

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/6/2024
Identifikačné číslo spisu:	1317210818
Dátum vydania rozhodnutia:	20.02.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Mario Dubaň
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:1317210818.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ing. Maria Dubaňa a sudkyň JUDr. Aleny Svetlovskej a JUDr. Nory Halmovej v spore žalobcu J. F. Č., narodeného XX. H.Á. XXXX, A., S. L.. XX, zastúpeného advokátom Mgr. Milanom Petrášom, Bratislava, Einsteinova 23, proti žalovanej obchodnej spoločnosti 365.bank, a. s., Bratislava, Dvořákovo nábrežie 4, IČO: 31 340 890, zastúpenej advokátskou kanceláriou SOUKENÍK - ŠTRPKA, s. r. o., Bratislava, Šoltésovej 14, IČO: 36 862 711, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Mestskom súde Bratislava IV pod sp. zn. B3-12Cpr/14/2017 (pôvodne na Okresnom súde Bratislava III), o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 30. marca 2023 sp. zn. 10CoPr/2/2023, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovanej priznáva náhradu trov dovolacieho konania voči žalobcovi v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava III (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) rozsudkom z 28. januára 2022 č. k. 12Cpr/14/2017-356 zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určiť, že skončenie pracovného pomeru žalovanou výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 21. decembra 2016 je neplatné a určiť, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou naďalej trvá, priznania náhrady mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu žalovaná umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a náhrady trov konania.

1.1. Súd prvej inštancie v odôvodnení uviedol, že predpoklady platnosti výpovede, a to ponuka inej vhodnej práce, prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov a existencia rozhodnutia o organizačnej zmene, boli splnené, a preto je skončenie pracovného pomeru výpoveďou danou žalovanou žalobcovi z dôvodu nadbytočnosti platné. Poukázal na to, že predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je existencia organizačnej zmeny, pre ktorú Zákonník práce vyžaduje písomnú formu, a ktorá nemá povahu právneho úkonu, a teda nie je

preskúmateľná a súd sa otázkou jej platnosti nemôže zaoberať. Podmienka písomnej formy bola v danom prípade podľa súdu prvej inštancie splnená, keď žalovaná predložila písomné uznesenie predstavenstva č. 42/2016, prijaté na zasadnutí dňa 16. augusta 2016, ktorým došlo k schváleniu zmeny Organizačnej štruktúry na Odbore compliance, AML a IT bezpečnosti, na ktorom pracoval žalobca. Uviedol, že išlo o zrušenie celého oddelenia, na ktorom pracoval žalobca, a preto bolo nadbytočné a nenáležité sa zaoberať práve tým, prečo sa stal nadbytočným aj žalobca, nakoľko došlo k zrušeniu miesta, ktoré mal žalobca uvedené ako druh práce v pracovnej zmluve. Poukázal na to, že hmotnoprávnou podmienkou pre uplatnenie výpovede z dôvodu nadbytočnosti je aj splnenie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľom, ktorú žalovaná v danom prípade pred doručením výpovede splnila, avšak žalobca ponúkané voľné pracovné miesta u žalovanej neprijal, keď tvrdenia žalobcu, že nemal dostatok času na oboznámenie sa s ponukou voľného pracovného miesta, žalovaná vyvrátila svedeckou výpoveďou V. Q. F., vedúcej oddelenia personalistiky a miezd, ktorá potvrdila, že stretnutie trvalo cca 1 hodinu. Nakoľko je svedkyňa zároveň aj priateľkou rodiny žalobcu, súd prvej inštancie nevidel dôvod pochybovať o jej prípadnej zaujatosti voči žalobcovi. Pokiaľ išlo o prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov, súd uviedol, že v konaní vypočutí svedkovia potvrdili, že k prerokovaniu výpovede došlo ešte pred samotnou výpoveďou dňa 21. decembra 2016, pričom toto prerokovanie nemalo len formálny charakter, keďže je zjavné, že zástupca zamestnancov súhlasil s výpoveďou za podmienky, že žalobcovi bude ponúknutá iná vhodná práca. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že výpoveď daná žalobcovi zo strany žalovanej spĺňa všetky formálne náležitosti, keďže je vyhotovená v písomnej forme, preukázateľne bola žalobcovi doručená dňa 29. decembra 2016 a skutkovo je vymedzená tak, že ju nie je možné zameniť s iným dôvodom, ktorým bola organizačná zmena u žalovanej - písomné rozhodnutie zo dňa 16. augusta 2016 týkajúce sa zrušenia pracovného miesta žalobcu a s tým spojená jeho nadbytočnosť.

1.2. K žalobcovej námietke ohľadom možného zneužívania práv zamestnávateľa, ktorého postup voči nemu mal byť motivovaný snahou zbaviť sa nepohodlného zamestnanca, súd prvej inštancie uviedol, že výber konkrétneho zamestnanca v spojitosti s organizačnou zmenou je vždy na zamestnávateľovi, z čoho vyplýva, že žalovanej nebolo možné nijako vyčítať, že sa rozhodla ukončiť pracovnoprávny vzťah práve s konkrétnou osobou. Navyše organizačné zmeny u žalovanej viedli k zrušeniu celého odboru a k ukončeniu pracovnoprávných vzťahov okrem žalobcu aj s ďalšími štyrmi zamestnancami, preto tvrdenú účelovosť daného konania súd vyhodnotil ako nepravdepodobnú, resp. nemožnú. Pokiaľ išlo o tvrdenie žalobcu o diskriminačnom konaní voči jeho osobe, šikane a mobbingu, súd prvej inštancie konštatoval, že žalobca neuviedol také skutočnosti, kedy by sa žalovaná voči nemu správala diskriminačne a zachovala sa k nemu inak v porovnaní s ostatnými zamestnancami v podobnom postavení, pričom poukázal na svedeckú výpoveď bývalého priameho nadriadeného žalobcu Q. Q. H. V tejto súvislosti zdôraznil, že aj napriek skutočnosti, že žalobca bol v spore zastúpený z radov advokátov, tak nenavrhol v spore vypočúť riaditeľku T. K., ktorá sa podľa žalobcu mala dopúšťať údajného bossingu, či šikany voči nemu. Súd prvej inštancie napokon prihliadol aj na psychologický nález psychológa W.S.. F. Š. W., V. zo dňa 31. júna 2016, z ktorého vyplynulo, že žalobca má zníženú toleranciu voči záťaži a je emočne labilný a na Potvrdenie mediátorky W. Q. W., W. zo dňa 28. júla 2016, podľa ktorého dala podnet na mediáciu voči žalobcovi práve žalovaná s predmetom: Konflikt na pracovisku spojený s nástupom nového vedenia Compliance, pričom žalobca sa aj napriek viacerým výzvam mediátora nedostavil zo zdravotných dôvodov, z ktorého dôvodu bola mediácia ukončená. Uzavrel, že žalobca vo vzťahu k tvrdeniu, že by daním výpovede zo strany zamestnávateľa tento voči nemu konal diskriminačne, neuniesol dôkazné bremeno.

1.3. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“).

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 30. marca 2023 sp. zn. 10CoPr/2/2023 rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanej priznal proti žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

2.1. Odvolací súd v odôvodnení konštatoval, že podstata odvolacej argumentácie žalobcu spočívala v

tvrdení, že medzi organizačnou zmenou a výpovedným dôvodom neexistovala príčinná súvislosť, t. j. nebola preukázaná jeho nadbytočnosť, nakoľko organizačná zmena bola zrealizovaná iba fiktívne, keďže žalovaná presunula činnosti, ktoré vykonával na zrušenom oddelení, pod svoju dcérsku spoločnosť PB Service, a. s., a preto jej cieľom nebolo znížiť počet zamestnancov a zabezpečiť efektívnosť práce. K tomu odvolací súd uviedol, že v posudzovanej veci sa stal žalobca nadbytočným pre žalovanú z dôvodu prijatej organizačnej zmeny schválenej predstavenstvom Poštovej banky, a.s. na zasadnutí č. 42/2016 dňa 16. augusta 2016, týkajúcej sa Odboru compliance AML a bezpečnosti, ktorou došlo k zrušeniu štyroch pracovných miest na tomto odbore s pracovnou pozíciou „špecialista fyzickej bezpečnosti I“, špecialista fyzickej bezpečnosti II“ a vedúci oddelenia a k ukončeniu pracovných pomerov dotknutých zamestnancov. Z obsahu spisu mal pritom preukázané, že žalovaná na preukázanie oprávnenosti svojho rozhodnutia o organizačnej zmene predložila Dôvodovú správu k aktualizácii organizačnej štruktúry v prostredí Poštovej banky, a. s. a informáciu o znížení stavu zamestnancov s cieľom optimálne zabezpečiť efektívnosť práce súvisiacu so zmenou na Odbore compliance, AML a bezpečnosti a s presunom 1 HC na Odbore riadenia a podpory predaja, z ktorej pre odvolací súd bez akýchkoľvek pochybností vyplýval prehľad novej organizačnej štruktúry, ktorá nadbytočnosť žalobcu potvrdila.

2.2. Ďalej sa odvolací súd nestotožnil s odvolacou argumentáciou žalobcu o neexistencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a jeho nadbytočnosťou, nakoľko v konaní pred súdom prvej inštancie bolo preukázané, že potreba výkonu práce prepusteného žalobcu naozaj po zrealizovaní organizačnej zmeny zanikla a nakoľko odmietol prijať ponuku inej vhodnej práce, stal sa pre svojho zamestnávateľa nadbytočným, a to v priamej príčinnej súvislosti s rozhodnutím o organizačnej zmene, keď žalovaná zároveň preukázala, že toto rozhodnutie nebolo prijaté účelovo s cieľom podania výpovede konkrétne žalobcovi bez toho, aby zároveň objektívne zanikla potreba vykonávať jeho prácu. K tvrdeniu žalobcu o presune pracovných činností, ktoré pre žalovanú vykonával, na dcérsku spoločnosť PB Servis, a. s., odvolací súd dodal, že žalovaná listinnými dôkazmi preukázala oprávnenosť svojho rozhodnutia o organizačnej zmene, a preto na povinnosť tvrdenia žalobcu nadväzovala jeho povinnosť označiť dôkazy preukazujúce ním tvrdené skutočnosti, žalobca však na podporu svojich tvrdení nepredložil ani v odvolacom konaní žiadny dôkaz, a preto súd konštatoval, že v konaní dôkazné bremeno neunesol. K argumentácii žalobcu, že sa súd prvej inštancie nevysporiadal ani s jeho námietkami o absencii písomného záznamu, ktorý by potvrdzoval prerokovanie jeho výpovede, uviedol, že prvoinštančný súd správne poukázal na ustálenú judikatúru v tejto otázke, a to, že zo žiadneho zákonného ustanovenia Zákonníka práce nevyplýva spôsob, akým má byť výpoveď vopred so zástupcami zamestnancov prerokovaná a zákon ani neukladá povinnosť vyhotoviť z prerokovania výpovede písomný záznam. Dodal, že ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru nie je možné vykladať izolovane, ale v nadväznosti na ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa názoru odvolacieho súdu pritom v posudzovanej veci z listinných dôkazov predložených stranami sporu jednoznačne vyplynulo, že riaditeľka Odboru ľudských zdrojov J.. Q. Q., písomne listom zo dňa 09. augusta 2016, označeným ako Prerokovanie výpovede danej zamestnávateľom, požiadala predsedníčku odborovej organizácie pôsobiacej u žalovanej (J.. P. N.), aby prerokovali výpoveď, ktorá bola daná jeho zamestnancom podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, uvedených v priloženej tabuľke ako Príloha č. 1 listu, ktorá potvrdila prerokovanie výpovede nielen dňa 10. augusta 2016, ale opätovné prerokovanie dňa 21. decembra 2016 a napokon aj dňa 22. decembra 2016 nad rámec stanov odborovej organizácie s tým, že výpoveď bola Výborom Odborovej organizácie pri PB, a.s., odsúhlasená. Odvolací súd sa preto nestotožnil s tvrdením žalobcu, že v konaní nebolo preukázané, že k prerokovaniu jeho výpovede odborovou organizáciou výpovede došlo (absencia písomného záznamu z prerokovania) a ani s tým, že nie je zrejmé, čo bolo obsahom prerokovania, nakoľko nielen z čestných vyhlásení J.. P. N. zo dňa 04. januára 2019 a J.. Q. Q. zo dňa 10. decembra 2018, ale aj zo Zápisnice z pravidelného zasadnutia Výboru Odborovej organizácie pri PB, a.s. jednoznačne vyplynulo splnenie aj tejto hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede danej žalobcovi, t. j. že došlo k platnému prerokovaniu a odsúhlaseniu výpovede a jej dôvodov.

2.3. Pokiaľ išlo o odvoláciu námietku, že uznesenie predstavenstva obchodnej spoločnosti žalovanej nespĺňa atribúty rozhodnutia o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a jej rozhodnutie malo byť podpísané osobami oprávnenými konať v mene zamestnávateľa podľa § 9

Zákonníka práce, odvolací súd poukázal na to, že žalobca v priebehu prvoinštančného konania v ani jednom zo svojich písomných podaní a ani na žiadnom pojednávaní nespochybnil prijatie organizačnej zmeny predstavenstvom obchodnej spoločnosti žalovanej, pričom na uplatnenie tejto novej skutočnosti (novoty) v odvolacom konaní neboli splnené podmienky podľa § 366 CSP, a preto sa ňou nemohol zaoberať.

2.4. Odvolací súd uzavrel, že súd prvej inštancie zamietnutím žaloby žalobcu z dôvodu, že výpoveď, ktorú mu žalovaná dala, bola platná, nakoľko mal vykonaným dokazovaním preukázané, že žalovaná prijala organizačnú zmenu v písomnej forme, doručila písomnú výpoveď žalobcovi, vo výpovedi vymedzila dôvod predpokladaný Zákonníkom práce podľa § 63 ods. 1 písm. b), ktorý nebolo možné skutkovo zameniť s iným dôvodom, výpoveď riadne prerokovala so zástupcami zamestnancov a splnila si ponukovú povinnosť voči žalobcovi, rozhodol vecne správne.

2.5. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 a 2 CSP.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, ktoré odôvodnil poukazom na ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) a § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

3.1. Dovolateľ namietal, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a to v otázke povinnosti komplexného prerokovania skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov. Poukázal na to, že odvolací súd dospel k nesprávnemu záveru, že zo strany žalovanej došlo k platnému prerokovaniu a odsúhlaseniu výpovede a jej dôvodov. Dodal, že žalovaná a jej odborová organizácia problematiku prerokovania podľa § 74 Zákonníka práce vnímali len ako formálny akt bez jeho materiálnej podstaty. Dovolateľ uviedol, že odborová organizácia 21. decembra 2016 prerokovávala výpoveď žalobcovi, podľa ktorej žalovaná ako zamestnávateľ nedisponovala voľnými pracovnými miestami, a preto bola nútená dať žalobcovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti. Avšak z ustáleného skutkového stavu vyplýva, že žalovaná v čase písomného vyhotovenia výpovede 21. decembra 2016, ako aj v čase prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce disponovala voľnými pracovnými miestami, preto prerokovanie medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom sa malo týkať možnosti výpovede žalobcovi len v tom prípade, ak neprijme ponuku iného vhodného pracovného miesta. Ak teda odborová organizácia prerokovala výpoveď žalobcu vrátane toho, že so žalobcom bude ukončený pracovný pomer, pretože žalovaná ho nemôže ďalej zamestnávať z dôvodu podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, teda že nemá pre neho nijaké vhodné voľné miesto, bola odborová organizácia zo strany žalovanej uvedená do omylu (a zároveň nedošlo k riadnemu prerokovaniu výpovede, pretože žalovaná predostrela odborovej organizácii dôvody výpovede, ktoré nekorešpondovali so skutočnosťou, teda že má voľné pracovné miesta, ktoré môže žalobcovi ponúknuť). Dovolateľ mal s ohľadom na uvedené za to, že výpoveď nie je možné považovať za platnú, pretože nedošlo k jej riadnemu prerokovaniu s odborovou organizáciou, ktorá evidentne musela prerokovať iné podmienky skončenia pracovného pomeru so žalobcom, než v skutočnosti pri doručení výpovede nastali.

3.2. Vo vzťahu k uplatnenému dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľ uviedol, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od posúdenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená, a to otázky prijatej organizačnej zmeny žalovanej, na základe ktorej došlo k ukončeniu pracovného pomeru so žalobcom na základe výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to vo vzťahu k § 9 Zákonníka práce. Podľa názoru dovolateľa prijatá organizačná zmena v danom prípade nespĺňala požiadavky stanovené v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keďže nešlo o písomné rozhodnutie zamestnávateľa, teda Poštovej banky, a. s. (365.bank, a. s.), ale len o uznesenie predstavenstva žalovanej, ktoré navyše nebolo podpísané zo strany členov štatutárneho orgánu. Odvolací súd sa uvedenou otázkou v rámci jej právneho posúdenia odmietol zaoberať, pretože podľa jeho názoru išlo o tzv. „novoty“ v odvolacom konaní, ktoré sú neprípustné. Dovolateľ vyjadril presvedčenie, že odvolací súd námietku nesprávneho právneho posúdenia vyhodnotil nesprávne ako novotu, čo podľa jeho názoru okrem iného zakladá dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP. Nad

rámec uvedeného konštatoval, že otázku prijatej organizačnej zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je potrebné vyhodnocovať v zmysle § 9 Zákonníka práce, ktoré určuje osoby konajúce za zamestnávateľa. Dospel k záveru, že predložené uznesenie predstavenstva o organizačnej zmene nie je písomným rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a preto absentuje základná hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede podľa predmetného ustanovenia, v dôsledku čoho je skončenie pracovného pomeru so žalobcom zo strany žalovanej neplatné.

3.3. Vzhľadom na uvedené navrhol, aby dovolací súd napadnuté rozhodnutie zmenil tak, že určí: 1. Skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovanou výpoveďou žalovanej podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z 21. 12. 2016 je neplatné; 2. Pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou naďalej trvá. Vo zvyšnej časti navrhol napadnutý rozsudok zrušiť a vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

4. Žalovaná vo vyjadrení k dovolaniu uviedla, že žalobcov názor vo vzťahu k uplatnenému dovolaciemu dôvodu § 421 ods. 1 písm. a) CSP týkajúci sa rozsahu povinnosti prerokovania podľa § 74 Zákonníka práce je nesprávny. Konštatovala, že žalobca nesprávne rozširujúco interpretuje Zákonník práce a ukladá žalovanej povinnosti, ktoré pre neho zo zákona nevyplývajú, navyše ich aj kvalifikuje ako dôvody pre neplatnosť výpovede, čo je neprípustné. Žalovaná uviedla, že dôvod skončenia pracovného pomeru bol v texte výpovede danej žalobcovi jednoznačne a nezameniteľne špecifikovaný odkazom na ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a s poukazom na organizačnú zmenu. Dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP preto považovala za nenaplnený. Ďalej v súvislosti s dovolacím dôvodom § 421 ods. 1 písm. b) CSP poukázala na to, že uznesenie predstavenstva ako rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom v zmysle ustanovenia § 34 Zákonníka práce, ale „len“ faktickým úkonom a zároveň hmotnoprávnym predpokladom pre právny úkon. Zákonník práce pritom vyžaduje, aby bolo rozhodnutie o organizačnej zmene prijaté v písomnej forme, jej nedodržanie však nepostihuje neplatnosťou. Žalovaná preto uviedla, že na to, aby bola výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce platná, je teda nevyhnutné, aby štatutárny orgán zamestnávateľa prijal rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré sleduje určitý cieľ a na základe ktorého dochádza k zrušeniu pracovného miesta zamestnanca. V nadväznosti na to konštatovala, že úlohou konajúceho súdu je zaoberať sa len otázkou, či je preukázaná existencia rozhodnutia o organizačnej zmene a či na jeho základe došlo k skončeniu pracovného pomeru zamestnanca. Napokon dodala, že je bankovou inštitúciou, ktorá má zaužívané striktné osobitné postupy pri prijímaní rozhodnutí, pričom bolo bežnou praxou u žalovanej neopatrovať uznesenia predstavenstva podpisom zapisovateľa ani podpismi členov predstavenstva, ktorí sa zasadnutia zúčastnili. Mala za tom, že žalobca nepreukázal ani existenciu dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Na základe uvedeného navrhla, aby dovolací súd podané dovolanie zamietol ako nedôvodné.

5. 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 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je potrebné zamietnuť.

6. 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.

7. 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.

8. 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).

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

10. 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).

11. 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.

12. Žalobca vyvodzujúc prípustnosť dovolania z ustanovenia § 420 písm. f) CSP namietal, že odvolací súd jeho námietku týkajúcu sa nesprávneho právneho posúdenia vyhodnotil nesprávne ako neprípustnú novotu, a to s poukazom na § 366 CSP.

13. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP, sú: a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia, a to v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. 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 v zmysle citovaného ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca a ktoré (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie veci za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

14. 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) odvolacieho 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 dovolateľa, že procesne nesprávnym postupom súdov bolo zasiahnuté do jeho práva na spravodlivý proces.

15. Dovolací súd vo vzťahu k dovolateľom prezentovanej námietke uvádza, že v sporovom konaní sa uplatňuje zásada koncentrácie konania, ktorá znamená, že prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany sú koncentrované vo fáze konania pred súdom prvej inštancie, ktoré s odvolacím konaním predstavuje jeden celok. V materiálnom zmysle zákonná koncentrácia konania znamená, že vyhlásenie dokazovania za skončené pred súdom prvej inštancie predstavuje moment v dokazovaní, po ktorom už na účely ďalšieho čiže odvolacieho konania nebudú v zásade nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany prípustné. Zákonná koncentrácia konania je totožná s princípom neúplnej apelácie, ktorý platí pre odvolacie sporové konanie. V sporoch s ochranou slabšej strany (§ 290 až § 323) vrátane individuálneho pracovnoprávneho sporu je aplikácia zákonnej koncentrácie konania obmedzená. V individuálnych pracovnoprávných sporoch (o aký ide aj v preskúmanom prípade) sa ustanovenie § 154 CSP o zákonnej koncentrácii konania neaplikuje na procesné úkony zamestnanca (viď § 320 CSP), čo znamená, že zamestnanec má právo predkladať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany aj v čase od vyhlásenia uznesenia o skončení dokazovania do vyhlásenia rozsudku.

16. Na druhej strane, aj pre zamestnanca platí, že v konaní o odvolaní môže predkladať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany iba obmedzene (§ 366 a § 373 ods. 4 CSP). To znamená, že odvolací súd je počas odvolacieho konania povinný prihliadať na prostriedky procesného útoku a procesnej obrany, ktoré doteraz neboli použité, ale len vtedy, ak sa týkajú procesných podmienok, vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie (§ 366 CSP). Právo tzv. novôt v odvolacom konaní je v systéme neúplnej apelácie nastavené reštriktívne ako výnimka z pravidla, že v odvolacom konaní spravidla nie sú prípustné tie prostriedky procesného útoku alebo obrany, ktoré neboli procesnou stranou uplatnené pred súdom prvej inštancie (I. ÚS 10/2017). Zároveň z povahy predmetných ustanovení vyplýva, že ak odvolateľ v odvolaní vymedzí odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. b), e) až h) CSP, právo na uvedenie prípadných novôt bude podmienené nezavinením doterajšieho nepoužitia týchto skutočností a dôkazov. Bude teda úlohou odvolateľa v odvolaní a protistrany vo vyjadrení k odvolaniu dokázať, že nové prostriedky procesného útoku a nové prostriedky procesnej obrany, ktoré uvádzajú „až teraz“, nemohli v doterajšom priebehu konania použiť bez svojej viny. Ak tento predpoklad úspešne nesplnia, na novoty nebude môcť odvolací súd prihliadnuť.

17. Z obsahu posudzovaného spisu vyplýva, že žalobca bol v konaní pred súdom prvej inštancie náležite poučený o povinnosti predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej (§ 320 CSP) - viď č. I. 44 a nasl. spisu. Na pojednávaní konanom 28. januára 2022 (č. I. 337 a nasl. spisu) súd prvej inštancie po vyvolaní veci a zistení, že strany sporu sa dostavili riadne a včas, oboznámil obsah spisu od posledného pojednávania, po čom nasledovali záverečné reči strán sporu. Po záverečných prednesoch súd vyhlásil dokazovanie za skončené, na čo bol vyhlásený rozsudok vo veci samej. Dovolateľ následne v podanom odvolaní prvýkrát v konaní uviedol, že organizačná zmena nesplňa základné požiadavky rozhodnutia zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keďže ide len o uznesenie predstavenstva ako štatutárneho orgánu, navyše nepodpísané členmi predstavenstva. Namietal, že uvedený akt nenapĺňa charakter konania zamestnávateľa, ktorý je komplexne upravený v § 9 Zákonníka práce.

18. S ohľadom na vyššie prezentované interpretačné východiská [v prípade odvolacích dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b), e) až h) CSP pripustenie prípadných novôt je podmienené nezavinením doterajšieho nepoužitia týchto skutočností a dôkazov] bolo potom povinnosťou žalobcu preukázať, že namietané nesprávne právne posúdenie [či prijatá organizačná zmena v danom prípade splňala požiadavky stanovené v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce] podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP ako prostriedok

procesného útoku bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie. Keďže takáto argumentácia v podanom odvolaní absentovala, pričom dovolateľ tento nedostatok nezhojil ani v rámci podaného dovolania, je namieste záver, že predmetné tvrdenie nemá charakter novoty v odvolacom konaní špecifikovanej v § 366 CSP, a preto nebolo možné na neho v odvolacom konaní prihliadať. Napokon, pokiaľ dovolateľ naznačoval, že jeho námietka nemá povahu prostriedku procesného útoku, dovolací súd poukazuje na ustanovenie § 149 CSP, v zmysle ktorého skutkové tvrdenia, v danom prípade spočívajúce v poukaze na to, že nešlo o písomné rozhodnutie zamestnávateľa, ale len o uznesenie predstavenstva žalovanej, ktoré navyše nebolo podpísané zo strany členov štatutárneho orgánu, zákon celkom jasne zaraďuje do množiny procesných úkonov žalobcu označenej ako prostriedky procesného útoku. Vzhľadom na to dovolací súd vyhodnotil predmetnú námietku dovolateľa ako irelevantnú.

19. S poukazom na vyššie uvedené žalobca neopodstatnene namieta, že odvolací súd mu nesprávnym procesným postupom znemožnil uskutočňovať jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu jeho práva na spravodlivý proces [§ 420 písm. f) CSP].

20. Žalobca ďalej prípustnosť svojho dovolania vyvodzoval z ustanovení § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP.

21. Dovolací súd vo vzťahu k označeným dovolacím dôvodom zdôrazňuje, že ustanovenie § 432 ods. 2 CSP uvádza spôsob, ako má dovolateľ dovolací dôvod podľa tohto ustanovenia vymedziť. Uvedené ustanovenie je nutné vykladať v súvislosti s § 421 ods. 1 CSP zakladajúcim prípustnosť dovolania v prípade nesprávneho právneho posúdenia veci, čo znamená, že dovolateľ je povinný dovolací dôvod vymedziť nesprávnym právnym posúdením takej právnej otázky, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a zároveň pri ktorej riešení sa odvolací súd buď odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, alebo ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená, alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

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

23. Pokiaľ išlo o uplatnený dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, dovolateľ atakoval právne posúdenie otázky prijatej organizačnej zmeny žalovanej, na základe ktorej došlo k ukončeniu pracovného pomeru so žalobcom na základe výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to vo vzťahu k § 9 Zákonníka práce. Argumentoval, že prijatá organizačná zmena v danom prípade nespĺňala požiadavky stanovené v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keďže nešlo o písomné rozhodnutie zamestnávateľa, teda Poštovej banky, a. s. (365.bank, a. s.), ale len o uznesenie predstavenstva žalovanej, ktoré navyše nebolo podpísané zo strany členov štatutárneho orgánu.

24. Dovolací súd v tejto súvislosti pripomína, že dôvody prípustnosti dovolania podľa § 421 CSP sa vzťahujú výlučne na právnu otázku, ktorú odvolací súd posudzoval a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním (t. j. právnu otázku, ktorá bola rozhodujúca pre rozhodnutie vo veci samej).

25. Ako vyplýva z bodu 18. tohto odôvodnenia, vec prejednávajúci senát sa už uvedenou právnou otázkou zaoberal z pohľadu včasnosti jej uplatnenia v tomto konaní. Pritom konštatoval, že tvrdené skutočnosti nemajú charakter novoty v odvolacom konaní špecifikovanej v ustanovení § 366 CSP, upravujúcom prípady, kedy je možné ospravedlniť neskoršie uplatnenie námietky stranou sporu. Z uvedeného dôvodu sa stotožnil s postupom odvolacieho súdu, ktorý na predmetné námietky neprihliadal. Dovolací súd v tejto súvislosti uvádza, že z princípu racionálneho, efektívneho a inštančného súdneho konania o dovolaní vyplýva, že dovolateľ musí účinne (s prihliadnutím na tzv. koncentráciu konania

vyžadujúcu od sporových strán vysokú mieru procesnej aktivity) uplatniť celú argumentáciu, ktorú považuje za významnú, riadne a včas už v základnom konaní. Úlohou dovolacieho súdu je potom posúdiť, či tieto argumenty a návrhy odvolací súd riadne preskúmal a či k nim zaujal správny právny záver. Dovolanie pritom nemôže predstavovať nástroj na obchádzanie (hoci aj neúmyselné) povinnosti včasného uplatnenia procesných prostriedkov na ochranu subjektívnych práv dovolateľa, a to nielen formálne, ale aj materiálne, dispozične, teda obsahovo vecne (argumentačne). V tomto prípade ide totiž o kontradiktórne sporové konanie, v ktorom platí zásada, že práva patria bdelym (*vigilantibus iura scripta sunt*).

26. Ak potom dovolateľ námietku nesprávneho právneho posúdenia týkajúcu sa právnej otázky uvedenej v bode 23., zakladajúcu prípustnosť a dôvodnosť dovolania, účinne neuplatnil v skoršom konaní a z tohto dôvodu ju odvolací súd vecne neprejednal (s ohľadom na § 366 CSP), nemôže ju odvolací súd posudzovať pre nedostatok svojej právomoci (§ 419 CSP a contrario).

27. Z uvedeného dôvodu je potrebné konštatovať, že dovolateľ nevymedzil svoju právnu otázku tak, ako to predpokladá § 421 ods. 1 písm. b) v spojení s § 432 ods. 2 CSP. Absenciu takej náležitosti považuje CSP za dôvod pre odmietnutie dovolania podľa § 447 písm. f) CSP.

28. Dovolateľ ďalej uplatňujúc dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP mal za to, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v otázke (aplikujúc výkladové pravidlo uvedené v ustanovení § 124 ods. 1 CSP) rozsahu povinnosti prerokovania skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce. Žalobca sa nestotožňoval s právnym posúdením prerokovania výpovede v danom prípade a považoval ho za nesprávne. Poukázal na to, že otázka prerokovania podľa § 74 Zákonníka práce je v súdnej praxi pomerene jednoznačne judikovaná, napr. rozsudkom najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/140/2010, prípadne rozsudkom sp. zn. 1Cdo/72/2006.

29. Pretože dovolateľom uplatnený dovolací dôvod bol vymedzený v zákonných mantineloch § 432 ods. 2 CSP, bol splnený predpoklad prípustnosti dovolania vyplývajúci z ustanovenia § 421 ods. 1 CSP a na tomto základe dovolací súd podrobil rozsudok odvolacieho súdu meritórnemu dovolaciemu prieskumu; pristúpil k posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania z hľadiska uplatnenej dovolacej argumentácie, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzenej právnej otázke.

30. Dovolací súd v prvom rade pripomína, že pri posudzovaní prípustnosti dovolania nie je viazaný (a zároveň obmedzený) rozhodnutiami najvyššieho súdu, ktoré v dovolaní označil dovolateľ (viď rozhodnutie veľkého senátu obchodnoprávneho kolégia sp. zn. 1VObd/2/2020).

31. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

32. Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

33. Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne

ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. Z článku 2 Zákonníka práce vyplýva, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov.

34. Zákonník práce upravuje v tomto kontexte z pohľadu formálnych náležitostí len žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie, pričom vyžaduje jej písomnú podobu. Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie by mala byť konkrétna. Mal by v nej byť skutkovo dostatočne vymedzený dôvod skončenia, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. Zástupcovia zamestnancov by tak mali mať konkrétnu vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru, a nielen všeobecnú informáciu, s ktorým zamestnancom zamestnávateľ zamýšľa skončiť pracovný pomer. V opačnom prípade, ak by zamestnávateľ informoval zástupcov zamestnancov len veľmi všeobecne, takéto konanie by bolo len formálne (BARANCOVÁ, H. a kol. Zákonník práce, komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019 s. 808-809).

35. Najvyšší súd Slovenskej republiky vo viacerých svojich rozhodnutiach (1Cdo/72/2006, 1MCdo/2/2008, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2010), od záverov ktorých nie je dôvod sa odkloniť ani v prejednávanej veci, poukázal na to, že ustanovenie § 74 Zákonníka práce určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď ako hmotnoprávnu podmienku platnosti takéhoto právneho úkonu zo strany zamestnávateľa a nesplnenie tejto podmienky spôsobuje v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce jeho neplatnosť. Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, to znamená, že dôvod výpovede musel byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť.

36. Podstatou dovolacej argumentácie žalobcu bol nesúlad skutočností uvedenej v predmetnej výpovedi z 21. decembra 2016, týkajúcej sa nemožnosti zamestnávateľa ďalej zamestnávať žalobcu podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, s faktickým stavom. Keďže takto formulovaná výpoveď bola predložená odborovej organizácii pôsobiacej u žalovanej, žalobca považoval prerokovanie uvedenej výpovede za nesúladné s § 74 Zákonníka práce, a z uvedeného dôvodu výpoveď za neplatnú.

37. Dovolací súd sa s uvedenou argumentáciou žalobcu nestotožňuje. Nižšie súdy v zhode vychádzali zo skutkového stavu, ktorý je pre dovolací súd záväzný (§ 442 CSP) a ktorý dovolateľ v podanom dovolaní ani nerozporoval, že výpoveď daná zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce bola prerokovaná odborovou organizáciou pôsobiace u žalovanej dňa 10. augusta 2016, opätovne dňa 21. decembra 2016 a napokon aj dňa 22. decembra 2016 nad rámec stanov odborovej organizácie s tým, že výpoveď bola Výborom Odborovej organizácie pri PB, a. s., odsúhlasená. Z hľadiska skúmania splnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede zohľadňujúc § 74 Zákonníka práce a judikatúru najvyšších súdnych autorít bolo v danom prípade podstatné, že k prerokovaniu výpovede došlo pred doručením výpovede žalobcovi dňa 29. decembra 2016, pričom z jednotlivých žiadostí zamestnávateľa o prerokovanie výpovede (č. l. 169 rub a 171 rub spisu) a napokon aj zo Zápisnice zo zasadnutia Výboru Odborovej organizácie pri PB, a. s. (č. l. 175 spisu) vyplynul skutkovo dostatočne vymedzený dôvod výpovede v zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom - „zrušenie ich pracovných miest na Odbore Compliance, AML a bezpečnosti k 1.9.2016, z dôvodu potreby zníženia stavu zamestnancov pri optimalizácii procesov a činností uvedených odborov“.

38. Pokiaľ v predmetnej výpovedi zamestnávateľ uviedol odkaz na nesprávne ustanovenie Zákonníka práce identifikujúce spôsob vypořádania sa s ponukovou povinnosťou zamestnávateľa, keď namiesto § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce označil § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, uvedené nemalo vplyv na platnosť výpovede. Z obsahu spisu totiž vyplýva, že žalovaná preukázala splnenie svojej zákonnej ponukovej povinnosti voči žalobcovi pred doručením výpovede dňa 29. decembra 2016 (č. l.

123 spisu), pričom žalobca ponúkané voľné pracovné miesta u žalovanej neprijal. Keďže v danom prípade fakticky došlo k naplneniu uvedenej hmotnoprávnej podmienky výpovede zo strany zamestnávateľa, uvedený formálny nedostatok písomného vyhotovenia výpovede nemal za následok neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ dovolateľ namietal, že tento nesprávny údaj uviedol odborovú organizáciu v rámci prerokovania výpovede do omylu, dovolací súd poukazuje na to, že požiadavka na preukázanie, resp. vykonanie ponukovej povinnosti v súvislosti s prerokovaním výpovede podľa § 74 Zákonníka práce nemá oporu v zákone (porovnaj sp. zn. 5Cdo/255/2008). Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou v danom prípade obsahovala náležitosti výpovede určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, dôvod výpovede bol riadne vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a preto možno spoľahlivo uzavrieť, že dovolateľom namietaná skutočnosť nemala za následok neplatné skončenie predmetného pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

39. Vzhľadom na vyššie uvedené dovolací súd uzatvára, že odvolací súd sa vo vzťahu k dovolateľom vymedzenej právnej otázke neodklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a preto z tohto hľadiska nemožno uplatnený dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP považovať za relevantný.

40. Dovolací súd preto 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 žalobcovi 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 pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.