

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 9Cdo/139/2022
Identifikačné číslo spisu: 1311215717
Dátum vydania rozhodnutia: 30.01.2023
Meno a priezvisko: JUDr. Martin Holíč
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2023:1311215717.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Sone Mesiarkinovej a sudcov JUDr. Mariána Sluka, PhD. a JUDr. Martina Holíča, v spore žalobkyne G.. X. B., nar. XX. XX. XXXX, bytom T. D.. č. XX, X., zastúpenej advokátkou JUDr. Dagmar Matuškovou, Búdkova ul. č. 12, Bratislava, proti žalovanej Slovenskej zdravotníckej univerzite, IČO: 00 165 361, so sídlom Limbová ul. č. 12, Bratislava, zastúpenej Advokátskou kanceláriou Kucek & Partners, s. r. o., IČO: 36 865 192, Námestie Martina Benku č. 26, Bratislava, o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou a iné, vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp.zn. 7Cpr/3/2011, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 30. novembra 2021 sp.zn. 10CoPr/11/2020, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalovaná má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava III (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 21. marca 2019 č. k. 7Cpr/3/2011-741 (v poradí druhým) v celom rozsahu zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede, ktorú jej dal žalovaný listom zo dňa 12.07.2011 z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, v súvislosti s organizačnými zmenami a racionalizačnými opatreniami, v rámci ktorých žalovaný ako zamestnávateľ rozhodol o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, okrem iného aj o zrušení pracovného miesta žalobkyne, ktorú nemá možnosť naďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas a zároveň uloženia povinnosti žalovanému pridelovať jej prácu podľa pracovnej zmluvy a náhrady mzdy za dobu, kedy jej žalovaný neumožnil a neprideloval prácu. Svoje rozhodnutie odôvodnil právne § 11a ods. 1 veta prvá, § 17 ods. 2, § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. b), § 73 ods. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, § 74, § 78 ods. 1, § 79 ods. 1, § 229 ods. 4, § 237 ods. 1, § 237 ods. 2 písm. a), d), § 273 ods. 3, 4 Zákonníka práce - zák. č. 311/2001 Z. z. (ďalej len „Zákonník práce“) a vecne nedôvodnosťou podanej žaloby, keď pri opätovnom posúdení skutkového stavu na základe ďalšieho dokazovania, vychádzajúc z citovaných ustanovení

Zákonníka práce a právneho názoru odvolacieho súdu (odsek 8. až 12. rozsudku), dospel opäť k záveru, že žalovaný dodržal všetky zákonom predpísané náležitosti pre danie spornej výpovede, z dôvodu nadbytočnosti žalobkyne na základe písomného rozhodnutia žalovaného ako zamestnávateľa o organizačných zmenách (podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce), danej v rámci hromadného prepúšťania podľa § 73 Zákonníka práce, za splnenia hmotnoprávnych podmienok podľa § 61 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

1.1 Súd prvej inštancie vychádzal zo skutočností, ktoré za nesporné označil v odôvodnení odvolací súd, tak ako sú uvedené v odseku 7. rozsudku a to, postup žalovaného z hľadiska dodržania písomnej formy výpovede, účinného doručenia výpovede žalobkyňou dňa 13. 07. 2011 a skutkového vymedzenia jej dôvodu, ktorým je nadbytočnosť z dôvodu zníženia stavu zamestnancov a zrušenia pracovného miesta žalobkyne, v dôsledku racionalizačných opatrení, na základe „uznesenia akademického senátu SZU o transformácii pracovísk VVZ SZU, ústavov a ich začlenení do jednotlivých fakúlt SZU a znížení počtu pracovných miest SZU zo dňa 27. 01. 2011“ a „rozhodnutia Rektora SZU v Bratislave o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce zo dňa 05. 05. 2011“, keď na základe tejto výpovede mal pracovný pomer žalobkyne u žalovaného skončiť uplynutím trojmesačnej výpovednej doby dňa 31. 10. 2011. Poukázal na skutočnosť, že skúmal, či uvedenými rozhodnutiami o organizačnej zmene, došlo aj k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne, ako aj príčinnú súvislosť medzi uvedenou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, v pracovnej pozícii riaditeľky pracoviska v Modre - Harmónia s tým, že z obsahu Rozhodnutia Rektora SZU zo dňa 05. 05. 2011 mal za preukázané, že týmto rozhodnutím došlo k organizačnej zmene spočívajúcej v znížení počtu zamestnancov žalovaného a konkrétne v ÚVZ SZU v Modre - Harmónii, tzn. na pracovisku kde vykonávala prácu žalobkyňa, o 18 zamestnancov, ktorých pracovné miesta sa zrušujú (bod. 1 a 2) a kvestorovi SZU bola uložená povinnosť, po prehodnotení vyťaženia každého zamestnanca, predložiť menovitý zoznam jednotlivých nadbytočných zamestnancov a zrušených pracovných miest. Tento zoznam vyplýva z tabuľky podpísanej kvestorom SZU v Bratislave N.. T. P. dňa 30. 05. 2011, v ktorej je menovite uvedená žalobkyňa a pracovné miesto „vedúca zariadenia na pracovisku ÚVZ Modra“, ktoré sa zrušuje, z čoho je zrejma príčinná súvislosť medzi rozhodnutím rektora z 05. 05. 2011 a zrušením konkrétneho pracovného miesta, ktoré vykonávala žalobkyňa, ktorá sa v dôsledku tohto rozhodnutia stala nadbytočnou, a preto ak sú splnené uvedené predpoklady, a to existencia dôvodu výpovede a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou, potom ohľadom výberu konkrétneho nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ sám, súd nemôže v tomto smere preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa, avšak skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce výpovedný dôvod (R 90/1967).

1.2 V zmysle záverov odvolacieho súdu súd opätovne posúdil, či žalovaný aj naďalej nepotreboval zamestnanca (žalobkyňu), ktorý by vykonával pre neho práce dohodnuté v pracovnej zmluve, a preto po uplynutí výpovednej doby žalobkyne poveril riadením a vedením zariadenia iného zamestnanca (svedkyňa Y.), t. j. skúmal rozdiel medzi pracovnou pozíciou žalobkyne ako riaditeľky účelového zariadenia, jej pracovnou náplňou, resp. rozsahom činností, ktoré pre žalovaného vykonávala a obsahom pracovnej pozície svedkyne Y. a činnosťami, ktoré u žalovaného vykonávala v zmysle pracovnej zmluvy, po tom, čo bola poverená riadením a vedením účelového zariadenia, tzn. sporné tvrdenia strán o tom, či žalovaný po daní výpovede z dôvodu nadbytočnosti, práce, ktoré žalobkyňa vykonávala potreboval alebo nie, pričom mal z výpovedí žalobkyne a svedkyne Y. preukázané, že riadiace činnosti a z nich vyplývajúca zodpovednosť za chod zariadenia, ktoré vykonávala v zmysle pracovnej zmluvy žalobkyňa, svedkyňa Y. po zrušení pracovného miesta vedúcej/riaditeľky zariadenia nevykonávala v tomto rozsahu, ako žalobkyňa a jej úloha sa obmedzovala len na sprostredkovanie pokynov kvestora, pričom tvrdenia žalobkyne o zachovaní činnosti účelového zariadenia v tom rozsahu, ako ich zabezpečovalo v čase, keď zastávala pozíciu jeho riaditeľky, neboli dôkazne preukázané.

1.3 Z úkonov žalovaného (List - Informácia o hromadnom prepúšťaní zamestnancov, Č.j.: 12-411/2011 z 30. 05. 2011, informovala rektorka zástupcu zamestnancov - predsedu Výboru ZO SOZ pri SZU L.. Y. W. O., L., T., o hromadnom prepúšťaní zamestnancov z dôvodu racionalizačných a organizačných opatrení na základe uznesenia AS SZU, tabuľka podpísaná kvestorom SZU v Bratislave (N.. T. P.) zo dňa 30. 05. 2011 - Účelové vzdelávacie zariadenie SZU Modra /zrušenie prac. miest z dôvodu organizačných zmien/, vyplýval zoznam 18-tich jednotlivých nadbytočných zamestnancov a zrušených pracovných miest, ktoré zastávali a pracovísk, na ktorých vykonávali prácu s tým, že medzi nimi bola v

zozname ako jedna zo štyroch nadbytočných TH zamestnancov, konkrétne menovite uvedená žalobkyňa, ako „vedúca zariadenia“ na pracovisku ÚVZ Modra, Zápisnica z rokovania rektora SZU v Bratislave a Základnej odborovej organizácie OSZU o podmienkach hromadného prepúšťania zo dňa 30. 05. 2011, Zápisnica zo schôdze Výboru ZO SOZ č. 4/2011 zo dňa 31. 05. 2011 a pripojenej prezenčnej listiny vyplýva, že prítomní členovia Výboru ZO SOZ dňa 31. 05. 2011 prerokovali Informáciu o hromadnom prepúšťaní zamestnancov, Č. j.: 12-411/2011 z 30. 05. 2011, Listina - Uznesenie zo zápisnice schôdze Výboru ZO SOZ č. 4/2011 zo dňa 31. 05. 2011. Zo záznamu z prerokovania hromadného prepúšťania zo dňa 22. 06. 2011 a jeho Prílohy č. 1 - Informácia č. 1 o plánovanom začatí a o výsledku prerokovania hromadného prepúšťania podľa § 73 Zákonníka práce, mal súd preukázané, že pred daním výpovede, žalovaný výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce dňa 31. 05. 2011 vopred prerokoval so zástupcami zamestnancov, a to čo do dôvodu výpovede na základe Informácie o hromadnom prepúšťaní zamestnancov, Č. j.: 12-411/2011 z 30. 05. 2011, pričom zástupcovia zamestnancov pri rokovaní boli informovaní tak o hromadnom prepúšťaní, ako aj oboznámení s menným zoznamom konkrétnych nadbytočných zamestnancov, vzhľadom k čomu námietky žalobkyne považoval za nedôvodné. Súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia ďalej uviedol, že predloženými listinami mal preukázané splnenie si aj zákonných povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 73 Zákonníka práce s tým, že ohľadom ponukovej povinnosti iného vhodného zamestnania v mieste výkonu práce (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce), bolo povinnosťou žalobkyne označiť takéto konkrétne vhodné miesto, avšak v tomto smere povinnosť tvrdenia neunesla, a preto žalovaný nemal povinnosť preukazovať, že takýmto vhodným pracovným miestom nedisponoval (ako to tvrdil). Výrok, ktorým rozhodol o nároku na náhradu trov konania odôvodnil právne ust. § 255 ods. 1, § 262 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) a vecne plným úspechom žalovaného v spore, z dôvodu ktorého mu priznal nárok na náhradu trov konania.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 30. novembra 2021 sp.zn. 10CoPr/11/2020 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správny a žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že na základe preskúmania rozsudku dospel k záveru, že súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom pre rozhodnutie vo veci, dospel k správnym skutkovým záverom, ktoré majú oporu vo vykonaných dôkazoch a vec správne skutkovo i právne posúdil. Odvolací súd sa preto v celom rozsahu stotožňuje so skutkovými závermi, ako aj s právnym posúdením veci v odôvodnení rozsudku súdu prvej inštancie a podľa § 387 ods. 2 CSP na ne v plnom rozsahu poukazuje.

2.1 Odvolací súd sa nestotožnil s tvrdením žalobkyne, že v konaní nebolo právne relevantným spôsobom preukázané, že na Účelové vzdelávacie zariadenie SZU v Modre sa transformácia SZU prijatá rozhodnutím Akademického senátu SZU o transformácii pracovísk VVZ SZU, ústavov a ich začlenení do jednotlivých fakúlt SZU a znížení počtu pracovných miest zo dňa 27. 01. 2011 nevzťahovala, keďže uvedené zariadenie netvorilo súčasť ekonomicko-prevádzkového úseku, ale z organizačného poriadku vyplýval jeho status „súčasť univerzity“, nakoľko aj z Pracovnej zmluvy, ktorú žalobkyňa uzavrela dňa 10. 12. 1998 s právnym predchodcom žalovaného (Slovenská postgraduálna akadémia medicíny) vyplýva, že miestom výkonu práce bolo vysunuté pracovisko (komplexná zodpovednosť za celý chod vysunutého pracoviska po stránke ekonomickej a prevádzkovej), pričom po zriadení žalovaného (zák. č. 401/2002 Z. z.), ako štátnej vysokej zdravotníckej školy sa miesto výkonu práce žalobkyne (vysunuté pracovisko v Modre - Harmónii) zmenilo v súlade s novým organizačným poriadkom, účinným od 28. 11. 2002 na Účelové vzdelávacie zariadenie a zároveň sa zmenil druh práce žalobkyne na riaditeľku Účelového vzdelávacieho zariadenia SZU v Modre - Harmónii.

2.2 V súlade so zákonom o vysokých školách č. 131/2002 Z. z. samosprávny orgán vysokej školy akademický senát (na 46. riadnom zasadnutí dňa 27. 01. 2011, bod 4/) schválil konkrétnu organizačnú zmenu týkajúcu sa aj súčasti vysokej školy a rektor vysokej školy ako jej štatutárny orgán vydal rozhodnutie o organizačnej zmene (Rozhodnutie Rektora SZU v Bratislave o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce zo dňa 05. 05. 2011 po predchádzajúcom prerokovaní a schválení akademickým senátom), pričom súvislosti s týmto rozhodnutím žalovaného ako zamestnávateľa, bolo zrušené nielen konkrétne pracovné miesto žalobkyne, ale žalovaný vykonal transformáciu svojich

pracovísk a ústavov, rozsiahle zmeny v organizačnej štruktúre a rôzne racionalizačné opatrenia, ktorými došlo k reorganizácii na úrovni celej organizačnej štruktúry žalovaného, keďže zrušil niektoré pracoviská, pracovné pozície, kumuloval viaceré pracovné činnosti a pod., t. j. v konaní bolo bezpečne preukázané, že tvrdenie žalobkyne o tom, že organizačná zmena nesúvisela s jej miestom výkonu práce, z dôvodu ktorého nebola preukázaná príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa stala nadbytočným zamestnancom je nesprávne a v rozpore so zisteným skutkovým stavom, preto sa odvolací súd nestotožnil ani s argumentáciou žalobkyne, označujúcej postup žalovaného dňa 05.05.2011 za obchádzanie zákona, v snahe dať jej výpoveď v rámci reorganizácie SZU.

2.3 K námietke žalobkyne, že ani doplnení dokazovania nebolo preukázané, že činnosti, ktoré vykonávala bol žalovaný schopný zabezpečiť s nižším počtom zamestnancov, najmä keď nasledujúci deň po skončení plynutia výpovednej doby zodpovedný zástupca žalovaného obsadil predmetnú pracovnú pozíciu jasne a zreteľne formulovaným písomným rozhodnutím inou pracovníčkou strediska (ÚVZ SZU Modra) na vykonávanie totožných pracovných úloh ako mala ona sama, resp. k hodnoteniu svedeckej výpovede svedkyne Y. na pojednávaní dňa 13. 11. 2018 žalobkyňou v podanom odvolaní, odvolací súd poukázal na zásadu voľného hodnotenia dôkazov. Kontrola výsledku hodnotenia dôkazov, ku ktorým dospel súd, sa uskutočňuje najmä prostredníctvom inštitútu odôvodnenia rozsudku upraveného v ust. § 220 ods. 2 CSP. V posudzovanej veci súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav veci, aplikoval naň správny predpis a svoje rozhodnutie aj náležite odôvodnil. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie s poukazom na ustanovenie § 420 písm. f) CSP pre porušenie práva na spravodlivý proces a podľa § 421 ods. 1 CSP pre nesprávne právne posúdenie sporu odvolacím súdom, navrhujúc jeho zrušenie a vrátenie veci odvolaciemu súdu. Prípustnosť dovolania žalobkyňa vyvodzuje z ustanovenia § 421 ods. 1 CSP argumentujúc tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci, pričom pri vyriešení právnej otázky sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vyslovenej v rozhodnutiach sp. zn. 1 Cdo 124/2010 a R 34/1968. Prvostupňový súd a ani odvolací súd sa nevysporiadali s tou právnou skutočnosťou, že žalovaná, ktorá niesla dôkazné bremeno, v priebehu konania ničím nepreukázala, že „Uznesenie akademického senátu SZU o transformácii pracovísk VVZ SZU, ústavov a ich začlenení do jednotlivých fakúlt SZU a znížení počtu pracovných miest SZU zo dňa 27. 01. 2011“ sa týkalo aj transformácie pracoviska, na ktorom dovolateľka vykonávala zmluvne dohodnutú prácu vedúcej (neskôr pod označením riaditeľka). V rozpore s vykonaným dokazovaním obidva sudy uviedli, že žalovaný správne vymedzil výpovedný dôvod pre žalobkyňu a to nadbytočnosť z dôvodu zníženia stavu zamestnancov a zrušenia pracovného miesta žalobkyne, v dôsledku racionalizačných opatrení. Podľa názoru dovolateľky žalovaná postupovala v rozpore s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, ktorý ukladá zamestnávateľovi správne vymedziť cieľ organizačnej zmeny a jej efektivitu. Odvolávka odvolacieho súdu, že zoznam „vybratých“ pracovníkov, s ktorými mala žalovaná končiť pracovný pomer na základe „rozhodnutia štatutára žalovanej zo dňa 05. 05. 2011“ vyplýva z tabuľky podpísanej kvestorom SZU v Bratislave N.. T. P. dňa 30. 05. 2011, v ktorej je menovite uvedená žalobkyňa a pracovné miesto „vedúca zariadenia na pracovisku UVZ Modra“, ktoré sa zrušuje, z čoho je zrejma príčinná súvislosť medzi rozhodnutím rektora z 05. 05. 2011 a zrušením konkrétneho pracovného miesta, ktoré vykonávala žalobkyňa, ktorá sa v dôsledku tohto rozhodnutia stala nadbytočnou, nie je právne podložené preukázaním zákonom vyžadovaného rozhodnutia (schválenia) štatutárneho orgánu žalovanej. Informácia o hromadnom prepúšťaní zamestnancov, Č.j.: 12-411/2011 z 30.05.2011, ktorým informovala rektorka zástupcu zamestnancov - predsedu Výboru ZO SOZ pri SZU o hromadnom prepúšťaní zamestnancov z dôvodu racionalizačných a organizačných opatrení na základe uznesenia AS SZU nemá oporu v rozhodnutí akademického senátu žalovanej zo dňa 27. 01. 2011 a nemá náležitosti vyžadované ust. § 74 Zákonníka práce. Z výpovede danej žalobkyne žalovanej ani z vykonaného dokazovania nijako nevyplýva, v čom mali organizačné zmeny zamestnávateľa na pracovisku UVZ v Modre, v príčinnej súvislosti s ktorými sa žalobkyňa mala stať nadbytočnou, spočívať, či v zmene jeho úloh alebo technického vybavenia alebo z toho dôvodu, že práce vykonávané dovolateľkou u žalovaného tento potreboval v menšom rozsahu alebo z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce. V tomto smere sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom

odklonilo od rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 zo dňa 27. apríla 2004, podľa ktorého: „V prípade, že rozhodnutím zamestnávateľa, poprípade jeho realizáciou u zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ako uvedené ciele a že teda zamestnávateľ len predstieral prijatie organizačného opatrenia, je potrebné bez ohľadu na to, ako svoje opatrenie označil, dôvodiť, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté.“

3.1 Žalovaná si nespĺnila ani ďalšiu hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede vyplývajúcu z ustanovenia § 74 ZP, ktorý ukladá zamestnávateľovi výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. V tomto smere nebolo vykonané žiadne dokazovanie. Žalovanou predložené listinné dôkazy svedčia iba o tom, že predmetom zasadania vedenia odborovej organizácie bol bod skončenie pracovného pomeru s neurčitým a nešpecifikovaným počtom zamestnancov, bez právne relevantného výstupu z tohto rokovania. Riešenie tejto právnej otázky odvolacím súdom sa odklonilo od rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 1 Cdo 72/2006, ktorým vyslovil právny názor, že účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď podľa § 74 ZP nastanú vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru, alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 ZP; ak konkrétna výpoveď nebola odborovej organizácii predložená, to znamená, že takáto listina o výpovedi vypracovaná ešte nebola, táto sa vypracovala až potom, čo odbory výpoveď vzali na vedomie, tak z uvedeného je zrejmé, že odborová organizácia nemala k dispozícii listinu o výpovedi žalobkyne, ktorú mali prerokovať, a teda logicky mohli vziať na vedomie len zámer skončiť pracovný pomer a preto prerokovanie výpovede danej žalobkyni bolo len formálnym konaním, ktoré sledovalo len naplnenie formálnych predpokladov. Riešenie tejto právnej otázky sa odklonilo od rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 5 MCdo 17/2008, v zmysle ktorého ak odborová organizácia prejednala skončenie pracovného pomeru bez zaujatia konkrétneho stanoviska, teda je zrejmé, že závodný výbor odborovej organizácie nemal žiadnu výpoveď pri svojom rokovaní k dispozícii. Podľa dovolateľky sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe aj ohľadne právnej otázky neplatnosti výpovede pre rozpor s dobrými mravmi (napr. rozhodnutia sp.zn. 5 Cdo 42/2010 a sp.zn. 4 Cdo 178/2008) pokiaľ napriek nepreukázaniu cieľa údajnými organizačnými zmenami sledovanými a vôbec skutočnej existencii týchto organizačných zmien žalovaným, dospel k záveru o platnosti výpovede. Podľa dovolateľky v napadnutom konaní nebola vôbec vyriešená právna otázka neplatnosti výpovede pre nesplnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v priebehu plynutia výpovednej doby, poukazujúc na stanovisko Najvyššieho súdu ČR sp. zn. Cpjf 44/77 z 24. marca 1978 uverejnené ako judikát R 15/1978.

3.2 Prípustnosť dovolania dovolateľka odvodzuje aj z ust. 420 písm. f) CSP a spočívajúceho v nesprávnom procesnom postupe súdov, keď prvostupňový súd nerešpektoval právny názor odvolacieho Krajského súdu v Bratislave uvedený v rozhodnutí zo dňa 26. januára 2017, č. k. 10CoPr/1/2016 - 607 a nezistil riadne skutkový stav veci a odvolací súd v napadnutom rozhodnutí skutkový stav ustálený súdom prvého stupňa v rozhodnutí zo dňa 21.3.2019 dostatočne nepreveril. Prvostupňový súd nevykonal objektívne dokazovanie ohľadom skutočnosti, či žalovaná aj naďalej nepotrebovala zamestnanca (žalobkyňu), keď už nasledujúci deň po uplynutí výpovednej doby žalobkyne dňa 1.11.2011 poverila riadením a vedením zariadenia iného zamestnanca (svedkyňu Y.), keď za dôkaz vzal len osobnú výpoveď svedkyne Y. Súd nevykonal žiadne dokazovanie o zachovaní činnosti účelového zariadenia v tom rozsahu, ako ich zabezpečovalo v čase, keď žalobkyňa zastávala pozíciu jeho riaditeľky, žalovaný nepredložil do konania žiadne dôkazy, že v čase rozhodnutia o zrušení miesta žalobkyne práce ňou vykonávané nepotreboval a to ani v obmedzenom rozsahu. Nebolo povinnosťou žalobkyne, ale povinnosťou žalovanej preukázať potrebu zrušenia miesta vedúcej v zariadení žalovanej. Odvolací súd sa nesprávne vysporiadal so skutkovým stavom, ako ho ustálil prvostupňový súd a najmä do konania predloženými dôkazmi, keď uviedol, že mal za bezpečne preukázané, že tvrdenie dovolateľky o tom, že organizačná zmena nesúvisela s jej miestom výkonu práce, z dôvodu ktorého nebola preukázaná príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa stala nadbytočným zamestnancom je nesprávne a v rozpore so skutkovým stavom. Žalovaná nepredložila do konania napriek požiadavke dovolateľky žiadne dôkazy ohľadom opakovaného odporúčania Akreditačnej komisie vlády SR, ministra školstva a ani medzinárodnej evaluácie reprezentovanej delegátmi Európskej asociácie univerzít, ktoré by preukazovali potrebu zrušenia pracovných miest na pracovisku žalobkyne. Štatutárny orgán žalovanej (Rektorka SZU) bez opory v uznesení zo 46. riadneho zasadania AS SZU v Bratislave zo

dňa 27.01.2011, nezákonne vydala dňa 05.05.2011 celoplošné Rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov o 103 zamestnancov s cieľom zefektívniť prácu na SZU a ozdraviť jej hospodárenie. Takýto text pre rozhodnutie rektorky zo dňa 05. 05. 2011 z uznesenia č. 4 zo zasadania Akademického senátu zo dňa 27.1.2022 nevyplýva. Preto aj rozhodnutie, že v zariadení, kde pracovala žalobkyňa sa znižuje počet zamestnancov o 18 zamestnancov, je vydané v rozpore so zákonom.

4. Žalovaný považuje dovolanie žalobkyne za nedôvodné, preto ho navrhuje zamietnuť a priznať mu náhradu trov dovolacieho konania. Žalobkyňa v dovolaní opakuje tie isté argumenty ako v odvolaní, dovolací súd však neplní funkciu súdu tretej inštancie. Dovolateľka namieta odklon od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu poukazom na rozhodnutie NS ČR sp.zn. 21 Cdo 2204/2003, ktoré však nemožno považovať za rozhodnutie dovolacieho súdu. Dovolateľka namieta odklon od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu poukazom na rozhodnutia NS SR sp.zn. 1 Cdo 72/2006 a 5 MCdo 17/2008, namieta však rozsah dokazovania a nekonkretizuje, v čom sa odvolací súd odklonil od uvedených rozhodnutí. Pokiaľ dovolateľka poukazuje na odklon v otázke posúdenie rozporu výpovede s dobrými mravmi poukazom na rozhodnutia NS SR sp.zn. 5 Cdo 42/2010 a 4 Cdo 178/2008, predmetná otázka nebola dovolateľkou nastolená v odvolacom konaní, nezáviselo od nej rozhodnutie odvolacieho súdu, preto nie je v odvolacom konaní prípustná. Z rovnakých dôvodov je neprípustná aj otázka nesplnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa. Dovolateľka nedôvodne namieta porušenie jej procesných práv ako dovolací dôvod v zmysle § 420 písm. f) CSP, s námietkami ohľadom vykonania a vyhodnotenia dôkazov sa dostatočne vysporiadal už súd prvej inštancie a odvolací súd.

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

6. 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. Dovolanie treba považovať za mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného sporového konania osobitné postavenie. Dovolací súd nie je súdom tretej inštancie, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu. Otázka posúdenia, či sú alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu (por. 9 Cdo/72/2020, 9 Cdo/260/2021), nie strany sporu.

7. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých právna vec bola právoplatne skončená, musí byť vyvážené sprísnenými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať rozširujúco; namieste je skôr reštriktívny výklad (por. 9 Cdo/72/2020, 9 Cdo/260/2021).

8. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 CSP.

9. Dovolateľka prípustnosť podaného dovolania vyvodzuje z § 420 písm. f) CSP.

10. Podľa § 420 písm. f) CSP je dovolanie 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.

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

12. Vzhľadom k tej skutočnosti, že z obsahového hľadiska bolo jadrom dovolacej argumentácie žalobkyne vyjadrenie nespokojnosti s tým, akým spôsobom súdy nižšej inštancie vyhodnotili dôkazy vykonané v priebehu základného konania a ktoré skutkové tvrdenia vyplývajúce z tohto dokazovania považovali za relevantné vo vzťahu k prijatým právnym záverom, dovolací súd považuje za potrebné zdôrazniť, že samotný nesúhlas dovolateľa s jednotlivými skutkovými zisteniami a vyhodnocovanie len vybraných vykonaných dôkazov bez ohľadu na výsledky vyplývajúce z ostatných vykonaných dôkazov v súhrne, ako i rozsiahla polemika s rozhodnutím odvolacieho súdu alebo prosté spochybňovanie správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu, či kritika jeho prístupu zvoleného pri právnom posudzovaní veci, nielen významovo ale ani v spojení s okolnosťami prejednávaneho prípadu nezodpovedajú kritériu uvedenému v § 420 písm. f) CSP.

13. Podstatou dovolacieho prieskumu totiž nie je prehodnocovanie skutkového stavu zisteného súdmi v základnom konaní. Dovolací súd nie je súdom tretej inštancie, na hodnotenie skutkových okolností a zisťovanie skutkového stavu sú povolané súdy prvej a druhej inštancie ako skutkové súdy, a nie dovolací súd, ktorý je v zmysle § 442 CSP viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd. Dovolací súd nie je súdom skutkovým a nemôže v dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery, pretože v dovolacom konaní nemá v zmysle § 442 CSP možnosť vykonávať dokazovanie. Dovoláním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi nižších inštancií, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania, pokiaľ nejde o hrubé a podstatné vady konania, ktoré však dovolací súd v prejednávanej veci nezistil.

14. Postup súdu, ktorý v priebehu konania nevykonal všetky navrhované dôkazy alebo vykonal iné dôkazy na zistenie skutkového stavu, nezakladá prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP (1 Cdo 226/2019, 3 Cdo 26/2017, 4 Cdo 56/2017, 5 Cdo 90/2017, 6 Cdo 69/2020, 7 Cdo 150/2018, 8 Cdo 187/2017, 9 Cdo 364/2021). Ani prípadná neúplnosť či nesprávnosť skutkových zistení a skutkových záverov nie je v rozhodovacej praxi najvyššieho súdu považovaná bez ďalšieho za dôvod zakladajúci tzv. zmätočnosťnú vadu konania (R 42/1993, R 37/1993, R 125/1999, R 6/2000). Výnimkou sú iba rôzne závažné deficity v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný 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. Z preskúmania obsahu spisu však nevyplýva, že by k takémuto prípadu závažných deficitov v dokazovaní došlo.

15. Dovolateľka v dovolaní predostiera vlastné hodnotenie vykonaného dokazovania, na ktorom založila svoj názor na právne posúdenie sporu smerujúce k jej úspechu v spore a tvrdí, že k porušeniu práva na spravodlivý proces došlo tým, že aj keď súd vykonal všetky navrhnuté dôkazy, tieto dôkazy nesprávne vyhodnotil vo vzájomnej súvislosti a z tohto dôvodu dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, ktoré mali rozhodujúci vplyv na rozhodnutie vo veci samej. Treba si však uvedomiť, že sporové konanie je konaním, v ktorom vždy proti sebe stoja dve strany, ktorých tvrdenia a záujmy sú v zásade protichodné, úloha súdu je práve v tom, aby na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru o (ne)pravdivosti tvrdení tej ktorej strany a prijal právne závery tomu zodpovedajúce. Je teda zrejmé, že jedna strana v spore musí byť vždy tou neúspešnou. Podstata dovolania a jeho dôvodov nemôže byť založená na samotnej skutočnosti neúspechu v konaní a na argumentácii, že súdy mali považovať tvrdenia neúspešnej strany za pravdivé a relevantné. Pokiaľ súd aj nesprávne vyhodnotil niektorý z vykonaných

dôkazov, môžu byť jeho čiastkové závery z tohto dôvodu nesprávne, ale podľa konštantnej judikatúry najvyššieho súdu táto skutočnosť sama osebe prípustnosť dovolania v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP nezakladá.

16. V posudzovanej veci je z rozhodnutia súdu prvej inštancie zrejmé, ktoré dôkazy vykonal (viď body 14 až 33 odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie) a aj to, ako ich vyhodnotil (viď body 58 až 65 odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie). Rovnako z rozhodnutia odvolacieho súdu je zrejmé, ktoré dôkazy považoval za rozhodujúce a z ktorých vyvodil svoje skutkové a právne závery (viď body 13 až 17 odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu).

17. Pokiaľ ide o námietky dovolateľky, ako súdy hodnotili vykonané dôkazy, táto otázka je už vecou procesu hodnotenia dôkazov súdom ovládaného zásadou voľného hodnotenia dôkazov, pričom dovolací súd jej porušenie nezistil a má za to, že prijaté skutkové závery súdov nižšej inštancie nevykazujú žiadne známky nedostatočnosti, svojvoľnosti, nelogických úsudkov, zrejmeho omylu, či prílišného formalizmu. Úlohou súdov nižších inštancií bolo posúdiť a vyhodnotiť všetky preukázané skutkové okolnosti týkajúce sa danej výpovede z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, rozhodujúcim bolo posúdiť postup žalovaného ako zamestnávateľa pri prijatí organizačnej zmeny a to, či existovala príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne. Súd prvej inštancie vykonal podrobné a rozsiahle dokazovanie, zohľadnil pritom všetky jednotlivé dôkazy, výsledky procesu dokazovania náležite vyhodnotil a dospel k záveru, že neplatnosť výpovede nebola preukázaná. Závery súdu o preukázaní dôvodu výpovede z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce považuje dovolací súd za jednoznačné, logické a vyplývajúce z vykonaného dokazovania. Súdy oboch inštancií sa podrobne zaoberali všetkými relevantnými námietkami vznesenými žalobkyňou, ktorá sa snažila preukázať, že v skutočnosti nebol daný dôvod jej výpovede z dôvodu nadbytočnosti. Súdy náležite vyhodnotili, či prijatá organizačná zmena bola alebo nebola účelová, či sa žalobkyňa skutočne stala pre zamestnávateľa nadbytočnou, či existovala príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne.

18. Dovolateľka nedôvodne namieta, že súd prvej inštancie sa po predchádzajúcom zrušujúcom uznesení odvolacieho súdu neriadil jeho pokynmi. Z obsahu podrobného a precízneho odôvodnenia rozsudku prvoinštančného súdu je jednoznačné, že súd zopakoval nosnú argumentáciu odvolacieho súdu v zrušujúcom uznesení (body 6 až 12 odôvodnenia), riadil sa jeho pokynmi a doplnil dokazovanie v naznačenom smere (body 13, 32, 33 odôvodnenia), v súlade s procesnou aktivitou oboch sporových strán, neznemožnil žalobkyňi právo vyjadriť sa k vykonanému dokazovaniu a ani jej právo navrhnúť dôkazy. Vyhodnotenie výpovede svedkyne Y. bolo v súlade so zásadou voľného hodnotenia dôkazov, súd prvej inštancie podrobne uviedol jej svedeckú výpoveď (bod 33 odôvodnenia), ako aj vyhodnotenie tejto výpovede (bod 62 odôvodnenia). Rovnako podrobne súd prvej inštancie vykonal a vyhodnotil dokazovanie ohľadom preukázania príčinnej súvislosti medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou pracovnej pozície žalobkyne (body 16 až 19, 61 odôvodnenia), ako aj ohľadom preukázania prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov (body 20 až 24, 63 odôvodnenia).

19. Dovolací súd uzatvára, že námietky dovolateľky smerujúce k vykonanému dokazovaniu a záverom súdov nižšej inštancie z neho vyplývajúcim, neboli dôvodné. Pokiaľ dovolateľka súdom vytýka nedostatky v procese obstarávania skutkových podkladov pre rozhodnutie a tiež nesprávnosť hodnotenia výsledkov dokazovania, vec prejednávajúci senát odvolacieho súdu pripomína, že nedostatočne zistený skutkový stav veci, nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov alebo nesprávne vyhodnotenie niektorého dôkazu nie je v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu považované za vadu konania v zmysle § 420 písm. f) CSP (4Cdo 229/2020, 6 Cdo 69/2020, 9 Cdo 209/2020, 7Cdo 187/2021).

20. Postup súdu prvej inštancie, aprobovaný odvolacím súdom, je plne v súlade so zásadou voľného hodnotenia dôkazov a nevykazuje znaky žiadnej procesnej nesprávnosti. Dôkazy a tvrdenia strán sporu hodnotí súd podľa svojej úvahy, pričom žiaden dôkaz nemá predpísanú zákonnú silu (čl. 15 Základných princípov CSP). Dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo (§ 191

ods. 1 CSP). V danej veci z rozhodnutia odvolacieho súdu (ako i súdu prvej inštancie) nevyplývajú žiadne deficity v dokazovaní namietané dovolateľkou. Z odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie i odvolacieho súdu celkom jasne a zrozumiteľne vyplýva, ako a na základe akých dôkazov dospeli k záveru o nepreukázaní neplatnosti výpovede. Prijaté závery tak v týchto súvislostiach nemožno hodnotiť ako odporujúce výsledkom vykonaného dokazovania, či rozporné so zásadou voľného hodnotenia dôkazov.

21. Skutočnosť, že súdy nevzali pri svojom rozhodovaní do úvahy skutkové okolnosti, ktoré podľa dovolateľky vyplývali z vykonaného dokazovania a nestotožnili sa s jej tvrdeniami a videním skutkového stavu, nemá za následok upretie, či odňatie procesných práv strane sporu, 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).

22. Z obsahu dovolania je zrejmé, že žalobkyňa sa svojou argumentáciou existencie vady zmätočnosti snaží spochybníť právne posúdenie sporu odvolacím súdom (námetka nesprávneho právneho posúdenia platnosti výpovede), ktorá by však aj v prípade jej opodstatnenosti mala za následok nanajvýš vecnú nesprávnosť napadnutého rozsudku, nezakladala by ale prípustnosť dovolania v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP, vid' konštantnú judikatúru najvyššieho súdu (R 24/2017, 9Cdo/248/2021, 9Cdo 265/2021).

23. Vzhľadom na vyššie uvedené dovolací súd uzatvára, že vadu konania v zmysle § 420 písm. f) CSP nezistil.

24. Žalobkyňa prípustnosť dovolania vyvodzovala aj z § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

25. Podľa ustanovenia § 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, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu (písm. a/), ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená (písm. b/), alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (písm. c/).

26. Aby na základe dovolania podaného podľa uvedeného ustanovenia mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 CSP), musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP. K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť, len ak sú splnené uvedené predpoklady (po prijatí záveru o prípustnosti dovolania). Aj právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v CSP, podobne ako predchádzajúca právna úprava, dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

27. Otázkou relevantnou z hľadiska ustanovenia § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). Môže ísť o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie alebo aplikácie Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine) alebo otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii alebo interpretácii procesných ustanovení). Dovolací súd zároveň zdôrazňuje, že dôvody prípustnosti dovolania podľa § 421 CSP sa vzťahujú výlučne na právnu otázku, riešenie ktorej viedlo k právnym záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu. Právna otázka, vyriešenie ktorej nemalo určujúci význam pre 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.

28. Ak dovolateľ v dovolaní, prípustnosť ktorého vyvodzuje z § 421 ods. 1 CSP, nevymedzí právnu otázku, dovolací súd nemôže uskutočniť meritórny dovolací prieskum, hranice ktorého nie sú vymedzené. V takom prípade nemôže svoje rozhodnutie založiť na predpokladoch alebo domnienkach; ak by postupoval inak, rozhodol by bez relevantného podkladu. V prípade absencie vymedzenia právnej otázky nemôže najvyšší súd pristúpiť k posudzovaniu všetkých procesnoprávných a hmotnoprávných otázok, ktoré pred ním riešili prvoinštančný a odvolací súd a v súvislosti s tým „suplovať“ aktivitu dovolateľa; v opačnom prípade by dovolací súd uskutočnil procesne neprípustný bezbrehý dovolací prieskum, priečiaci sa nielen (všeobecne) novej koncepcii právnej úpravy dovolania a odvolacieho konania zvolenej v CSP, ale aj (konkrétne) účelu ustanovenia § 421 ods. 1 CSP (pozri Števec M., Ficová S., Baricová J., Mesiarkinová S., Bajánková J., Tomašovič M. a kol., Civilný sporový poriadok, Komentár, Praha: C. H. BECK 2016, str. 1382). Pokiaľ v dovolaní absentuje vyššie uvedené vymedzenie, súd nevyvíja procesnú iniciatívu smerujúcu k doplneniu dovolania.

29. Dovolateľka v súvislosti s právnym posúdením otázky organizačnej zmeny ako predpokladu výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce namietala, že odvolací súd sa odklonil od rozhodnutia odvolacieho súdu sp.zn. 1 Cdo 124/2010 a judikátu R 34/1968.

30. Dovolací súd v rozhodnutí sp.zn. 1 Cdo 124/2010 skonštatoval, že v prípade výpovede odkazujúcej na § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (čo nie je skutkové vymedzenie) musí byť dôvod výpovede skutkovo vymedzený a to tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a tiež /a to na prvom mieste/ aby výpoveď bolo možno posúdiť ako právny úkon platný (so zreteľom na určitosť ako náležitosť prejavu vôle). Pri nedostatku určitosti výpovede spočívajúcej v tom, že zamestnávateľ dôvod výpovede vo výpovedi buď vôbec skutkovo neuvedie, alebo ak dôvod uvedie (vymedzí) natoľko neúplne (nekonkrétne), že len s pomocou výkladu takto nedostatočne prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia (neuvedených) údajov jej obsah pre nejednoznačnosť objasniť nemožno (v takom prípade potom platí incerta pro nullis habentur, teda čo je neurčité, pokladá sa za neexistujúce), je takáto výpoveď neplatná. V prejednávanej veci žalovaný ako zamestnávateľ v písomnej výpovedi z pracovného pomeru žalobcovi skutkové vymedzenie dôvodu výpovede podal ako nadbytočnosť na základe rozhodnutia predstavenstva. Výkladom takto prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia o to, čo prejavene nebolo, nemožno vôbec zistiť, k akej organizačnej zmene u žalovaného malo dôjsť a na základe ktorého písomného rozhodnutia jeho predstavenstva sa tak malo stať; v čom konkrétne má spočívať nadbytočnosť žalobcu. Vymedzenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti žalobcu je natoľko skutkovo vágne a neúplné (neurčité), že má za následok neplatnosť výpovede. Na tento zásadný nedostatok výpovede (neurčitosť prejavu vôle) a jeho dôsledok - neplatnosť posudzovanej výpovede správne poukázal vo svojom rozsudku odvolací súd. Dovolací súd teda v tomto spore posudzoval úplne inú právnu otázku, t.j. otázku určitosti vymedzenia výpovedného dôvodu. Základom právneho posúdenia odvolacieho súdu a aj snahy o vymedzenie právnej otázky dovolateľkou bolo riešenie právnej otázky preukázania organizačnej zmeny v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou žalobkyne, teda úplne inej právnej otázky, než bolo predmetom posudzovania v rozhodnutí sp.zn. 1 Cdo 124/2010. Z tohto hľadiska preto nemohlo dôjsť k odklonu od tohto rozhodnutia.

31. Dovolateľka rovnako nedôvodne namieta odklon od rozhodnutia odvolacieho súdu sp.zn. 6 Cz 193/67 uverejnenom v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod R č. 34/1968, v ktorom súd vyslovil, že výpovedný dôvod musí byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovného pomeru k tomu, že rozväzuje pracovný pomer, aby nevznikali pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejsť, t.j. ktorý výpovedný dôvod uplatňuje, a aby bolo zaistené, že uplatnený výpovedný dôvod nebude môcť byť dodatočne zmenený. V tomto prípade išlo o výpoveď z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, v ktorej neboli uvedené konkrétne skutkové okolnosti, ktoré považoval zamestnávateľ za porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca. Aj v tomto prípade teda išlo o úplne odlišné skutkové i právne otázky, a teda

postupom odvolacieho súdu ani v tomto prípade nemohlo dôjsť k odklonu od rozhodnutia R 34/1968.

32. Pokiaľ dovolateľka namieta otázku, či žalovaná uniesla dôkazné bremeno preukázania, či sa predmetné Uznesenie akademického senátu SZU o transformácii zo dňa 27. 01. 2011 týkalo aj transformácie pracoviska, na ktorom pracovala dovolateľka, ide o riešenie skutkovej otázky, ktorá nemôže byť predmetom dovolacieho prieskumu, nakoľko dovolací súd pri posudzovaní prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 CSP posudzuje len otázky právne a nie skutkové. Rovnako nie je prípustným dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 CSP námietka voči procesu dokazovania, t.j. to, aké dôkazy súdy vykonali a ako ich vyhodnotili. Pokiaľ dovolateľka namieta, že žalovaný ako zamestnávateľ správne nevymedzil cieľ organizačnej zmeny a jej efektivitu, rovnako ide o otázku skutkovú a nie právnu. Dovolateľka tiež nedôvodne namieta odklon od rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, nakoľko do pojmu ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu rozhodnutia súdov iných štátov, a teda ani rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky nespádajú (por. tiež sp. zn. 6 Cdo 129/2017, 1 Cdo 162/2020). S prihliadnutím na uvedené neprichádza do úvahy konštatovať prípadný odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, resp. rozdielnosť rozhodovania dovolacieho súdu. Navyše predmetné rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR a právne závery z neho vyplývajúce nie sú k nastolenému právnemu problému priliehavé pre odlišnosť skutkových okolností.

33. Dovolací súd sa otázkou naplnenia dôvodu výpovede danej zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti už zaoberal vo viacerých skorších rozhodnutiach.

34. Dovolací súd v rozhodnutí sp.zn. 7 Cdo 355/2021 potvrdil vecnú správnosť právnych záverov súdov nižších inštancií, podľa ktorých o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným, z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. V prejednávanej veci predmetným rozhodnutím štatutárneho zástupcu žalovaného zo dňa 30.10.2015 bolo rozhodnuté o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, znížiť mzdové náklady a týmto rozhodnutím, bol znížený stav o zamestnanca, s pracovnou činnosťou samostatné vykonávanie odbornej knihovníckej agendy v knižnici. Zrušenie pracovného miesta z dôvodu úspory nákladov na mzdové prostriedky neznamena, že zamestnávateľ nepotrebuje konkrétne práce, ale znamená to, že zamestnávateľ rovnaké množstvo objemu práce, bude vykonávať zníženým počtom zamestnancov a je plne v dispozícii uváženia zamestnávateľa, aké organizačné zmeny na zefektívnenie práce z pohľadu úspory mzdových nákladov a potreby objemu a kvalifikačného zloženia zamestnancov prijme. V súdnej veci bolo preukázané, že aj keď práce súvisiace s knižnicou zostali zachované, žalovaný po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene na výkon týchto prác neprijal do pracovného pomeru nového zamestnanca, ale výkon týchto prác včlenil a pridelil inému existujúcemu.

34.1. Pre posudzovanie prijatia organizačnej zmeny (t.j. či k organizačnej zmene skutočne došlo) zákonodarca stanovil skúmanie podmienok, akými sú napr. zmena úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo zníženie stavu zamestnancov, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a pod. (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce). Žalovaný po prijatí organizačnej zmeny (zrušenie pracovnej pozície žalobkyne) dokáže pracovné činnosti, ktoré pôvodne vykonávala pre neho žalobkyňa (knižničné práce), zabezpečovať prostredníctvom svojich zamestnancov na úseku dokumentárneho oddelenia, respektíve existenciu nadbytočnosti žalobkyne potvrdzuje skutočnosť, že rovnaké práce, aké vykonávala žalobkyňa, po zrušení jej pracovnej pozície si žalovaný dokáže zaobstarať s doterajším počtom

zamestnancov (inými slovami pracovné činnosti žalobkyne boli prerozdelené medzi zvyšných zamestnancov, čím sa jej pozícia stala nadbytočnou).

35. Dovolací súd v rozhodnutí sp.zn. 8 Cdo 71/2020 skonštatoval, že rozhodnutie o organizačných zmenách je internou záležitosťou zamestnávateľa, pričom Zákonník práce neustanovuje formu takéhoto rozhodnutia. O organizačnú zmenu preto pôjde vždy, ak na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa dochádza k zmene faktického stavu zamestnancov, pričom v dôsledku takéhoto rozhodnutia vzniká nadbytočnosť zamestnanca.

36. Dovolací súd poukazuje na ďalšie rozhodnutie sp.zn. 3 Cdo 54/2018, podľa ktorého príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca nie je daná v prípade, keď zamestnávateľ rozhodne, že v budúcnosti je pre neho práca toho istého druhu naďalej potrebná, avšak nie v doteraz dohodnutom kratšom pracovnom čase, ale v ustanovenom (dlhšom) týždennom pracovnom čase. Zamestnanec sa v dôsledku takejto organizačnej zmeny nestáva nadbytočným v zmysle [§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce], lebo ním doposiaľ vykonávaná práca určitého druhu (náplne) sa nestala pre zamestnávateľa nepotrebnou. Ak je však organizačná zmena spočívajúca v predĺžení pracovného času spojená aj so zmenou pracovnej náplne zamestnanca, uvedená organizačná zmena môže v závislosti od konkrétnych okolností prípadu predstavovať organizačnú zmenu, ktorá oprávňuje zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

37. Vec prejednávajúci senát sa s vyššie uvedenými právnymi závermi aplikovateľnými aj na tento spor stotožňuje a zároveň konštatuje, že súde nižších inštancií pri právnom posúdení otázky platnosti výpovede z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce rešpektovali vyššie citovanú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu. Svoje právne závery vecne správne opreli o preukázanú skutočnosť, že žalobkyňa bola daná výpoveď v súvislosti s organizačnými zmenami a racionalizačnými opatreniami, v rámci ktorých žalovaný ako zamestnávateľ rozhodol o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, okrem iného aj o zrušení pracovného miesta žalobkyne, nadbytočnosť z dôvodu zníženia stavu zamestnancov a zrušenia pracovného miesta žalobkyne. Racionalizačné opatrenia sa uskutočnili na základe uznesenia akademického senátu SZU o transformácii pracovísk VVZ SZU, ústavov a ich začlenení do jednotlivých fakúlt SZU a znížení počtu pracovných miest SZU zo dňa 27. 01. 2011 a na základe rozhodnutia rektora SZU v Bratislave o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce zo dňa 05. 05. 2011, týmto rozhodnutím došlo k organizačnej zmene spočívajúcej v znížení počtu zamestnancov žalovaného a konkrétne v ÚVZ SZÚ v Modre - Harmónii, tzn. na pracovisku, kde vykonávala prácu žalobkyňa, o 18 zamestnancov, ktorých pracovné miesta sa zrušujú, vrátane pracovného miesta žalobkyne.

37.1. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu súdy správne vychádzali z obsahu pracovnej zmluvy a správne posúdili otázku, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva, keď žalobkyňa bola na základe pracovnej zmluvy zamestnaná ako vedúca zariadenia pracoviska ÚVZ SZÚ v Modre Harmónii, organizačnou zmenou zamestnávateľa došlo k zrušeniu tejto pozície, práca doposiaľ vykonávaná žalobkyňou sa stala pre žalovaného nepotrebnou, čím bola naplnená podmienka jej nadbytočnosti a zároveň preukázaná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne. Zároveň nebolo preukázané, že by prácu doposiaľ vykonávanú žalobkyňou začala v rovnakom rozsahu - v pozícii vedúceho/vedúcej zariadenia vykonávať iná osoba, súde nižších inštancií podrobne a vecne správne vyargumentovali, prečo nepovažovali za preukázané, že zamestnankyňa Y. po prepustení žalobkyne zastávala pozíciu vedúcej zariadenia, tak ako to tvrdila žalobkyňa. Súde nižších inštancií pri posudzovaní otázky platnosti výpovede zohľadnili všetky relevantné skutkové okolnosti, podrobne sa zaoberali otázkou, či zo strany zamestnávateľa došlo k platnému prijatiu organizačnej zmeny a či práve v jej dôsledku sa stala žalobkyňa nadbytočnou, pričom nebolo preukázané, že by zamestnávateľ postupoval účelovo, resp. zastierajúc iný úmysel či motív, a teda neboli preukázané žiadne také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali záver, že zamestnávateľ postupoval v rozpore so Zákonníkom práce. Dovolací súd na záver konštatuje, že v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj v sporoch vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, je vždy nevyhnutné hľadať a nachádzať

rovnováhu medzi oprávnenými záujmami zamestnávateľa a právami zamestnanca, ktorému právo priznáva pomerne širokú ochranu. Z argumentácie žalobkyne ako dotknutej zamestnankyne vyplýva, ako keby zamestnávateľ nebol oprávnený prijať takú organizačnú zmenu, v dôsledku ktorej by sa stala nadbytočnou a skončiť s ňou pracovný pomer výpoveďou. Rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov je legitímnym výkonom práva zamestnávateľa a pokiaľ dodrží všetky zákonné podmienky, je dôvodné poskytnúť mu právnu ochranu vo forme uznania platnosti výpovede danej zamestnancovi.

38. Dovolací súd konštatuje, že v súdnej veci sa súd prvej inštancie ako aj odvolací súd dôsledne riadil vyššie uvedenou judikatúrou. Spornú výpoveď posudzoval z hľadísk ustálenou súdnou praxou aprobovanou. Na základe vyššie uvedeného dovolací súd dospel k záveru, že dovolateľka neopodstatnene tvrdí dôvod prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP.

39. Dovolateľka ďalej namietala nesprávnosť posúdenia právnej otázky prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce, namietajúc odklon odvolacieho súdu od rozhodnutí dovolacieho súdu sp.zn. 1 Cdo 72/2006 a sp.zn. 5 MCdo 17/2008.

40. Dovolací súd v rozhodnutí sp.zn. 1 Cdo 72/2006 skonštatoval, že v ustanovení § 74 ods. 1 Zákonníka práce sa vymedzuje povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Uvedené ustanovenie určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej v nadväznosti na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje ich neplatnosť (t.j. neplatnosť výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru.). Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovaní skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti výpovede určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce (u okamžitého skončenia pracovného pomeru § 70 Zákonníka práce), to znamená, že dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť. Ak v danej veci odporca požiadaval len formou interného oznámenia zo dňa 14.10.2002 (viď č.l. 69 spisu), ktoré neobsahovalo všetky náležitosti výpovede v zmysle § 61 ods. 2 v spojení s § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, závodný výbor odborovej organizácie o prerokovanie výpovede s navrhovateľom podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je potrebné prisvedčiť správnosti záveru odvolacieho súdu o nesplnení hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v citovanom ustanovení § 74 ods. 1 Zákonníka práce, ktorá má za následok neplatnosť tohto právneho úkonu. Vyjadrenie odborového orgánu z 22.10.2002 (č.l. 71 spisu), ktorým zoberal výpoveď na vedomie s tým že žiadal, aby pri organizačnej zmene boli dodržané všetky ustanovenia Zákonníka práce, preto nie je možné považovať za platné prerokovanie výpovede pri skončení pracovného pomeru s navrhovateľom. To, že uvedené interné oznámenie bolo nepostačujúce, vyplýva napokon aj zo samotného vyjadrenia tohto odborového orgánu. Z rovnakých záverov vychádzalo aj nadväzujúce rozhodnutie sp.zn. 5 MCd 17/2008.

41. V prejednávanej spore bolo preukázané, že žalobkyňa v odvolaní proti rozsudku súdu prvej inštancie sama potvrdila, že žalovaný predložil na rokovanie s odborovou organizáciou dňa 30.05.2011 rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov zo dňa 05.05.2011 spolu s kritériami výberu zamestnancov, ako aj zoznam konkrétnych zamestnancov, s ktorými rozviaže pracovný pomer, namietala iba, že členovia odborovej organizácie nemali možnosť posúdiť príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou prepúšťaných zamestnancov. Súd prvej inštancie k otázke splnenia podmienky prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce vykonal podrobné dokazovanie (por. body 18, 20-24 rozsudku) a následne túto otázku aj vecne správne posúdil (por. bod 63 rozsudku), keď považoval za preukázané prerokovanie dôvodov hromadného prepúšťania z dôvodu racionalizačných opatrení, vrátane menného zoznamu pracovníkov, ktorých pracovné miesta budú zrušené, zástupcovia zamestnancov k tomuto nevzniesli žiadne pripomienky. Nejednalo sa teda o situáciu, že by odborový orgán nemal vedomosť o konkrétnom výpovednom dôvode, zameniteľnom s

nejakým iným dôvodom, ani o situáciu, že by odborový orgán nezaujal k predloženému oznámeniu jasné stanovisko. Preto ani z tohto hľadiska nemožno konštatovať namietaný odklon od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vyjadrenej v rozhodnutiach sp.zn. 1 Cdo 72/2006 a sp.zn. 5 MCdo 17/2008.

42. Žalobkyňa ďalej namietala, že odvolací súd sa odklonil od právnych záverov najvyššieho súdu vyjadrených v rozhodnutí sp.zn. 5 Cdo 42/2010 a v rozhodnutí sp.zn. 4 Cdo 178/2008, a to ohľadne otázky neplatnosti výpovede pre rozpor s dobrými mravmi, ako aj od judikátu R 15/1978 ohľadne otázky splnenia ponukovej povinnosti. Dovolací súd konštatuje, že týmito otázkami sa odvolací súd nezaoberal (vôbec ich neriešil), preto od ich vyriešenia nezáviselo ani napadnuté rozhodnutie. Predpokladom prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a/CSP je, aby takáto otázka bola rozhodujúca pre rozhodnutie odvolacieho súdu, dovolací súd preto týmito otázkam pre nedostatok prípustnosti dovolania nevenoval ďalšiu pozornosť.

43. Pokiaľ dovolateľka v dovolaní vyjadrila len svoj nesúhlas s právnym posúdením a postupom odvolacieho súdu, takýto nesúhlas sám o sebe nie je spôsobilý založiť prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 CSP. Len polemika dovolateľa s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu právnej otázky a ako hodnotil dôkazy, významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v citovanom ustanovení (9Cdo/248/2021, 9Cdo 73/2020, 9Cdo 121/2020).

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

45. O trovách dovolacieho konania dovolací súd rozhodol podľa § 453 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.