

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 3CdoPr/1/2026  
Identifikačné číslo spisu: 7223203730  
Dátum vydania rozhodnutia: 29.04.2026  
Meno a priezvisko: Mgr. Renáta Gavalcová  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2026:7223203730.1

## UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu K. P., narodeného E. zastúpeného spoločnosťou Advokátska kancelária JUDr. Kvetoslava Kolínová, s.r.o., Žilina, Kálov 1, IČO: 47240997, proti žalovanému Sandron servis s. r. o., Košice, Južná trieda č. 74, IČO: 47138378, zastúpenému spoločnosťou KVASŇOVSKÝ & PATNERS ADVOKÁTI s.r.o., Bratislava, Prievozská 4, IČO: 51003848, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy s príslušenstvom, vedenom na Mestskom súde Košice pod sp. zn. K2-11Cpr/11/2023, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 12. júna 2025 sp. zn. 2CoPr/5/2025, takto

### rozhodol:

I. Dovolanie o d m i e t a.

II. Žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

### Odôvodnenie

1. Mestský súd Košice (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom zo 17. júna 2024 č. k. K2-11Cpr/11/2023-263 určil, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným výpoveďou zo dňa 10. 1. 2023 z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) zák. č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce je neplatné. Druhým výrokom rozhodol, že o nároku na náhradu trov konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým súd rozhodne o všetkých uplatnených procesných nárokoch.

1.1. Žalobca sa žalobou domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným výpoveďou zo dňa 10. 1. 2023 z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné a uplatnil si náhradu mzdy vo výške 4.660,63 eura mesačne od 5. 4. 2023 až do času, keď súd rozhodne o skončení pracovného pomeru spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z jednotlivých dlžných súm doplatkov náhrady mzdy odo dňa nasledujúceho po splatnosti jednotlivých mesačných súm mzdy, a to od 5. 4. 2023 až do zaplatenia.

1.2. Súd prvej inštancie konštatoval, že žalobca napadol neplatnosť výpovede z viacerých dôvodov, a to pre neurčitosť výpovedného dôvodu, nesplnenie ponukovej povinnosti, neexistenciu rozhodnutia o organizačnej zmene, ale aj podpis výpovede neoprávnenou osobou zo strany zamestnávateľa. Súd vyslovil názor, že pri preukázaní dôvodnosti ktorejkoľvek z týchto námietok nemá inú možnosť ako konštatovať, že výpoveď daná žalobcovi dňa 10. 1. 2023 je neplatná. Dospel k záveru, že v písomnej

výpovedi, ktorú dal žalovaný žalobcovi sa bližšie nešpecifikuje, na základe čoho a z akého faktického úkonu, resp. administratívneho úkonu došlo k rozhodnutiu o zrušení jeho pracovného miesta práve v tom kontexte, aby žalobca ako zamestnanec vedel posúdiť prípadnú príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím o tejto zmene organizačnej štruktúry a samotnou výpoveďou. Súd skúma pritom základné otázky, a to či ide o rozhodnutie o nadbytočnosti spočívajúcej v zmene úloh, organizácie, technického vybavenia alebo iných organizačných zmien, či sa stal zamestnanec v ich dôsledku nadbytočný, t. j. či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Len rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene súčasne s existenciou organizačnej zmeny, ako aj existenciou príčinnej súvislosti medzi rozhodnutím zamestnávateľa a nadbytočnosťou zamestnanca predstavuje právne relevantný predpoklad pre platné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Z vykonaného dokazovania však vyplynulo, že žalovaný vo výpovedi doručenej žalobcovi oznámil, že došlo k zrušeniu jeho pracovného miesta, a že mu dáva výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, avšak skutkovo dostatočne neoznačil tento dôvod, a teda nie je možné posúdiť, či žalovaný prijal pred skončením pracovného pomeru rozhodnutie o organizačnej zmene, a či toto rozhodnutie sledovalo zákonom prezumovaný cieľ. Z výpovede je len zrejmé, že žalovaný zrušil pracovné miesto a takto formulovaný výpovedný dôvod je nedostatočný, neurčitý v tom zmysle, že nedáva žalobcovi právnu istotu, že v čase podávania výpovede vie, na základe akého rozhodnutia, a či vôbec nejaké rozhodnutie žalovaného existovalo, došlo k zrušeniu práve jeho pracovného miesta. Navyiac z dokazovania vyplynulo, že žalovaný žalobcu ani neupozornil na svoj zámer, resp. na prijatie organizačnej zmeny ani iným vhodným spôsobom, čo by súd prípadne mohol vyhodnotiť ako skutočnosť na prospech žalovaného. Rozhodnutie žalovaného vo vzťahu k žalobcovi by bolo prekvapivé až do tej miery, že v čase doručovania výpovede žalobca nevedel o žiadnom právne relevantnom rozhodnutí žalovaného o organizačnej zmene alebo inom rozhodnutí o zmene jeho úloh a podobne. Aj keď Zákonník práce nepredpokladá, že rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť zamestnávateľom vyhlásené a zverejnené, treba však rešpektovať právo zamestnancov na poskytovanie informácií. Žalovaný v rámci dokazovania nepreukázal doručenie rozhodnutia o organizačnej zmene alebo oznámenie, že sa s rozhodnutím o organizačnej zmene žalobca oboznámil, pričom ide o rozhodnutie, ktoré má zásadný vplyv na zmenu pracovného pomeru u žalobcu. Svoju procesnú obranu žalovaný pritom postavil na tom, že súdu síce predložil rozhodnutie o organizačnej zmene, ale len stroho skonštatoval, že všetky písomnosti sú dostupné u žalovaného. Na základe uvedeného súd prvej inštancie konštatoval, že skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu nespĺňa podmienku uvedenú § 61 ods. 2 Zákonníka práce a na základe už tejto prvej námietky žalobcu považuje danú výpoveď súd za neplatnú. K námietke žalobcu o nesplnení si ponukovej povinnosti zo strany žalovaného súd uviedol, že v rámci posudzovania určitosti skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu v podanej výpovedi absentuje akákoľvek zmienka o splnení si ponukovej povinnosti zo strany žalovaného, resp. zmienka o nemožnosti splniť si túto zákonnú povinnosť vo vzťahu k žalobcovi. Aj z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobcovi sa nepodarilo preukázať existenciu voľného pracovného miesta, prípadne možnosť žalovaného zamestnať ho napríklad na kratší čas, avšak je to práve osoba zamestnávateľa, ktorá v čase podávania výpovede zamestnancovi by mala vedieť preukázať jednak ponuku pre zamestnanca, pokiaľ ide o iné vhodné pracovné miesto, alebo, že túto povinnosť si objektívne zamestnávateľ nevie splniť z dôvodu, že takýmto pracovným miestom nedisponuje, a to predovšetkým v kontexte prijatej organizačnej zmeny. Žalovaný teda nepreukázal, že si splnil zákonom stanovenú povinnosť vyššie uvedenú a už aj táto skutočnosť spôsobuje neplatnosť samotnej výpovede. Súd pritom poukázal na teóriu preneseného dôkazného bremena, ktorá v tomto smere zaťažuje hlavne žalovaného ako zamestnávateľa. Čo sa týka námietky žalobcu spočívajúcej v nepreukázaní existencie rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene súd konštatoval, že z dokazovania vyplynula jej nedôvodnosť, nakoľko žalovaný v rámci dokazovania uvedené rozhodnutie opakovane predložil. Taktiež dospel k záveru, že nie je na mieste námietka žalobcu, že zo strany zamestnávateľa výpoveď nebola podpísaná oprávnenou osobou.

1.3. Ostatné námietky strán sporu súd prvej inštancie nepovažoval za právne relevantné z hľadiska rozhodovania o merite veci. Rozhodol preto čiastočným rozsudkom a o trovách konania rozhodol tak, že bude o nich rozhodnuté v rozhodnutí, ktorým súd rozhodne o všetkých uplatnených procesných nárokoch žalobcu, teda o náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru.

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej aj „krajský súd“ alebo „odvolací súd“), na odvolanie žalovaného,

rozsudkom z 12. júna 2025 sp. zn. 2CoPr/5/2025 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie.

2.1. Odvolací súd konštatoval, že v prvom rade sa musel vypoariadať s námietkou žalovaného, že neuvedením predbežného právneho posúdenia zo strany prvoinstančného súdu bolo porušené jeho právo na spravodlivý proces. Z rozhodnutia NS SR č. k. 1Obdo/92/2018 zo dňa 20. 11. 2019 vyplýva, že cieľom § 181 ods. 2 CSP je zamerať procesnú aktivitu strán na skutočnosti, ktoré sú podľa posúdenia súdu sporné, teda viesť strany už počas konania k tomu, aby dokázali predvídať rozhodnutie súdu. Okrem toho je cieľom zrýchliť a zjednodušiť konanie tak, aby sa nevykonávali zbytočné dôkazy, ktoré súd nepovažuje za dôležité a nevenovala sa pozornosť bezdôvodným skutkovým tvrdeniam, ktoré sú podľa názoru súdu buď nesporné alebo právne bezvýznamné. Porušenie uvedeného ustanovenia však nelimituje stranu sporu pri realizácii jej procesných práv. Z vyššie uvedenej judikatúry ÚS SR (sp. zn. IV. ÚS 16/2012) vyplýva, že súd až v samotnom rozhodnutí vo veci, a nie v rámci postupu podľa § 118 ods. 2 OSP, vyjadrí svoj definitívny právny názor týkajúci sa konkrétnej prejednávanej veci (porovnaj aj uznesenie NS SR sp. zn. 3Cdo/3/2016 z 22. marca 2017, uznesenie NS SR sp. zn. 5Cdo/211/2013 z 13. mája 2014). V posudzovanej veci od samého začiatku žalovaný vedel, aký nedostatok žalobca výpovedi vyčíta, reagoval na tieto skutočnosti a jednoznačne neuvedenie predbežného právneho názoru zo strany súdu prvej inštancie nemohlo preto byť porušené jeho právo na spravodlivý proces. K ostatným námietkam odvolací súd dáva do pozornosti, že Slovenská republika uznáva právo na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu a diskriminácii v zamestnaní aj tým, že toto právo je výslovne ustanovené v článku 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky uverejnenej pod č. 460/1992 Zb.. Slovenská republika okrem iného aj z dôvodu (zámeru) posilniť ochranu zamestnancov (pracovníkov) proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania ratifikovala Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z 22. júna 1982, pričom ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 ústavy prednosť pred zákonmi. Ochrana zamestnancov proti svojvoľnému prepúšťaniu v zamestnaní zabezpečuje Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) v príslušných ustanoveniach, do ktorých sa premieta ústavou deklarované právo (a tieto ustanovenia neodporujú koncepcii dohovoru smerujúcej k tomu, aby jednostranné skončenie zamestnania z podnetu zamestnávateľa podliehalo určitým pravidlám, postupu a bolo oprávnené); táto ochrana však neznamená nemennosť zamestnaneckého alebo obdobného právneho pomeru a ani zákaz skončiť takýto pomer v súlade s právnymi limitmi stanovenými na takýto postup zamestnávateľa. Výpoveď z pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje ku skončeniu ich pracovného pomeru. Pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje zákon formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď z pracovného pomeru musí byť písomná a doručená; zamestnávateľ vo výpovedi môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je teda potrebné, aby jej dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. V posudzovanej veci v konaní pred súdom prvej inštancie boli všetky tieto skutočnosti predmetom dokazovania so správnym záverom a odvolací súd nemá za potreby tieto podrobné a správne dôvody opakovať. V spore z vykonaného dokazovania totiž jednoznačne vyplynulo, že strohá výpoveď daná zo strany žalovaného žalobcovi len odkazuje na ustanovenie zákona a neuvádza žiadne ďalšie okolnosti, čo samo o sebe dáva možnosť zámeny a v zamestnancovi môže vyvolať pochybnosti a znižuje jeho možnosti proti takejto výpovedi sa brániť. Bolo tiež preukázané, že žalobcovi ani nebolo oznámené, že zamestnávateľ pre neho nemá vhodné pracovné miesto, zrejme to mal vydedukovať z výpovede. Takéto správanie sa zamestnávateľa voči zamestnancovi, keď ho ani neoboznámí s rozhodnutím o organizačnej zmene, neoznámí mu, že pre neho nemá vhodné pracovné miesto je neprijateľné, hraničí s aroganciou a nenapraví to ani predloženie dokladov až v súdnom konaní. Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo veci samej ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP.

2.2. Keďže súd prvej inštancie rozhodol vo veci čiastočným rozsudkom, o nároku na náhradu trov celého konania rozhodne v konečnom rozhodnutí.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, ktoré odôvodnil poukazom na ustanovenie § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

3.1. Dovolateľ uvádza, že v predchádzajúcom podanom odvolaní namietal, že súd prvej inštancie porušil ust. § 181 ods. 2 a to tak, že počas celého konania pred súdom prvej inštancie, ani raz neuviedol svoje predbežné právne posúdenie k rozhodujúcej hmotnoprávnej otázke posúdenia (ne)určitosti výpovedného dôvodu, na posúdení ktorej založil svojej rozhodnutie vo veci samej. Posúdenie odvolacieho súdu je zmätočné a vnútorne rozporné, a to z dôvodu toho, že v prvej časti odkazuje na rozhodnutie NS SR č. k. 1Obdo/92/2018 zo dňa 20. 11. 2019, z ktorého vyplýva, že cieľom § 181 ods. 2 CSP je zamerať procesnú aktivitu strán na skutočnosti, ktoré sú podľa posúdenia súdu sporné, teda viesť strany už počas konania k tomu, aby dokázali predvídať rozhodnutie súdu, avšak napriek tomu, odvolací súd potvrdil napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, ktorý postup z príkladného rozhodnutia NS SR č. k. 1Obdo/92/2018 a ani celkovo z ust. § 181 ods. 2 CSP vôbec neuplatnil. Súd prvej inštancie neuviedol svoje predbežné právne posúdenie podľa § 181 ods. 2 CSP a to tak, že neuviedol svoje predbežné právne posúdenie k určitosť resp. neurčitosti výpovedného dôvodu. Žalovaný taktiež namietal nevysporiadanie sa s predloženou organizačnou štruktúrou žalovaného pre účely plnenia ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Z napadnutého rozsudku súdu druhej inštancie vyplýva resp. nevyplyva, že by odvolací súd na túto odvoláciu námietku akokoľvek reagoval. Z povahy uplatneného odvolacieho dôvodu vyplynulo, že žalovaný namietal vyslovené opomenutie vysporiadania sa s predložením dôkazom do prvoinštančného konania, a preto nemožno prístup odvolacieho súdu konvalidovať ust. § 387 CSP. Žalovaný v odvolacom konaní namietal, že súd prvej inštancie dospel k neurčitosti výpovedného dôvodu bez toho, aby v súlade s ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce, zistil/identifikoval riziko zámeny vymedzeného výpovedného dôvodu s iným výpovedným dôvodom podľa Zákonníka práce. S vyššie uvedenou odvolacou námietkou sa odvolací súd vysporiadal vyložene arbitrárne a nepreskúmateľne. Súd prvej inštancie a súčasne ani súd druhej inštancie, neboli schopné (ochotné) poukázať na akýkoľvek iný konkrétny výpovedný dôvod uvedený v ust. § 63 Zákonníka práce, s ktorým by bolo možné zameniť výpovedný dôvod, ktorý žalovaný vymedzil vo výpovedi zo dňa 10. 01. 2023 danej žalobcovi. Ďalej odvolací súd pristupuje k hodnoteniu konania žalovaného ako ku konaniu, ktoré subjektívne hodnotí ako arogantné, čo však predstavuje hodnotenie a postup, ktorý je zjavne mimo vecno-právneho rozmeru posudzovania danej veci a vzbudzuje dôvodné pochybnosti o tom, aké kritéria vlastne viedli odvolací súd k vydaniu napadnutého druhoinsťančného rozsudku. Žalovaný ako dovolateľ má za to, že súdu neprináleží hodnotiť mieru jeho spoločenského prejavu voči žalobcovi. V súdnej praxi je krajne neštandardné, aby súdy označovali konanie niektorej zo strán sporu ako „arogantné“ a týmto podporovali svoje výroky rozhodnutia, ktoré smeruje v neprospech strany sporu, ktorej konanie súd označil ako „arogantné“. Uvedený prístup odvolacieho súdu skutočne vzbudzuje dôvodné pochybnosti o tom, že napadnutý druhostupňový rozsudok bol vydaný na základe subjektívneho hodnotenia morálnych prejavov žalovaného a nie na základe jeho právnych úkonov.

3.2. Dovolateľ ako právnu otázku č. 1 uviedol: „Ak nie je možné zo samotného znenia písomnej výpovede z pracovného pomeru z pracovného pomeru pre neurčitosť a nezrozumiteľnosť prejavu vôle dôvodiť, v čom spočíva skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, je výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnancovi neplatným právnym úkonom len vtedy, ak nemožno ani výkladom prejavu vôle zistiť prečo bola zamestnancovi daná výpoveď.“ Formulovaná právna otázka je v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu stabilne posudzovaná tak, že výpoveď je pre neurčitosť výpovedného dôvodu neplatná len vtedy, pokiaľ nie je možné zistiť výpovedný dôvod ani výkladom. Pre účely posúdenia nami formulovanej dovolacej právnej otázky č. 1, dovolateľ nižšie označuje rozhodnutia dovolacieho súdu, od ktorých sa súdy nižších inštancií v danej veci odklonili: sp. zn. 1MCdo/2/2008, 5Cdo/111/2016, 3Cdon/946/96 (29/1997). Z napadnutého prvoinštančného aj druhoinsťančného rozsudku vyplýva, že súdy nižších inštancií dospeli k záveru o neurčitosti žalovaným vymedzeného výpovedného dôvodu vo výpovedi zo dňa 10. 01. 2023, bez toho, aby uskutočnili výklad výpovedného dôvodu. V dôsledku absencie výkladu, oba súdy nižších inštancií neprávne opomenuli zohľadniť, že v rámci stručného skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu vo výpovedi zo dňa 10. 01. 2023 danej žalobcovi je obsiahnutý základný pojmový znak pre uplatnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to - zrušenie pracovného miesta žalobcu. Súdy nižšej inštancie sa pri posudzovaní ne/určitosti výpovedného dôvodu, odklonili od pravidla prítomného v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu a síce, že výpovedný dôvod posúdili ako neplatný, bez toho, aby najprv uskutočnili jeho výklad.

3.3. Dovolateľ ako právnu otázku č. 2 uviedol: „Označenie voľného pracovného miesta pre účely realizácie ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je procesnou obranou zamestnanca,

bez čoho nemá zamestnávateľ možnosť dokazovať nemožnosť splnenia ponukovej povinnosti podľa ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce.“ Žalovaný v pozícii dovolateľa namieta, že súd prvej inštancie ako aj súd druhej inštancie, v napadnutých rozsudkoch, nesprávne a v rozpore s rozhodovacou praxou dovolacieho súdu rozhodli, že žalovaný nepreukázal nemožnosť splnenia ponukovej povinnosti podľa ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, hoci opomenuli, že tomuto má predchádzať označenie voľného pracovného miesta zo strany žalobcu ako zamestnanca v tomto prípade. Dovolateľ poukazuje na rozhodnutia sp. zn. 3Cdo/261/2007. Dovolateľ má za to, že odvolací súd posúdil predmetnú právnu otázku - označenia voľného pracovného miesta pre účely realizácie ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce ako procesná obrana zamestnanca, bez čoho nemá zamestnávateľ možnosť dokazovať nemožnosť splnenia ponukovej povinnosti podľa ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce - v rozpore s rozhodovacou praxou dovolacieho súdu, ktorá predpokladá, že zamestnanec musí najprv označiť tvrdené voľné pracovné miesto, k čomu počas konaní pred súdmi nižších inštancií v danej veci nesporne nedošlo.

3.4. Dovolateľ navrhuje, aby dovolací súd zrušil napadnutý rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie; alternatívne, aby žalobu zamietol a žalovanému priznal náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

4. Žalobca vo svojom vyjadrení k dovolaniu uviedol, že žalovaný je zastúpený právnym zástupcom, teda nie je zrejmé prečo, ak mal za to, že súd porušil ustanovenie § 181 ods. 2 CSP, bezodkladne neuplatnil námietku, či nevykonal iný úkon, ktorým by sa domáhal svojich práv, a to ani po tom, ako mu bola doničená Zápisnica z pojednávania zo dňa 04. 12. 2023 a ani nepožadoval reprodukciu zvukového záznamu pojednávania. V danom prípade teda správne súd odkazuje na rozhodnutie NS SR, nakoľko z tohto rozhodnutia vyplýva, že prípadné nedodržanie ustanovenia § 181 ods. 2 CSP, neznamená porušenie práv účastníka konania. Súd teda postupoval správne, potvrdil rozhodnutie súdu prvej inštancie, nakoľko žalovaný nepreukázal, že by jeho práva boli skutočne porušené. Ďalej splnenie ponukovej povinnosti zo strany žalovaného ako zamestnávateľa sa posudzuje v čase dania výpovede. Je preto irelevantné, že žalovaný až v rámci súdneho konania predkladal organizačnú štruktúru, ktorú navyše ani nepredkladal v súvislosti s preukázaním splnenie si ponukovej povinnosti voči žalobcovi. Žalovaný touto schémou nepreukázal, že v čase doručenia výpovede nemal pre žalobcu voľné miesto, a na samotné nepreukázanie splnenie ponukovej povinnosti zo strany žalovaného súd reagoval v bode 24.. Súd prvej inštancie v jeho rozhodnutí rozsiahlo a vyčerpávajúco v bode 49. rozhodnutia uvádza, v čom spočíva neurčitosť výpovedného dôvodu vo výpovedi žalobcu. Žalovaný si zjavne neuvedomuje, že v prejednávacom prípade nebolo povinnosťou žalobcu a už vôbec súdu poukazovať na iný zákonný výpovedný dôvod, s ktorým by bolo možné zameniť výpovedný dôvod vo výpovedi žalobcu, ale bolo povinnosťou žalovaného vymedziť výpovedný dôvod tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli žalovaného k tomu, čo chcel prejavíť t. j. uviesť, nielen ktorý zákonný výpovedný dôvod uplatňuje, ale je potrebné zabezpečiť, aby sa uplatnený výpovedný dôvod nebude môcť dodatočne meniť. Preto je potrebné, aby sa výpovedný dôvod určitým spôsobom konkretizoval uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí realizáciu zákonného dôvodu výpovede tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa výpoveď dáva. Taktiež dovolateľ podotýka, že po oboznámení sa s obsahom napadnutého rozsudku sa mu nejaví, že by súd akýmkoľvek spôsobom uprednostňoval svoje subjektívne hodnotenie pred zákonným postupom, či že by sa jeho rozhodnutie javilo ako arbitrárne. V prípade právnej otázky č. 1 má za to, že pomocou výkladu prejavu vôle nemožno nahrádzať alebo dopĺňovať vôľu, ktorú zamestnávateľ v rozhodnej dobe nemal, alebo ktorú síce mal, ale ktorú vo výpovedi neprejavil. V rámci právnej otázky č. 2 ak žalovaný poukazuje na rozhodnutie sp. zn. 3Cdo/261/2017, žalobca uvádza, že toto rozhodnutie absolútne neuvádza, že by žalobca mal najskôr označiť konkrétne pracovné miesto, ktoré má byť voľné, aby žalovaný mohol následne dokazovať, že takýmto miestom nedisponuje. Uvedené rozhodnutie totiž len uvádza, že ide o procesnú obranu zamestnanca, avšak nie že by bolo povinnosťou zamestnanca konkretizovať voľné pracovné miesto u žalovaného. Žalobca navrhuje, aby dovolací súd potvrdil rozsudok krajského súdu ako vecne správny a žalobcovi priznal aj náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

5. Najvyšší 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 treba odmietnuť. Na odôvodnenie uvedeného záveru dovolací súd uvádza nasledovné:

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

7. 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, z čoho konkrétne vyvodzuje prípustnosť dovolania a v spojitosti s tým označiť v dovolaní náležitým spôsobom tiež dovolací dôvod. V dôsledku spomenutej viazanosti neskúma dovolací súd správnosť napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

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). Hlavnými znakmi charakterizujúcimi procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP sú zásah súdu do práva na spravodlivý proces a nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

8.1. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nezávislom a nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom; jeho integrálnou súčasťou je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Ide napr. o právo na verejné pojednanie sporu za prítomnosti jeho strán, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na predvídateľnosť rozhodnutia a na jeho riadne odôvodnenie, zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

8.2. Porušením práva na spravodlivý proces v zmysle uvedeného ustanovenia zákona 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 zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva.

9. Pretože dovolateľ namietal nedostatočné odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu, dovolací súd pristúpil k posúdeniu argumentačnej udržateľnosti rozhodnutia odvolacieho súdu z pohľadu, či napĺňa záruky garantujúce, že výkon spravodlivosti v danom prípade nie je arbitrárny (svojvoľný), a či je zachované právo dovolateľa na riadne odôvodnenie rozhodnutia.

10. Ústavný súd Slovenskej republiky vo viacerých svojich rozhodnutiach, aktuálne napr. v uznesení sp. zn. III. ÚS 44/2022 zo dňa 27. januára 2022 uviedol, že arbitrárnosť sa v zásade môže prejavovať vo dvoch podobách. Procesná arbitrárnosť je hrubým alebo opakovaným porušením zásadných ustanovení právnych predpisov upravujúcich postup orgánu verejnej moci, hmotnoprávna (meritórna) arbitrárnosť sa prejavuje ako extrémny nesúlad medzi právnym základom pre rozhodovanie vecí a závermi orgánu verejnej moci, ktoré sú vo vzťahu k tomuto právnemu základu neobhájiteľné všeobecne akceptovateľnými výkladovými postupmi (II. ÚS 576/2012). Z judikatúry ústavného súdu tiež vyplýva, že arbitrárnosť (i zjavná neodôvodnenosť rozhodnutí) všeobecných súdov je najčastejšie daná rozporom súvislostí ich právnych argumentov a skutkových okolností prejednávanych prípadov s pravidlami formálnej logiky alebo absenciou jasných a zrozumiteľných odpovedí na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu (napr. IV. ÚS 115/03). Uvedené nedostatky pritom musia dosahovať mieru ústavnej relevancie, teda ich intenzita musí byť spôsobilá porušiť niektoré z práv uvedených v čl. 127 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“). O zjavnú neodôvodnenosť alebo arbitrárnosť súdneho rozhodnutia ide spravidla vtedy, ak sa zistí taká interpretácia a aplikácia právnej normy zo strany súdu,

ktorá zásadne popiera účel a význam aplikovanej právnej normy, alebo ak dôvody, na ktorých je založené súdne rozhodnutie, absentujú, sú zjavne protirečivé alebo popierajú pravidlá formálnej a právnej logiky, prípadne ak sú tieto dôvody zjavne jednostranné a v extrémnom rozpore s princípmi spravodlivosti (III. ÚS 305/08, IV. ÚS 150/03, I. ÚS 301/06).

11. Z obsahu dovolania vyplýva, že žalovaný namietal nepreskúmateľnosť napadnutého rozhodnutia, najmä to, že súd prvej inštancie mal porušiť ust. § 181 ods. 2 CSP; že súd sa nevysporiadal s predloženou organizačnou štruktúrou žalovaného pre účely plnenia ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce; že sa súd nevysporiadal s rizikom zámeny vymedzeného výpovedného dôvodu s iným výpovedným dôvodom; že súdu neprináleží hodnotiť mieru jeho spoločenského prejavu voči žalobcovi.

12. V posudzovanom prípade obsah spisu nedáva podklad pre záver, že odvolací súd svoje rozhodnutie odôvodnil spôsobom, ktorým by založil procesnú vadu zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP. Prvoinštančné a odvolacie konanie tvoria z hľadiska jeho predmetu jeden celok (m. m. IV. ÚS 372/08, IV. ÚS 350/09). Podľa názoru dovolacieho súdu odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu v spojení s odôvodnením rozsudku súdu prvej inštancie spĺňa kritériá pre odôvodňovanie rozhodnutí v zmysle § 393 ods. 2 CSP a § 220 ods. 2 CSP z hľadiska formálnej štruktúry a obsahuje aj zdôvodnenie všetkých pre vec podstatných skutkových a právnych otázok. Z odôvodnení oboch rozhodnutí sú zrejme právne úvahy odvolacieho aj okresného súdu, ktoré viedli k prijatiu konečného záveru. Súd prvej inštancie spolu s odvolacím súdom uviedli, čo je predmetom konania, aké skutočnosti tvrdili sporové strany, z ktorých vykonaných dôkazov vychádzali, ako ich vyhodnotili, jasne a zrozumiteľne vysvetlili, ktoré skutočnosti vzali za preukázané, teda z akého skutkového stavu veci vychádzali, ktoré ustanovenia zákona aplikovali a ako vec právne posúdili a zároveň sa vysporiadali s podstatnými vyjadreniami a námietkami strán konania.

13. Dovolací súd k námietke ohľadom neuvedenia predbežného právneho posúdenia zo strany prvoinštančného súdu uvádza, že už zo Zápisnice o pojednávaní zo dňa 04. 12. 2023 (č. l. 136) je zrejmé, že: „Súd v súlade s ust. § 181 ods. 2 CSP súd určil, ktoré skutkové tvrdenia medzi stranami považuje za sporné, ktoré považuje za nesporné a predniesol svoje predbežné právne posúdenie veci a zároveň uviedol, aké dôkazy vykoná.“ Žalobca dôvodne poukázal na to, že ak žalovaný uvádza, že súd svoje predbežné právne posúdenie stranám neposkytol, nie je zrejmé, prečo žalovaný túto skutočnosť nenamietal už v rámci prvého pojednávania, resp. bezodkladne po prvom pojednávaní. Žalovaný bol taktiež zastúpený právnym zástupcom, ktorý si bol vedomý ustanovenia § 181 ods. 2 CSP, teda nie je zrejmé prečo, ak mal za to, že súd porušil toto ustanovenie, bezodkladne neuplatnil námietku, ktorou by sa domáhal nápravy konania súdu prvej inštancie.

13.1. Odvolací súd vo svojom rozhodnutí (bod 20.) taktiež správne poukázal na názor ustálenej judikatúry (sp. zn. IV. ÚS 16/2012, 3Cdo/3/2016, 5Cdo/211/2013), že cieľom § 181 ods. 2 CSP je zamerať procesnú aktivitu strán na skutočnosti, ktoré sú podľa posúdenia súdu sporné, teda viesť strany už počas konania k tomu, aby dokázali predvídať rozhodnutie súdu. Okrem toho je cieľom zrýchliť a zjednodušiť konanie tak, aby sa nevykonávali zbytočné dôkazy, ktoré súd nepovažuje za dôležité a nevenovala sa pozornosť bezdôvodným skutkovým tvrdeniam, ktoré sú podľa názoru súdu buď nesporné alebo právne bezvýznamné. Prípadné porušenie uvedeného ustanovenia však nelimituje stranu sporu pri realizácii jej procesných práv. Súd až v samotnom rozhodnutí vo veci vyjadri svoj definitívny právny názor týkajúci sa konkrétnej prejednávanej veci. Dovolací súd dopĺňa, že daný právny názor nájdeme aj v rozhodnutiach sp. zn. 5Cdo/181/2021 a 7Cdo/279/2021.

13.2. Treba tiež zdôrazniť, že súd rozhoduje na základe zisteného skutkového stavu (§ 215 ods. 1 CSP), berie do úvahy iba skutočnosti, ktoré vyšli najavo počas konania (čl. 11 ods. 4 CSP) a pri zisťovaní skutkového stavu vychádza zo zhodných tvrdení strán, ak neexistuje dôvodná pochybnosť o ich pravdivosti (§ 186 ods. 2 CSP). Súd pri výkone spravodlivosti nesmie byť obmedzovaný tak pôvodnými predbežnými závermi o skutkovej stránke veci, ako ani prípadným vlastným predbežným právnym posúdením. Dovolací súd tak zastáva názor, že prípadné opomenutie aplikácie § 181 ods. 2 CSP je konvalidované vydaním rozhodnutia vo veci samej súdom prvej inštancie, v ktorom rozhodnutí súd oznámi svoje názory. Z uvedených dôvodov je táto námietka neopodstatnená (pozri sp. zn.

1Cdo/13/2024).

14. S ďalšími námietkami sa vo svojom rozhodnutí súd prvej inštancie dostatočne vysporiadal (body 46. až 49.) spolu s odvolacím súdom (bod 24. napadnutého rozsudku). Súd prvej inštancie bral do úvahy aj predloženú Organizačnú schému (č. l. 148 a 149) a Organizačnú štruktúru (č. l. 158), pričom po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že žalovaný v rámci dokazovania nepreukázal doručenie rozhodnutia o organizačnej zmene alebo oboznámenie sa s rozhodnutím o organizačnej zmene samotným žalobcom, pričom sa jedná o rozhodnutie, ktoré má zásadný vplyv na zmenu pracovného pomeru u žalobcu. Súd prvej inštancie poukázal na to, že žalovaný svoju procesnú obranu postavil na tej skutočnosti, že súdu síce predložil rozhodnutie o organizačnej zmene ale zároveň len stroho skonštatoval, že všetky písomnosti sú dostupné u žalovaného. Na základe uvedených skutočností súd prvej inštancie konštatoval, že skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu nespĺňa podmienku uvedenú § 61 ods. 2 ZP, teda nie je dostatočne skutkovo vymedzený, určitý a zrozumiteľný a na základe toho súd prvej inštancie považuje výpoveď danú zamestnancovi za neplatnú. Odvolací súd vo svojom rozsudku doplnil, že žalobcovi ani nebolo oznámené, že zamestnávateľ pre neho nemá vhodné pracovné miesto, zrejme to mal vydedukovať z výpovede. Odvolací súd dospel k záveru, že keď ho žalovaný ani neoboznámil s rozhodnutím o organizačnej zmene, neoznámil mu, že pre neho nemá vhodné pracovné miesto, dané nenapraví ani predloženie dokladov až v súdnom konaní.

15. K námietkam dovolateľa týkajúcim sa nedostatkov odôvodnenia dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu treba uviesť, že právo na istú kvalitu súdneho konania, ktorého súčasťou je aj právo strany sporu na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia, je jedným z aspektov práva na spravodlivý proces. Z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva aj z rozhodnutí Ústavného súdu Slovenskej republiky vyplýva, že základné právo podľa čl. 46 ods. 1 ústavy aj právo podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd v sebe zahŕňajú aj právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia (II. ÚS 383/2006). Z odôvodnenia súdneho rozhodnutia musí vyplývať vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva aj povinnosť súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a návrhmi strán významnými pre rozhodnutie (I. ÚS 46/05, II. ÚS 76/07, obdobne Kraska c/a Švajčiarsko z 29. apríla 1993, Séria A, č. 254-B, str. 49, § 30). Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva nevyžaduje, aby na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Ak však ide o argument pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - A, s. 12, § 29, Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - B, Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997, Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998).

16. Z prieskumnej povahy dovolacieho konania a z charakteru dovolacieho konania vyplýva, že dokazovanie sa v ňom nevykonáva a dovolaciemu súdu ani neprislúcha prehodnocovať dôkazy vykonané v konaní na súdoch nižšej inštancie. To akým spôsobom súd vykonáva a vyhodnocuje jednotlivé dôkazy, na ktoré prihliadne a v akej miere, je vždy vecou konajúceho súdu. Dovoláním sa nemožno domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi nižšej inštancie ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania. Dovolateľom tvrdené nesprávne hodnotenie dôkazov nie je preto spôsobilé založiť bez ďalšieho zmätočnosťnú vadu v zmysle § 420 písm. f) CSP. Dovolací súd v posudzovanom spore nezistil v postupe súdu nižšej inštancie pochybenia alebo vady v procese dokazovania a jeho hodnotenia, predstavujúce porušenie práva žalovaného na spravodlivé súdne konanie.

17. Hodnotenie dôkazov je činnosť súdu, pri ktorej hodnotí vykonané dôkazy z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Aktuálna procesná právna úprava vychádza zo zásady voľného hodnotenia dôkazov, vyplývajúca z ústavného princípu nezávislosti súdov. Táto zásada znamená, že záver, ktorý si sudca z vykonaných dôkazov urobí, je vecou jeho vnútorného presvedčenia a jeho logického myšlienkového postupu. Postup sudcu ale neznamená, že sudca nie je viazaný ústavnými princípmi predvídateľnosti a zákonnosti rozhodnutia. Naopak konečné meritórne rozhodnutie musí vykazovať logickú, funkčnú a teleologickú zhodu s priebehom konania (porov. Števček, M., Ficová, S., Baricová,

J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol., Civilný sporový poriadok, Komentár, Praha: C. H. Beck, 2016, 1540 s., str. 729). V prípade nesprávneho hodnotenia dôkazov však nejde o dôvod zakladajúci prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP. Porušením práva na spravodlivý proces nie je pritom iné hodnotenie vykonaných dôkazov súdom, než aké sú predstavy strany sporu.

18. To, že dovolateľ so skutkovými závermi vyjadrenými v odôvodnení rozhodnutia odvolacieho súdu nesúhlasil a nestotožnil sa s nimi, nemôže samo osebe viesť k založeniu prípustnosti dovolania podľa § 420 písm. f) CSP, pretože do práva na spravodlivý proces nepatrí právo na to, aby bol účastník konania pred všeobecným súdom úspešný, teda aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ním predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jeho vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ním navrhnutých dôkazov súdom, prípadne dožadovať sa ním navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 98/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

19. Dovolačný súd uvádza, že za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP nemožno považovať to, že odvolací súd svoje rozhodnutie neodôvodnil podľa predstáv dovolateľa, ale len to, že ho neodôvodnil objektívne uspokojivým spôsobom, čo nie je tento prípad. Žalovaný preto neopodstatnene namieta, že mu odvolací súd nedostatočným a nepresvedčivým odôvodnením rozhodnutia znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. V tejto súvislosti považuje dovolací súd za potrebné poznamenať, že odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia nemusí dať odpoveď na všetky odvolacie námietky uvedené v odvolaní, ale len na tie, ktoré majú pre rozhodnutie o odvolaní podstatný význam, ktoré zostali sporné, alebo na ktoré považuje odvolací súd za nevyhnutné dať odpoveď z hľadiska doplnenia dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie (II. ÚS 78/05).

19.1. Skutočnosť, že dovolateľ sa s názorom súdov nižšej inštancie nestotožnil, nepostačuje sama osebe na prijatie záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu. Za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP tak nemožno považovať to, že súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľa. Žalovaný preto neopodstatnene namieta existenciu tejto vady v zmysle § 420 písm. f) CSP.

20. Na základe vyššie uvedeného možno uzavrieť, že odvolací súd v konaní nepostupoval spôsobom, ktorý by bol v rozpore s kogentnými procesnými ustanoveniami, a ktorým by došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Dovolačný súd dospel k záveru, že dovolateľ neopodstatnene namieta nesprávny procesný postup odvolacieho súdu, ktorý mal znemožniť uskutočňovanie jeho procesných práv v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP). Dovolačný súd preto dovolanie žalovaného v tejto časti ako procesne neprípustné odmietol podľa § 447 písm. c) CSP.

21. Dovolačný súd sa ďalej zaoberal s namietaným dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

22. Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolačný 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).

22.1. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

23. Dovolať ako právne otázky uviedol:

1/ „Ak nie je možné zo samotného znenia písomnej výpovede z pracovného pomeru z pracovného pomeru pre neurčitost' a nezrozumiteľnosť prejavu vôle dôvodiť, v čom spočíva skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, je výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnancovi neplatným právnym úkonom len vtedy, ak nemožno ani výkladom prejavu vôle zistiť prečo bola zamestnancovi daná

výpoved'." (ďalej ako „otázka 1/“);

2/ „Označenie voľného pracovného miesta pre účely realizácie ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je procesnou obranou zamestnanca, bez čoho nemá zamestnávateľ možnosť dokazovať nemožnosť splnenia ponukovej povinnosti podľa ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce.“ (ďalej ako „otázka 2/“).

24. V zmysle ust. § 421 ods. 1 písm. a) CSP dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu. K tomu dovolací súd uvádza nasledovné:

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

25.1. V dovolaní, prípustnosť ktorého je vyvodzovaná z § 421 ods. 1 písm. a) CSP, musí dovolateľ špecifikovať ním tvrdený odklon od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu bližšou konkretizáciou rozhodnutia (rozhodnutí) odvolacieho súdu, ktoré napĺňa pojem ustálená prax odvolacieho súdu (R 83/2018). Ustálená rozhodovacia prax najvyššieho súdu je vyjadrená predovšetkým v stanoviskách alebo rozhodnutiach najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky.

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

26. Dovolací súd považuje za potrebné uviesť, čo sa považuje za ustálenú súdnu prax odvolacieho súdu. Do tohto pojmu patria predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Súčasťou ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu je tiež prax vyjadrená opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali (3Cdo/158/2017, 4Cdo/95/2017, 5Cdo/87/2017, 6Cdo/21/2017). Do ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 CSP treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletine Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I., II. a IV. vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986.

27. Zhrnúc vyššie uvedené, z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP je relevantná len taká otázka, ktorá kumulatívne vykazuje všetky nižšie uvedené znaky: a/ musí ísť o otázku riešenú odvolacím súdom, ktorá je buď hmotnoprávneho alebo procesnoprávneho charakteru, b/ spôsob

jej vyriešenia odvolacím súdom zakladá „odklon“ od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, c/ odvolací súd na jej riešení založil svoje rozhodnutie, d/ uvedená otázka musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní, e/ vždy musí ísť o otázku právnu, nie skutkovú; ak niektorý z týchto znakov chýba, dovolanie nie je podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP prípustné (k tomu pozri R 1/2018).

28. Dovolací súd sa najskôr zaoberal tým, či sú splnené predpoklady prípustnosti dovolania, a to najmä z hľadiska, či v prípade dovolateľom nastolenej právnej otázky, ide o takú otázku, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu.

K otázke 1/

29. Podľa ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

30. Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže a zamestnanec sa 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.

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

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

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

34. Výpovedný dôvod, ktorý uplatňuje zamestnávateľ, treba uviesť tak, aby bolo zrejmé, aký je skutočný dôvod výpovede. Nedostatočná konkretizácia výpovedného dôvodu môže ovplyvniť aj platnosť výpovede z dôvodu neurčitosti. Zákonník práce ustanovuje nielen povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, ale súčasne zakotvuje aj požiadavku na spôsob tohto vymedzenia. Je povinný výpovedný dôvod vymedziť skutkovo tak, aby nebol zameniteľný s iným výpovedným dôvodom. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre výpoveď z pracovného pomeru je potrebné uviesť tak, aby boli určité a zrozumiteľné; nedostatok týchto náležitostí má za následok neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 13. októbra 2009 sp. zn. 5MCdo/17/2008).

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

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

37. Ak nie je možné zo samotného znenia písomnej výpovede z pracovného pomeru pre neurčitosť či nezrozumiteľnosť prejavu vôle dôvodiť, v čom spočíva skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, je výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnancovi neplatným právnym úkonom len vtedy, keď sa nedá ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bola zamestnancovi daná výpoveď. Pomocou výkladu prejavu vôle sa nedá „nahradzovať“ alebo „doplňať“ vôľa, ktorú ten, kto výpoveď dáva, v rozhodnej dobe nemal, alebo ktorú síce mal, ale neprejavil ju (rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo 14. októbra 1996 sp. zn. 3Cdon/946/1996).

38. Z vykonaného dokazovania súd prvej inštancie vyhodnotil, že žalovaný vo výpovedi doručenej žalobcovi oznámil, že došlo k zrušeniu jeho pracovného miesta, a že mu dáva výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce formou výpovede. Z takto skutkovo formulovaného výpovedného dôvodu podľa názoru súdu prvej inštancie nebolo možné posúdiť, či žalovaný prijal pred skončením pracovného pomeru rozhodnutie o organizačnej zmene, či toto rozhodnutie o organizačnej zmene sledovalo zákonom prezumovaný cieľ, t. j. zmena jeho pracovný úloh, zníženie stavu zamestnancov prípadne zabezpečenie efektívnosti práce. Z uvedenej výpovede bolo len zrejmé, že žalovaný zrušil pracovné miesto.

39. Takto formulovaný výpovedný dôvod súd prvej inštancie riadnym spôsobom vyhodnotil ako nedostatočne určitý, a to v tom zmysle, že „nedáva žalobcovi právnu istotu v tom smere, že tento v čase podávania výpovede vie na základe akého rozhodnutia, (a či vôbec také rozhodnutie žalovaného existuje) došlo k zrušeniu práve jeho pracovného miesta, a teda v tomto kontexte nie je schopný posúdiť príčinnú súvislosť medzi skorším konaním žalovaného ako zamestnávateľa a jeho výpoveďou“. Z dokazovania vyplynulo, že žalovaný žalobcu neupozornil na svoj zámer, resp. na prijatie organizačnej zmeny, na základe čoho by mohol žalobca dospieť k záveru, že k zrušeniu jeho pracovného miesta došlo práve z tohto dôvodu. Vzhľadom na tieto skutočnosti, tak žalobcovi nemalo byť z čoho zrejmé, aké sú konkrétne dôvody zrušenia jeho pracovného miesta. Z uvedeného vyplýva, že nedostatok záveru o tom, že k zrušeniu pracovného miesta došlo z dôvodu, že žalobca sa stal nadbytočný vzhľadom na písomné

rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu, nie je možné v tomto prípade odstrániť ani pomocou výkladu prejavu vôle, nakoľko v tomto smere zo strany žalovaného žiadna vôľa prejavená nebola. Keďže pomocou výkladu prejavu vôle sa nedá nahradzovať alebo dopĺňať vôľa, ktorú ten, kto výpoveď dáva, v rozhodnej dobe nemal, alebo ktorú síce mal, ale neprejavil ju, dovolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie tak dospel k relevantnému záveru, že skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu nespĺňa podmienku uvedenú § 61 ods. 2 Zákonníka práce, teda nebol dostatočne skutkovo vymedzený, určitý a zrozumiteľný a na základe toho súd prvej inštancie považuje výpoveď danú zamestnancovi za neplatnú.

40. Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že súdy postupovali v zmysle vyššie uvedenej judikatúry, keď riadnym spôsobom vyhodnocovali, či dôvod výpovede z pracovného pomeru bol skutkovo vymedzený nezameniteľným spôsobom v zmysle, či sú vo výpovedi okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že opísaný skutok je nezameniteľný s inými skutkami, pričom vyhodnotili, že predmetné skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu nespĺňalo podmienku uvedenú § 61 ods. 2 Zákonníka práce.

41. V zmysle vyššie uvedeného je zrejmé, že žalovaný sa nestotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu. Taktiež je zrejmé, že dovolateľ v dovolaní nepoukázal na žiadne rozhodnutie najvyššieho súdu, od ktorého by sa súdy nižších inštancií odklonili. Žalovaný tak nedôvodne namieta odklon od judikatúry najvyššieho súdu. Sama polemika s právnymi závermi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo len kritika prístupu odvolacieho súdu k právnemu posudzovaniu veci významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v ustanovení § 421 ods. 1 písm. a) CSP (porovnaj aj rozhodnutie sp. zn. 3Cdo/6/2017).

K otázke 2/

42. Čo sa týka otázky 2/, dovolací súd má za to, že predmetná dovolacia otázka sa v okolnostiach tohto dovolacieho konania netýkala takého záveru, výlučne na ktorom spočíva dovolaním napadnuté rozhodnutie. V danom prípade súd prvej inštancie spolu s odvolacím súdom dospeli k záveru, že formulovaný výpovedný dôvod bol podľa ich názoru nedostatočne určitý, pričom nebolo možné posúdiť, či žalovaný prijal pred skončením pracovného pomeru rozhodnutie o organizačnej zmene, či toto rozhodnutie o organizačnej zmene sledovalo zákonom prezumovaný cieľ, t. j. zmena jeho pracovný úloh, zníženie stavu zamestnancov prípadne zabezpečenie efektívnosti práce.

43. Preto dovolací súd konštatuje, že v tomto prípade odvolací súd len na riešení otázky 2/ nezaložil svoje rozhodnutie, nakoľko súdy dospeli k záveru, že skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu nespĺňa podmienku uvedenú § 61 ods. 2 Zákonníka práce a na základe toho súdy považovali predmetnú výpoveď danú zamestnancovi za neplatnú.

42.1. Z uvedeného tak vyplýva, že zodpovedanie takto dovolateľom nastolenej otázky 2/ by nemohlo viesť k zrušeniu alebo zmene dovolaním napadnutého rozhodnutia. Pritom cieľom civilného sporového konania (aj pred dovolacím súdom) je poskytnúť reálnu ochranu právam, nie riešiť teoretické otázky, ktorých výsledok sa nijako nepremietne do právnej sféry procesných strán.

44. Z uvedených dôvodov preto dovolateľom žiadna vymedzená otázka nespĺňa kritériá vymedzenia dovolacieho dôvodu v zmysle ustanovení § 432 až § 435 CSP. Len samotné spochybňovanie správnosti skutkových zistení a vyhodnotenia dôkazov súdom, ako i sama polemika s rozhodnutím odvolacieho súdu alebo spochybňovanie správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu, či kritika jeho prístupu zvoleného pri právnom posudzovaní veci významovo nezodpovedajú predpokladom prípustnosti dovolania, ktoré sú definované v § 432 CSP v spojení s § 421 ods. 1 CSP. Dovolanie podané pre nesprávne právne posúdenie nemožno odôvodniť ani spochybnením skutkových záverov súdov nižšej inštancie na základe tvrdeného nesprávneho vyhodnotenia dôkazov. Prelomenie stavu právnej istoty nastolenej právoplatnosťou rozhodnutia odvolacieho súdu, konštatovaním prípustnosti dovolania v danom prípade do úvahy neprichádza.

45. Dovolací súd preto konštatuje, že prípustnosť dovolania uplatneného dovolateľom podľa ustanovenia

§ 421 ods. 1 písm. a) CSP nie je daná. Preto dovolací súd dovolanie žalovaného v danej časti odmietol v zmysle § 447 písm. f) CSP.

46. Z vyššie uvedených dôvodov dovolací súd preto uzatvára, že dovolateľom formulované otázky nepredstavujú vymedzenie právnej otázky tak, ako to predpokladá § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Rovnako dovolateľ neopodstatnene namieta nesprávny procesný postup odvolacieho súdu, ktorý mal znemožniť uskutočňovanie jeho procesných práv v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP). Dovolací súd preto dovolanie žalovaného ako procesne neprípustné odmietol podľa § 447 písm. c) a f) CSP.

47. Žalobca bol v dovolacom konaní úspešný, preto mu dovolací súd na základe ustanovenia § 453 ods. 1 s použitím § 255 ods. 1 CSP priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

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

**Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.