CoPr/10/2019 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanej priznal voči žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu. V odôvodnení konštatoval správnosť záverov súdu prvej inštancie, pokiaľ išlo o splnenie obsahových náležitostí výpovede a splnenie podmienky súhlasu odborovej organizácie s výpoveďou. V tejto súvislosti všetky otázky „zásadného právneho významu“ nastolené žalobkyňou v podanom odvolaní už boli zodpovedané odvolacím súdom v zrušujúcom uznesení z 26. októbra 2018 č. k. 8CoPr/16/2018-580 a považoval za nadbytočné sa týmito otázkami opätovne zaoberať. Osobitne poznamenal, že v prípade otázok žalobkyne nejde o sporné všeobecné právne otázky, avšak o otázky, ktorých zodpovedanie závisí od posúdenia konkrétnych a jedinečných okolností tejto veci, ako boli ustálené vykonaným dokazovaním. Odvolací súd ďalej dospel k záveru, že skutočnosti zistené z vykonaných dôkazov neumožňovali prijať záver, že žalovaná ukončila pracovný pomer žalobkyne účelovo s cieľom znemožniť jej výkon funkcie predsedníčky základe odborovej organizácie v čase prebiehajúceho kolektívneho vyjednávania, keď výkon tejto funkcie nebol viazaný na trvanie jej pracovného pomeru, pričom je nepochybné, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou v dôsledku organizačnej zmeny spočívajúcej v zrušení jej pracovného miesta a nie vytvorenia pozícií tzv. kreditsponzorov, ktoré miesto navyiac bolo žalobkyni ponúknuté, avšak ho neprijala. V celom rozsahu sa tiež stotožnil so závermi súdu prvej inštancie ohľadom posúdenia prerokovania výpovede s odborovou organizáciou a udelenia súhlasu základnej odborovej organizácie s výpoveďou. V tejto súvislosti uviedol, že za riadne doručenie treba považovať aj žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie a predchádzajúci súhlas základnej odborovej organizácie s výpoveďou členovi výboru základnej odborovej organizácie, ak ju zamestnávateľ doručí iba jednému

členovi výboru základnej odborovej organizácie. Vo vzťahu k otázke, či je prerokovanie výpovede a následné udelenie súhlasu zamestnávateľovi s výpoveďou členovi výboru základnej odborovej organizácie základnou odborovou organizáciou, keď ju prerokujú iba dvaja členovia výboru základnej odborovej organizácie bez toho, aby s takouto žiadosťou oboznámili tretieho člena výboru, platné, dospel k záveru, že prerokovanie výpovede za týchto okolností (teda v neprítomnosti žalobkyne) neplatnosť, resp. nesplnenie predpokladov platnosti výpovede, nespôsobuje. V súvislosti s otázkou nadbytočnosti žalobkyne a príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou považoval odvolací súd za správne závery súdu prvej inštancie, že ak za stavu, keď pracovné miesto žalobkyne bolo rozhodnutím žalovanej zrušené a ponúknuté (jediné) voľné miesto žalobkyňa prijať odmietla, hoci ponuku tejto práce treba bez ďalšieho považovať za ponuku v plnej miere vyhovujúcu ustanoveniu § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce, stala sa žalobkyňa, pre ktorú už žalovaná nemala žiadnu inú prácu, nepochybne nadbytočnou v príčinnej súvislosti s uskutočnenou organizačnou zmenou, ktorá bola dôvodom výpovede. Rovnako nepovažoval za relevantnú ani účelovú argumentáciu žalobkyne, že absencia uvedenia výšky ponúkanej mzdy v písomnej ponuke inej vhodnej práce v danom prípade spôsobila neplatnosť výpovede. Poukázal na to, že Zákonník práce nestanovuje pre splnenie ponukovej povinnosti obligatórnu písomnú formu, pričom žalobkyni bola takáto písomná ponuka doručená. Dodal, že niet pochyb o tom, že žalobkyni boli všetky tieto skutočnosti, teda okrem náplne práce aj výška mzdy, kvalifikačné predpoklady i miesto výkonu práce na danej pozícii, dobre známe, čo potvrdili aj vykonané dôkazy (najmä výpovede pani Š., pani O. a pani B. Q.). Napokon, pokiaľ išlo o žalobkyňou zdôrazňovanú nevyhnutnosť zabezpečenia jej zvýšenej ochrany ako predsedníčky Základnej odborovej organizácie u žalovanej, odvolací súd poukázal na to, že akceptovanie takejto interpretácie by v konečnom dôsledku prakticky vylúčilo možnosť zamestnávateľa skončiť z organizačných dôvodov pracovný pomer zamestnanca vykonávajúceho funkciu v odborovej organizácii, ak si to on sám neželá. Uzavrel, že takáto ochrana ani nie je nevyhnutná, keď členstvo v odborovej organizácii ani jej orgánoch nie je podmienené existenciou (trvaním) pracovného pomeru, a teda dotknutému zamestnancovi nič nebráni realizovať jeho ústavné právo koalíciej slobody aj po skončení pracovného pomeru. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodzovala z ustanovení § 420 písm. e/ CSP (rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd), § 420 písm. f/ CSP (súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces) a § 421 ods. 1 písm. b/ CSP (rozhodnutie odvolacieho súdu spočívalo v nesprávnom právnom posúdení).

3.1. Namietala nedostatky odôvodnenia napadnutého rozhodnutia, keďže odvolací súd sa nevysporiadal s jej námietkami týkajúcimi sa obsahových náležitostí výpovede a splnenia podmienky súhlasu odborovej organizácie s výpoveďou. Ďalej uviedla, že odvolací súd sa bližšie nezaoberal, resp. vôbec nevyjadril k nesprávnostiam skutkových zistení súdu prvej inštancie (dátum schválenia a účinnosti Kolektívnej zmluvy u žalovanej; dokumenty ohľadom vytvorenia pozícií tzv. kreditsponzorov; obdobie, v ktorom došlo k zníženiu času potrebného na vybavenie žiadostí o úvery; splnenie ponukovej povinnosti žalovanej ako zamestnávateľa; umožnenie výkonu odborovej funkcie žalobkyni počas plynutia jej výpovednej doby). Dovolateľka rovnako poukázala na to, že odvolací súd sa v odôvodnení vôbec nezaoberal posúdením zabezpečenia efektívnosti práce u zamestnávateľa v súvislosti s predmetným rozhodnutím o zrušení pracovného miesta žalobkyne. Tiež skutočnosť, že k ňou uvádzanému rozporu s dobrými mravmi sa súd vyjadril iba konštatovaním, že žalovaná racionálne odôvodnila organizačné zmeny, bez akéhokoľvek bližšieho zdôvodnenia, považovala za závažný nedostatok odôvodnenia napadnutého rozsudku. Napokon žalobkyňa vytkla odvolaciemu súdu, že ju zaviazal k plnej náhrade trov konania bez toho, aby odôvodnil, prečo nemalo byť pri rozhodovaní použité ustanovenie § 257 CSP. Preto mala za to, že odvolací súd porušil jej právo na spravodlivý proces a konanie zaťažil vadou v zmysle § 420 písm. f/ CSP.

3.2. Ďalej podľa názoru žalobkyne blízky rodinný vzťah sudcu odvolacieho súdu s bývalým právnym zástupcom žalovanej je v danom prípade objektívne spôsobilý vyvolať dôvodné pochybnosti o nezaujatosti predsedu senátu odvolacieho súdu JUDr. Ondreja Krajča. Vzhľadom na to, že vylúčenie

sudcu nastáva priamo zo zákona a tieto okolnosti tu boli aj v čase rozhodovania odvolacieho súdu, je naplnené ustanovenie § 420 písm. e/ CSP.

3.3. Dovolateľka mala ďalej za to, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia nasledovných právnych otázok, ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené: A/ „Je textácia vo výpovedi pre zamestnanca: „zamestnávateľ rozhodol s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na určenom úseku o znížení stavu zamestnancov“ bez akejkoľvek ďalšej bližšej konkretizácie skutkovým vymedzením výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce?“, B/ „Možno považovať za riadne doručení žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie a predchádzajúci súhlas základnej odborovej organizácie s výpoveďou členovi výboru základnej odborovej organizácie, keď ju zamestnávateľ doručí iba inému členovi výboru základnej odborovej organizácie ako predsedovi základnej odborovej organizácie, pričom osobou konať za základnú odborovú organizáciu je predseda základnej odborovej organizácie a nikde nie je upravené oprávnenie iných členov výboru základnej odborovej organizácie preberať písomnosti určené základnej odborovej organizácii?“, C/ „Je prerokovanie výpovede a následné udelenie súhlasu zamestnávateľovi s výpoveďou členovi výboru základnej odborovej organizácie základnou odborovou organizáciou, keď ju prerokujú iba niektorí členovia výboru základnej odborovej organizácie bez toho, aby s takouto žiadosťou oboznámili ostatných členov výboru a bez poznania ich stanovísk, platné?“, D/ „Aké náležitosti musí obsahovať ponuka inej vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce?“, E/ „Môže zamestnávateľ označiť za nadbytočnú a následne dať aj výpoveď predsedníčke základnej odborovej organizácie v prípade, ak má zamestnávateľ viac zamestnancov s tým istým druhom práce na pracovnej pozícii, ktorú ruší a jedným z nich je predsedníčka základnej odborovej organizácie a keď v tom čase prebiehajú u zamestnávateľa rokovania o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy?“. V tejto súvislosti žalobkyňa uviedla, že ide o dôležité otázky, ktorých vyriešenie by odstránilo pochybnosti vo vzťahu k hmotnoprávnym podmienkam výpovede, doručovaniu žiadosti o prerokovanie a udeľovanie súhlasu odborovej organizácie s výpoveďou, riadnemu prerokovaniu a udeľovaniu tohto súhlasu a náležitostiam, ktoré má obsahovať ponuka inej vhodnej práce. Dodala, že uvedené otázky odvolací súd nesprávne právne posúdil. Na základe uvedených dôvodov žalobkyňa navrhla, aby dovolací súd rozhodnutia súdov nižších inštancií zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Zároveň v zmysle § 444 ods. 2 CSP navrhla odložiť právoplatnosť napadnutého rozhodnutia.

4. Žalovaná vo vyjadrení k dovolaniu uviedla, že odvolací súd neporušil právo žalobkyne na spravodlivý proces, nakoľko napadnutý rozsudok riadne odôvodnil a náležite sa vysporiadal s každým relevantným argumentom žalobkyne. Poukázala pritom na konštantnú judikatúru, podľa ktorej súdy nie sú povinné odpovedať na každý argument strany konania, ale iba na argumenty podstatné pre rozhodnutie vo veci. Pokiaľ sa žalobkyňa domáhala opätovného prieskumu skutkových zistení, skutkový prieskum je v dovolacom konaní neprípustný. Žalovaná ďalej uviedla, že napadnutý rozsudok nezávisel od vyriešenia otázok uvedených žalobkyňou, resp. že predmetné otázky už boli v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu vyriešené. Dovolanie žalobkyne preto v tejto časti považovala za nedôvodné. V súvislosti s námietkou žalobkyne, že vo veci rozhodoval vylúčený sudca, žalovaná poznamenala, že pán JUDr. Jaroslav Krajčo už nie je právnym zástupcom žalovanej viac ako 16 rokov. Zároveň z ustanovenia § 49 ods. 1 CSP vyplýva, že sudca je vylúčený z rozhodovania iba v prípade, ak pochybnosti o jeho nezáujatosti vyplývajú z jeho pomeru k zástupcovi strany v spore, nie k bývalému zástupcovi strany. Vzhľadom na uvedené navrhla podané dovolanie odmietnuť, resp. zamietnuť.

5. Podľa § 444 ods. 1 CSP dovolací súd môže na návrh odložiť vykonateľnosť napadnutého rozhodnutia, ak sú tu dôvody hodné osobitného zreteľa. Podľa § 444 ods. 2 CSP ak nejde o rozhodnutie, ktoré ukladá povinnosť plniť, dovolací súd môže na návrh odložiť jeho právoplatnosť, ak sú tu dôvody hodné osobitného zreteľa; ustanovenie § 230 tým nie je dotknuté.

6. Dovolací súd nezistil splnenie podmienok pre odklad vykonateľnosti (resp. právoplatnosti) dovolaním napadnutého rozhodnutia podľa ustanovenia § 444 ods. 1 a 2 CSP a v súlade s ustálenou praxou o tom nevydal samostatné rozhodnutie. Uvedený procesný postup z ústavnoprávneho hľadiska považuje za udržateľný aj Ústavný súd Slovenskej republiky (m. m. IV. ÚS 158/2022, IV. ÚS 442/2022).

7. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „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 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP) skúmal, či sú dané procesné predpoklady pre uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu napadnutého rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je síce procesne prípustné, ale nie je dôvodné a preto ho zamietol (§ 448 CSP).

8. 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.

9. Podľa § 420 CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b/ ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c/ strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

10. 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).

11. 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 dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

12. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP 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).

13. 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 zákonu zodpovedajúcim spôsobom, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod (§ 420 CSP 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.

14. Podľa názoru žalobkyne v konaní došlo k procesnej vade zmätočnosti uvedenej v § 420 písm. e/ CSP, keďže vo veci rozhodoval vylúčený sudca.

15. V súvislosti s posúdením opodstatnenosti tejto námietky dovolací súd poukazuje na rozhodnutie najvyššieho súdu publikované ako judikát R 59/1997, v zmysle ktorého neexistencia žiadneho rozhodnutia alebo existencia právoplatného rozhodnutia nadriadeného súdu o tom, že sudca je alebo nie je vylúčený z prejednávania a rozhodovania vecí, nebráni dovolaciemu súdu pri skúmaní podmienok prípustnosti dovolania v zmysle ustanovenia § 420 písm. e/ CSP posúdiť túto otázku samostatne a

prípadne i inak, než ju posúdil nadriadený súd súdu procesnému, ktorý vo veci rozhodoval. V danej veci skúmal dovolací súd opodstatnenosť uplatneného dovolacieho dôvodu podľa § 420 písm. e/ CSP vzhľadom na obsah námietok uvádzaných dovolateľom vo vzťahu k ustanoveniu § 49 ods. 1 CSP.

16. Z ustanovenia § 49 ods. 1 CSP vyplýva, že sudca je vylúčený z prejednávania a rozhodovania sporu, ak so zreteľom na jeho pomer k sporu, k stranám, ich zástupcom alebo osobám zúčastneným na konaní možno mať odôvodnené pochybnosti o jeho nezaujatosti. Účelom tohto ustanovenia je prispieť k nestrannému prejednaní sporu, k nezaujatému prístupu súdu k stranám sporu alebo k ich zástupcom a tiež predísť možnosti neobjektívneho rozhodovania. Tomu zodpovedá aj právna úprava skutočností, ktorá je z hľadiska vylúčenia sudcu považovaná za právne relevantnú. Je ňou existencia určitého právne významného vzťahu sudcu k sporu alebo jeho osobného vzťahu k stranám sporu, prípadne k ich zástupcom, ktorý by mohol ovplyvniť jeho objektívny pohľad na spor a preto objektívne vyvoláva pochybnosti o jeho nezaujatosti. Pomer sudcu k sporu je daný najmä vtedy, ak sudca má svoj konkrétny záujem na určitom spôsobe skončenia sporu a rozhodnutia v spore.

17. Dovolací súd akcentuje, že obsahom práva na prejednanie sporu pred nestranným súdom nie je povinnosť súdu vyhovieť každému návrhu oprávnených osôb a vždy vylúčiť sudcu z ďalšieho prejednávania a rozhodovania sporu pre zaujatosť. Obsahom základného práva na prejednanie sporu nestranným súdom je len povinnosť prejsť každý návrh oprávnenej osoby na vylúčenie sudcu z ďalšieho prejednávania a rozhodnutia a rozhodnúť o ňom (I. ÚS 73/97, I. ÚS 27/98, II. ÚS 121/03). V tejto súvislosti je nevyhnutné tiež zdôrazniť, že rozhodnutie o vylúčení sudcu podľa § 49 až § 58 CSP predstavuje výnimku z ústavnej zásady, podľa ktorej nikto nesmie byť odňatý svojmu zákonnému sudcovi (čl. 48 ods. 1 Ústavy SR), sudcu možno vylúčiť z prejednávania a rozhodovania sporu skutočne iba výnimočne a z naozaj závažných dôvodov, ktoré mu celkom zjavne bránia rozhodnúť v súlade so zákonom, objektívne, nezaujato a spravodlivo. Samotný subjektívny názor strany (účastníka) konania, že v osobe určitého sudcu sú dané okolnosti vylučujúce ho z prejednávania a rozhodovania veci, nezakladá ešte bez ďalšieho dôvod pre legitímne obavy z jeho nestranného a nezaujatého rozhodovania.

18. Je dôležité zohľadniť skutočnosť, že spoločenské vzťahy v najširšom slova zmysle sú vzťahmi vzájomného pôsobenia, kontaktu a interakcie medzi členmi spoločnosti; preto závažnosť, ktorá by založila pochybnosť o nezaujatosti zákonného sudcu (znamenala dôvod pre jeho vylúčenie z prerokovania a rozhodovania veci), môže aj pri zohľadnení tzv. teórie zdania uplatňovanej v judikatúre ESLP nastať iba v prípade, keď je celkom zjavné, že jeho vzťah k sporu, stranám, ich zástupcom či osobám zúčastneným na konaní, dosahuje taký charakter a intenzitu, že aj napriek zákonom ustanovenej povinnosti nebude môcť rozhodovať „sine ira et studio“, teda nezávisle a nestranne (porovnaj napr. I. ÚS 332/08). Rozhodovať nestranne nie je právom, výsadou či privilegiom sudcov. Ide o základnú povinnosť sudcov, o štrukturálny prvok súdneho systému.

19. Existencia oprávnených pochybností o nestrannosti sudcu závisí vždy od posúdenia konkrétnych okolností prípadu a podľa objektívneho kritéria sa musí rozhodnúť, či (úplne odhliadnuc od osobného správania sa sudcu) existujú preukázateľné skutočnosti, ktoré môžu spôsobiť vznik pochybností o nestrannosti sudcu (pozri Fey proti Rakúsku). Pri rozhodovaní, či je daný oprávnený dôvod na obavu, že konkrétny sudca je nestranný, je stanovisko osoby oprávnenej namietat' zaujatosť dôležité, ale nie rozhodujúce, určujúce je to, či sa môže táto obava považovať za objektívne oprávnenú. Len nestranný súd totiž poskytuje stranám rovnaké príležitosti na uplatnenie všetkých práv, ktoré im zaručuje právny poriadok (II. ÚS 71/97).

20. Dovolací súd v posudzovanej veci dospel k záveru, že len zo samotnej skutočnosti, že konajúci predseda senátu je synom bývalého právneho zástupcu žalovanej, ktorý navyše v predmetnom konaní ani žalovanú nezastupuje, nemožno vyvodiť preferenciu či negatívny vzťah zákonného sudcu ku tejto strane sporu, prípadne k ich zástupcom, či jeho pomer k prejednávanej veci. Pri rozhodovaní, či uvádzaná okolnosť prezrádza nedostatok nestrannosti sudcu (z objektívnych aspektov), a teda či je tu relevantná obava z nedostatku nezaujatosti, vychádzal najvyšší súd z judikatúry ESLP, ktorá vyžaduje,

aby sa obava z nedostatku nestrannosti zakladala na objektívnych, konkrétnych a dostatočne závažných skutočnostiach. Objektívnu nestrannosť nemožno chápať tak, že čokoľvek, čo môže vrhnúť čo aj len tieň pochybnosti na nestrannosť sudcu, ho automaticky vylučuje ako sudcu nestranného. Predmetný rodinný vzťah medzi bývalým právnym zástupcom žalovanej a zákonným sudcom dovolací súd nepovažoval za takú okolnosť, ktorá by svojou povahou, obsahom a intenzitou bola z objektívneho hľadiska spôsobilá založiť pochybnosť o nezáujatosti, resp. schopnosti zákonného sudcu (predsedu senátu) prejednať a rozhodnúť vec nestranne. Navyše, ustanovenie § 49 ods. 1 CSP predpokladá pomer sudcu k zástupcovi, ktorý zastupuje stranu v konaní, v rámci ktorého je konkrétna námietka zaujatosti uplatnená. Pokiaľ v danom prípade táto námietka smerovala k vzťahu s bývalým zástupcom žalovanej, tak aj z tohto dôvodu ju bolo potrebné vyhodnotiť ako irelevantnú. Vzhľadom na to, že dovolací súd nevezhladol iné skutočnosti odôvodňujúce vylúčenie zákonného sudcu z prejednávania sporu, považoval tvrdenie žalobkyne o existencii vady zmätočnosti uvedenej v § 420 písm. e/ CSP za neopodstatnené.

21. Žalobkyňa ďalej vyvodzuje prípustnosť podaného dovolania z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP namietajúc nedostatočné odôvodnenie napadnutého rozhodnutia a nevysporiadanie sa s jej odvolacími námietkami.

22. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom 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 (I. ÚS 26/94), v ktorom sa uplatnia všetky zásady súdneho rozhodovania v súlade so zákonmi a pri aplikácii ústavných princípov. Pod porušením práva na spravodlivý proces (vo všeobecnosti) treba rozumieť taký postup súdu, ktorým sa účastníkom konania znemožní realizácia tých procesných práv, ktoré im právna úprava priznáva za účelom zabezpečenia spravodlivej ochrany ich práv a právom chránených záujmov.

23. 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 vo veci (I. ÚS 46/05). Z uvedeného potom vyplýva, že k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f/ CSP môže dôjsť aj nepreskúmateľnosťou napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu (porov. I. ÚS 105/06, III. ÚS 330/2013, či 4Cdo/3/2019, 8Cdo/152/2018, bod 26., 5Cdo/57/2019, bod 9., 10.) alebo prekvapivosťou rozhodnutia vtedy, keď odvolací súd vydá rozhodnutie, ktoré nebolo možné na základe zisteného skutkového stavu veci predvídať, čím bola účastníkovi odňatá možnosť právne a skutkovo argumentovať vo vzťahu k otázke, ktorá sa s ohľadom na právny názor odvolacieho súdu javila ako významná pre jeho rozhodnutie, či rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.).

24. Najvyšší súd vo svojich rozhodnutiach opakovane uviedol, že z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 420 písm. f/ 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 (viď 3Cdo/41/2017, 3Cdo/214/2017, 8Cdo/5/2017, 8Cdo/73/2017). So zreteľom na to pristúpil aj v danom prípade k posúdeniu opodstatnenosti argumentácie dovolateľky, že procesne nesprávnym postupom súdov bolo zasiahnuté do jeho práva na spravodlivý proces.

25. Dovolací súd zároveň zdôrazňuje, že pri posudzovaní splnenia požiadaviek na riadne odôvodnenie rozhodnutia, správnosť právnych záverov, ku ktorým súdy dospeli, nie je právne relevantná, lebo prípadne nesprávne právne posúdenie veci prípustnosť dovolania nezakladá. Ako vyplýva aj z judikatúry ústavného súdu, iba skutočnosť, že dovolateľ sa s právnym názorom všeobecného súdu nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti rozhodnutia odvolacieho súdu (napr. I. ÚS 188/06).

26. V danom prípade dovolací súd dospel k záveru, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spĺňa

náležitosti odôvodnenia rozhodnutia (§ 393 ods. 2 v spojení s § 220 ods. 2 CSP), a preto ho nemožno považovať za nepreskúmateľné či nedostatočne odôvodnené. Odôvodnenie rozsudku zodpovedá základnej (formálnej) štruktúre odôvodnenia rozhodnutia. Súslednosti jednotlivých častí odôvodnenia a ich obsahové (materiálne) náplne zakladajú súhrnne ich zrozumiteľnosť aj všeobecnú interpretačnú presvedčivosť. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami aj úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. V hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť. Argumentácia odvolacieho súdu je koherentná a jeho rozhodnutie konzistentné, logické a presvedčivé, premisy v ňom zvolené, aj závery, ku ktorým na ich základe dospel, sú prijateľné pre právnickú aj laickú verejnosť. Z odôvodnenia rozhodnutia krajského súdu je zrejmé, z akých skutkových zistení a právnych úvah vychádzal, keď dospel k záveru o nedôvodnosti uplatneného nároku žalobkyne.

26.1. Predovšetkým je potrebné zdôrazniť, že odvolací súd sa v odôvodnení s poukazom na § 378 ods. 1, ods. 2 CSP stotožnil so závermi súdu prvej inštancie, ktorého rozhodnutie považoval za vecne správne. Odvolací súd sa následne podrobne venoval jednotlivým odvolacím námietkam žalobkyne. Vo vzťahu k obsahovým náležitostiam výpovede a splneniu podmienky súhlasu odborovej organizácie s výpoveďou odvolací súd náležite zdôvodnil, prečo považoval obe tieto podmienky za splnené. Dovolací súd zároveň považuje za postačujúce a neodporujúce právu na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia, pokiaľ odvolací súd v súvislosti s nastolenými otázkami žalobkyňou odkázal na ich zodpovedanie vo svojom skoršom zrušujúcom uznesení č.k. 8CoPr/16/2018-580, keď súčasne zdôraznil, že po zrušení a vrátení veci súdu prvej inštancie nevyšli najavo žiadne nové skutočnosti. Navyiac osobitne poznamenal, že v prípade otázok žalobkyne nejde (hoci sa to žalobkyňa tak snažila prezentovať) o sporné všeobecné právne otázky, avšak o otázky, ktorých zodpovedanie závisí od posúdenia konkrétnych a jedinečných okolností tejto veci, ako boli ustálené vykonaným dokazovaním. Ohľadom namietaných skutkových zistení odvolací súd jasne konštatoval, že skutočnosti zistené z vykonaných dôkazov neumožňujú prijať (žalobkyňou opakovane prezentovaný) záver, že žalovaná ukončila pracovný pomer žalobkyne účelovo s cieľom znemožniť jej výkon funkcie predsedníčky základne odborovej organizácie v čase prebiehajúceho kolektívneho vyjednávania, keď výkon tejto funkcie nebol viazaný na trvanie jej pracovného pomeru. Poukázal tiež na to, že z vykonaných dôkazov je nepochybné, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou v dôsledku organizačnej zmeny spočívajúcej v zrušení jej pracovného miesta a nie vytvorenia pozícií tzv. kreditsponzorov, ktoré miesto navyiac bolo žalobkyni ponúknuté, avšak ho neprijala. Zároveň sa stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že žalovaná racionálne odôvodnila organizačné zmeny aj spôsob, akým mala v úmysle usporiadať svoju zamestnaneckú štruktúru tak, aby sa nedostatky žiadostí o úver odstraňovali už pri ich podávaní, nie až na konci procesu, čo ich spracovanie značne predlžovalo. Odvolací súd sa ďalej v celom rozsahu stotožnil so závermi súdu prvej inštancie ohľadom nesprávneho posúdenia prerokovania výpovede s odborovou organizáciou a udelenia súhlasu základnej odborovej organizácie s výpoveďou, v súvislosti s čím sa riadne vysporiadal s argumentáciou žalobkyne opierajúcej sa o rozsudok sp. zn. 3Cdo/346/2009. Následne dôkladne reflektoval otázky nastolené žalobkyňou, keď dospel k záveru, že za riadne doručení treba považovať aj žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie a predchádzajúci súhlas základnej odborovej organizácie s výpoveďou členovi výboru základnej odborovej organizácie, ak ju zamestnávateľ doručí iba jednému členovi výboru základnej odborovej organizácie. Rovnako konštatoval, že prerokovanie výpovede a následné udelenie súhlasu zamestnávateľovi s výpoveďou členovi výboru základnej odborovej organizácie základnou odborovou organizáciou, keď ju prerokujú iba dvaja členovia výboru základnej odborovej organizácie bez toho, aby s takouto žiadosťou oboznámili tretieho člena výboru, nespôsobuje nesplnenie predpokladov platnosti výpovede. Vo vzťahu k otázke nadbytočnosti žalobkyne a príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou jednoznačne uviedol, že za stavu, keď pracovné miesto žalobkyne bolo rozhodnutím žalovanej zrušené a ponúknuté (jediné) voľné miesto žalobkyňa prijať odmietla, hoci ponuku tejto práce treba bez ďalšieho považovať za ponuku v plnej miere vyhovujúcu ustanoveniu § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce, stala sa žalobkyňa, pre ktorú už žalovaná nemala žiadnu inú prácu, nepochybne nadbytočnou v príčinnej súvislosti s uskutočnenou organizačnou zmenou, ktorá bola dôvodom výpovede. Napokon odvolací súd dostatočne objasnil, prečo si žalovaná riadne splnila voči žalobkyni ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce a prečo nebolo nevyhnutné poskytovať žalobkyni zvýšenú ochranu ako predsedníčke Základnej odborovej organizácie u žalovanej.

26.2. Na základe uvedeného možno konštatovať, že odvolací súd pri hodnotení skutkových zistení a

skutkových záverov neopomenul vziať do úvahy žiadnu z namietaných skutočností v odvolaní, či skutočností, ktoré v konaní vyšli najavo, z uvedeného je zrejmé, z akých dôvodov odvolací súd potvrdil rozhodnutie súdu prvej inštancie a podľa názoru dovolacieho súdu má odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu (ktoré treba v spojení s rozhodnutím súdu prvej inštancie chápať ako jeden vecný celok) všetky náležitosti v zmysle § 393 CSP. Za procesnú vadu konania podľa ustanovenia § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že žalobkyňa sa s rozhodnutím odvolacieho súdu nestotožňuje a že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa jej predstáv. Samotná skutočnosť, že dovolateľka so skutkovými a právnymi závermi vyjadrenými v odôvodnení rozhodnutia odvolacieho súdu nesúhlasí a nestotožňuje sa s nimi, nemôže sama osebe viesť k založeniu prípustnosti dovolania podľa § 420 písm. f/ CSP, pretože do práva na spravodlivý proces nepatrí právo na to, aby bol účastník konania pred všeobecným súdom úspešný, teda aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ním predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jeho vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ním navrhnutých dôkazov súdom, prípadne dožadovať sa ním navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 98/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

27. Dovolací súd zdôrazňuje, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou sporu, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03). Súd v opravnom konaní nemusí dať odpoveď na všetky námietky uvedené v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú (podľa názoru súdu) podstatný význam pre rozhodnutie o odvolaní a zostali sporné alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré je predmetom preskúmania v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05). Neostáva preto nič iné, než konštatovať, že v prejednávanej veci boli z tohto pohľadu súdmi nižších inštancií splnené ústavnoprávne nároky kladené na odôvodnenie súdneho rozhodnutia.

28. Z viacerých námietok dovolateľky obsiahnutých v dovolaní vyplýva, že vyjadruje nespokojnosť so zisteným skutkovým stavom veci. K tomu pre úplnosť dovolací súd uvádza, 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 - porov. ustanovenie § 442 CSP, v zmysle ktorého dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd. Dovoľaním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi prvej a druhej inštancie, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania. 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 dovolací súd takúto vadu v posudzovanom spore nezistil.

29. Dovolací súd preto dospel k záveru, že žalobkyňa neopodstatnene namieta, že odvolací súd jej nesprávnym procesným postupom znemožnil uskutočňovať jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f/ CSP).

30. Žalobkyňa ďalej vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP tvrdiac, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnych otázok, ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené.

31. Dovolací súd v tejto súvislosti zdôrazňuje, že je viazaný iba vymedzením právnej otázky, od ktorej

záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, ktoré považuje dovolateľ za nesprávne, nie však už určením, pod ktorý prípad prípustnosti jej riešenia (§ 421 ods. 1 CSP) táto otázka spadá. Z uvedeného dôvodu dovolací súd z hľadiska prípustnosti dovolania posudzuje (iba) materiálny substrát samotného dovolacieho konania spočívajúci vo vymedzení právnej otázky a predstretí vlastnej argumentácie dovolateľa v zmysle § 432 ods. 2 CSP, súčasne zohľadňujúc vlastnú rozhodovaciu prax (iura novit curia, 4Cdo/11/2021, 8Cdo/54/2018, I. ÚS 51/2020).

32. Dovolací súd konštatuje, že dovolateľka v danom prípade zákonu zodpovedajúcim spôsobom vymedzila právne otázky (bližšie špecifikované v ods. 3.3. odôvodnenia). Po konštatovaní prípustnosti dovolania pristúpil dovolací súd k meritórnemu dovolaciemu prieskumu a posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania z hľadiska uplatnenej dovolacej argumentácie, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzených právnych otázkach.

33. Právnym posúdením veci je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej normy, 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 právnú normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

34. V súvislosti s prvou (3.3. A/) právnou otázkou dovolateľka namietala nedostatočné skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, ktoré nezodpovedá ustanoveniu § 63 ods. 1 písm. b/ CSP.

34.1. Podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je teda potrebné, aby výpovedný dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých zamestnávateľ vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu rozvážuje so zamestnancom pracovný pomer.

34.2. Skutkovým vymedzením výpovedného dôvodu sa najvyšší súd zaoberal vo viacerých rozhodnutiach, v ktorých zároveň definoval požiadavky kladené na toto vymedzenie.

34.3. Už v rozhodnutí R 2/1971 uviedol, že zmyslom ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce je, aby účastníci pracovného pomeru boli proti výpovedi primerane chránení, aby sa mohli brániť, že výpovedný dôvod nie je daný. Preto je potrebné výpovedný dôvod uvádzať tak, aby vo výpovedi bolo jednoznačne vyjadrené, z ktorého zákonného dôvodu sa dáva. Pretože výpovedným dôvodom je určitá skutočnosť, ktorá vykazuje znaky zákonného výpovedného dôvodu, je potrebné, aby dôvod v písomnej výpovedi bol vždy uvedený. Podľa charakteru toho - ktorého výpovedného dôvodu bude miera skutkového uvedenia dôvodu rôzna, niekedy sa bude prekrývať so skutkovou podstatou uvedenou v zákone, napríklad v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

34.4. V rozhodnutí sp. zn. 5Cdo/86/1998 najvyšší súd konštatoval, že výpovedný dôvod sa musí v písomnej výpovedi uviesť tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka k tomu, čo chcel prejavíť, t. j. ktorý zákonný výpovedný dôvod uplatňuje, a aby sa zabezpečilo, že uplatnený výpovedný dôvod sa nebude môcť dodatočne meniť. Preto je potrebné, aby sa výpovedný dôvod určitým spôsobom konkretizoval uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí realizáciu zákonného dôvodu výpovede tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa výpoveď dáva. Z hľadiska ustanovenia Zákonníka práce je neplatná len taká výpoveď, z ktorej sa nedá ani výkladom zistiť, ktorý výpovedný dôvod sa v nej v skutočnosti uplatňuje.

34.5. Výpovedný dôvod, ktorý uplatňuje zamestnávateľ, treba uviesť tak, aby bolo zrejmé, aký je skutočný dôvod výpovede. Nedostatočná konkretizácia výpovedného dôvodu môže ovplyvniť aj platnosť výpovede z dôvodu neurčitosti. Zákonník práce ustanovuje nielen povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, ale súčasne zakotvuje aj požiadavku na spôsob tohto vymedzenia. Je povinný výpovedný dôvod vymedziť skutkovo tak, aby nebol zameniteľný s iným výpovedným dôvodom. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre výpoveď z pracovného pomeru je potrebné

uviesť tak, aby boli určité a zrozumiteľné; nedostatok týchto náležitostí má za následok neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 13. októbra 2009 sp. zn. 5MCdo/17/2008).

34.6. Vo výpovedi z pracovného pomeru je potrebné nielen citáciou právneho predpisu, ale aj skutkovo konkretizovať (vymedziť) výpovedný dôvod tak, aby nebol zameniteľný, inak je výpoveď podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce neplatná. Dôvod výpovede z pracovného pomeru je skutkovo vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, ak sú vo výpovedi okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že opísaný skutok je nezameniteľný s inými skutkami. Skutočnosti, ktoré boli dôvodom výpovede, pritom nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností (detailov), lebo pre neurčitosť alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď z pracovného pomeru neplatná len vtedy, keď by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle ustáliť, prečo bola daná zamestnancovi výpoveď (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. júla 2008 sp. zn. 1MCdo/2/2008).

34.7. Pri úvahe, akým spôsobom má byť výpovedný dôvod konkretizovaný tak, aby boli splnené požiadavky vyplývajúce z ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce, je treba brať na zreteľ, že ustanovenie § 63 ods. 1 vymedzuje len skutkové podstaty pre danie výpovede zamestnávateľom. K tomu, aby bolo možné v konkrétnom prípade posúdiť, či výpoveď z pracovného pomeru je platným právnym úkonom, je treba zistiť, či nastali také skutočnosti, ktoré právna norma predpokladá ako dôvod k tomuto rozviazaniu pracovného pomeru. 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 zabezpečiť efektívnosť práce, iné organizačné zmeny), v dôsledku ktorých sa zamestnanec môže stať nadbytočným. Nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Pre platnosť výpovede zamestnávateľa nie je rozhodujúca okolnosť, akým spôsobom je uvedené rozhodnutie označené. Z jeho obsahu musí dostatočne vyplývať, či sledovalo vyššie uvedené ciele (porovnaj sp. zn. 5Cdo/111/2016).

35. V prejednávanej veci žalovaná ako zamestnávateľ v písomnej výpovedi z pracovného pomeru žalobkyni ako skutkové vymedzenie dôvodu výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce uviedla, že "Zamestnávateľ, spoločnosť Wüstenrot stavebná sporiteľňa, a.s., so sídlom Grösslingova 77, Bratislava, rozhodol s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na Úseku správy zmlúv o znížení stavu zamestnancov. V dôsledku toho bude Vaše pracovné miesto s účinnosťou od 15.01.2014 zrušené bez náhrady a Vy sa stanete pre zamestnávateľa nadbytočnou.". Z uvedeného skutkového vymedzenia dôvodu skončenia pracovného pomeru výpoveďou je zrejmé, že žalovaná ako dôvod výpovede označila organizačnú zmenu s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, dôsledkom ktorej malo byť zrušenie pracovného miesta žalobkyne. Dovolací súd dospel k záveru, že takéto vymedzenie organizačnej zmeny možno považovať za plne vyhovujúce požiadavkám ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce a zodpovedajúce vyššie prezentovanej ustálenej rozhodovacej praxi dovolacieho súdu. Z uvedeného skutkového vymedzenia nepochybne vyplýva dôvod výpovede tak, že ho nie je možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. Prejav vôle je určitý a zrozumiteľný, nevyvolávajúci pochybnosti, z ktorého dôvodu sa výpoveď dáva. Na základe vykonaného dokazovania, a to najmä rozhodnutia predstavenstva žalovanej z 19. decembra 2013 a organizačných dokumentov - štatútu Úseku správy zmlúv zo dňa 15. októbra 2013, 29. januára 2014 a 29. septembra 2014, ako aj štatútu Úseku vlastného odbytu, mali zároveň konajúce súdy preukázané, že skutočne došlo k vytvoreniu pozícií odborných referentov tzv. kreditsponzorov a súčasne bol znížený stav zamestnancov tak, že zamestnávateľ (žalovaná) s účinnosťou od 15. januára 2014 bez náhrady zrušil jednu pracovnú pozíciu - úverový expert na Úseku správy zmlúv, ktorá následne obnovená nebola. Z uvedeného vyplýva, že vymedzenie skutkového dôvodu uvedeného vo výpovedi aj zodpovedá skutočnosti, a preto ani z tohto hľadiska nebolo možné záveru súdov nižších inštancií o splnení podmienok predpokladaných ustanovením § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce nič vytknúť, keďže spočíva na správnom posúdení veci.

36. Prostredníctvom druhej (3.3. B/) nastolenej právnej otázky žalobkyňa vyslovila námietky voči doručovaniu žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede a udelenie súhlasu základnej odborovej organizácii, ktorá v danom prípade nebola doručená predsedníčke základnej odborovej organizácie ako osobe oprávnenej konať.

36.1. Dovolací súd v tejto súvislosti uvádza, že takto zadaná právna otázka by mohla mať znaky relevantné v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ CSP iba vtedy, ak by výsledok jej riešenia (posúdenia a vyhodnotenia) odvolacím súdom predstavoval dôvod, pre ktorý (v tomto prípade) bola žaloba žalobkyne zamietnutá. Podľa názoru dovolacieho súdu dovolateľkou nastolená právna otázka toto kritérium nespĺňa, keďže v danom prípade nešlo o právnu otázku rozhodujúcu pre rozhodnutie odvolacieho súdu vo veci samej. V prejednávanej veci súdy vzhľadom na uplatnený nárok posudzovali (ne)platnosť výpovede danej žalobkyňou. Otázka žiadosti o udelenie súhlasu s výpoveďou podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce v znení do 31. mája 2014 má pre záver o (ne)platnosti konkrétnej výpovede relevanciu len do tej miery, či dôjde k vyjadreniu súhlasu, resp. nesúhlasu zástupcov zamestnancov tak, ako to predpokladá predmetné ustanovenie. V prejednávanej veci pritom z vykonaného dokazovania vyplynulo, že k prerokovaniu a prejavu súhlasu s výpoveďou odborovým orgánom došlo 2. januára 2014. V kontexte účasti zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu teda zákon so žiadanými ďalšími skutočnosťami nespája právny následok (ne)platnosti výpovede. Pokiaľ žalobkyňou vymedzená otázka smerovala k procesu doručovania žiadosti o prerokovanie a udelenie súhlasu s výpoveďou adresovanej odborovej organizácii, netýkala sa takého záveru, na ktorom spočívalo dovolaním napadnuté rozhodnutie. Vzhľadom na uvedené možno konštatovať, že od vyriešenia dovolateľkou nastolenej právnej otázky rozhodnutie odvolacieho súdu v spore nezáviselo a jej vyriešenie dovolacím súdom by neovplyvnilo rozhodnutie vo veci samej a právne postavenie žalobkyne v spore (tzn. jej vyriešenie v kontexte vykonaného dokazovania nemôže priniesť zmenu záverov konajúcich súdov a pre dovolateľku pozitívny výsledok v spore). Takto dovolateľkou nastolená otázka má v danom prípade povahu (len) akademickú, ktorej zodpovedanie dovolacím súdom by nemohlo viesť k zrušeniu alebo zmene dovolaním napadnutého rozhodnutia. Pritom cieľom civilného sporového konania (aj pred dovolacím súdom) je poskytnúť reálnu ochranu právam, nie riešiť teoretické otázky, ktorých výsledok sa nijako nepremietne do právnej sféry procesných strán.

37. V prípade tretej právnej otázky (3.3. C/) dovolateľka namietala prerokovanie a udelenie súhlasu s výpoveďou iba niektorými členmi výboru základnej odborovej organizácie.

37.1. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Predovšetkým je potrebné poukázať na to, že Zákonník práce žiadnym spôsobom neurčuje spôsob prejednávania žiadosti o udelenie (ne)súhlasu s výpoveďou (prípadne okamžitým skončením pracovného pomeru) príslušným odborovým orgánom v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce v znení do 31. mája 2014. V okolnostiach prejednávanej veci je preto dôležité zohľadniť charakter odborovej organizácie ako dobrovoľného združenia, ktoré vzniká nezávisle od vôle zamestnávateľa a integrácie štátu do procesu jej konštituovania a ktorej hlavným cieľom je podporovať a hájiť záujmy pracujúcich. Pre vymedzenie jej právneho postavenia v konkrétnych situáciách majú smerodajný vplyv interné dokumenty odborovej organizácie, predovšetkým jej stanovy. Vo veci konštituovania štruktúry odborových orgánov, vrátane vymedzenia rozsahu ich kompetencií a kreovania ich vôle ide o výlučne vnútornú záležitosť odborovej organizácie, ktorú zákon nijakým spôsobom neobmedzuje. Proces udelenia súhlasu podľa predmetného ustanovenia bude teda v konkrétnom prípade závisieť od rozdelenia kompetencií medzi odborovými orgánmi odborovej organizácie a úpravy kreovania ich vôle v zmysle ich vnútro-odborových dokumentov (spravidla stanov).

37.2. Dovolací súd pritom zastáva názor, že súd v zásade nie je oprávnený skúmať spôsob interného prerokovania výpovede príslušnou odborovou organizáciou za účelom udelenia (ne)súhlasu s ňou a ani posudzovať platnosť aktu obsahujúceho takýto prejav vôle. Prípadné porušenie vnútro-odborových dokumentov zástupcami zamestnancov pri udeľovaní súhlasu s výpoveďou zamestnanca nemôže ísť na ťarchu zamestnávateľa, ktorý postupoval v zmysle právnych predpisov, pretože by to vytváralo nežiaducu nerovnováhu v pracovnoprávnom vzťahu v neprospech zamestnávateľa. Bez ohľadu na uvedené je z obsahu spisu zrejmé, že podľa 24.1 stanov odborovej organizácie pôsobiacej u žalovanej je

výbor výkonným orgánom riadiacim činnosť odborovej organizácie medzi členskými schôdzami a podľa bodu 24.1 písm. d/ stanov výbor rozhoduje a vyjadruje sa v mene všetkých členov odborovej organizácie v rozsahu, ktorý stanoví alebo ktorý mu deleguje členská schôdza. Podľa bodu 17.5 stanov je rozhodnutie výboru odborovej organizácie platné, ak bolo prijaté nadpolovičnou väčšinou prítomných členov. Nakoľko v danom prípade dňa 2. januára 2014 prerokovali výpoveď danú žalobkyni dve z troch členiek výboru odborovej organizácie (p. K. a p. B. - Q.), je zrejmé, že súhlas bol prijatý v súlade so stanovami odborovej organizácie za zachovania povahy kolektívneho rozhodovania. Zároveň zo žiadneho vnútro-odborového dokumentu príslušnej odborovej organizácie nevyplynula povinnosť takéto rozhodnutie urobiť výborom jednohlasne. Dovolací súd preto konštatuje, že ani z týchto namietaných skutočností nebolo možné vyvodiť neplatnosť posudzovanej výpovede a aj v tejto časti rozhodli sudy nižších inštancií správne.

38. Pokiaľ ide o zodpovedanie štvrtej (3.3. D/) dovolateľkou nastolenej právnej otázky, táto smerovala k posúdeniu náležitostí ponuky inej vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce. Namietala, že žalovaná si v tomto prípade svoju povinnosť nesplnila, keďže v písomnej ponuke neuviedla mzdové podmienky týkajúce sa ponúkanej inej vhodnej práce.

38.1. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Z časového hľadiska sa ponuka inej vhodnej práce musí uskutočniť ešte pred tým, ako dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, najskôr však po rozhodnutí zamestnávateľa o príslušnej organizačnej zmene. Ako už najvyšší súd skonštatoval v rozhodnutí z 20. apríla 2011 sp. zn. 4MCdo/5/2010, splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede, t. j. rozhodujúce je, či zamestnávateľ má v čase dania výpovede voľné pracovné miesto, ktoré je pre zamestnanca vhodné. Voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať. Nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (pozri R 51/1997). Vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je teda právne významné iba to, či zamestnávateľ disponuje voľným pracovným miestom v okamihu, kedy dáva zamestnancovi výpoveď. Skutočnosť, že zamestnávateľ neskôr príjme do pracovného pomeru iného zamestnanca na pracovné miesto, ktoré by vzhľadom na svoju kvalifikáciu mohol vykonávať aj zamestnanec, ktorý dostal výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, nie je z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce právne relevantná (pozri obdobne rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky zo 6. júna 2002 sp. zn. 21Cdo/1369/2001).

38.2. Dovolací súd sa stotožňuje s právnym posúdením veci súdmi nižších inštancií, ktoré uzavreli, že žalovaná si svoju ponukovú povinnosť voči žalobkyni riadne splnila, a to ako z hľadiska časového, tak aj obsahového. Je potrebné zdôrazniť, že Zákonník práce nestanovuje obsahové náležitosti ponuky inej vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce, ba pre splnenie tejto ponukovej povinnosti nepožaduje ani obligatórnu písomnú formu. Podľa názoru dovolacieho súdu účelu predmetného ustanovenia zodpovedá také splnenie ponukovej povinnosti, z ktorej ponuky je zrejmé, o akú pracovnú pozíciu ide a aká je jej náplň. V danom prípade z obsahu písomnej ponuky vyplývalo, že ide o ponuku na novú pozíciu kreditšponzora, teda o pozíciu odborného referenta, pričom z vykonaného dokazovania (ktoré dovolací súd v zásade nemá oprávnenie prehodnocovať) mal odvolací súd za preukázané, že žalobkyni museli byť všetky skutočnosti týkajúce sa predmetnej pozície, vrátane výšky mzdy, kvalifikačných predpokladov i miesta výkonu práce na danej pozícii, dobre známe. Vzhľadom na to, že v danom prípade došlo k riadnemu splneniu ponukovej povinnosti, námietky žalobkyne bolo potrebné aj v tomto smere vyhodnotiť ako nedôvodné.

39. V súvislosti s piatou (3.3. E/) právnou otázkou dovolateľka namietala, že v čase podania výpovede pracovali na Úseku správy zmlúv u žalovanej traja úveroví experti, pričom ona ako predsedníčka základnej odborovej organizácie mala byť chránená a nie prepúšťaná ako prvá a jediná.

39.1. Dovolací súd poukazuje na skutočnosť, že táto otázka už bola v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu vyriešená, a to v rozhodnutí z 29. januára 2009, sp. zn. 3Cdo/33/2008, uverejnenom v Zbierke

rozhodnutí NS SR pod R 26/2009, kde najvyšší súd uviedol, že „Ak zamestnávateľ na základe svojho rozhodnutia o organizačných zmenách znižuje počet zamestnancov v rovnakom pracovnom zaradení, o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať“. Z uvedeného vyplýva, že záleží výlučne od rozhodnutia zamestnávateľa, ktorého zo zamestnancov v rovnakom pracovnom zaradení zvolí ako nadbytočného, pričom tento výber nepodlieha prieskumu súdu. Okrem toho sa možno stotožniť so závermi súdov nižších inštancií, že výkon funkcie v odborovej organizácii nie je viazaný na konkrétne pracovné miesto a dotknutému zamestnancovi nič nebráni realizovať jeho ústavné právo koalíciej slobody aj po skončení pracovného pomeru. Vzhľadom na to možno uzavrieť, že súdy sa v tejto časti neodklonili od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu a ich rozhodnutia možno považovať za vecne správne.

40. Vzhľadom na vyššie uvedené a skutočnosť, že v danom prípade nedošlo z hľadiska nastolených právnych otázok k nesprávnemu právnemu posúdeniu veci odvolacím súdom, považoval dovolací súd dovolateľkou uplatnený dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 CSP za nedôvodný. Dovolací súd na tomto základe aj dospel k záveru, že podané dovolanie nie je dôvodné a preto ho zamietol (§ 448 CSP).

41. Žalovaná bola v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešná (§ 453 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP), preto jej 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).

42. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

P o u č e n i e : Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.