

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 5CdoPr/8/2025
Identifikačné číslo spisu: 7216218064
Dátum vydania rozhodnutia: 22.01.2026
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Halušková
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2026:7216218064.3

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Haluškovej a členov senátu JUDr. Jany Bajánkovej a JUDr. Jozefa Kolcuna, PhD. v spore žalobkyne Mgr. C. K., narodenej XX. Q. XXXX, C., V. XX, zastúpenej advokátskou kanceláriou ADVOKÁTSKA KANCELÁRIA JUDr. Peter Kerecman spoločnosť s ručením obmedzeným, Košice, Rázusova 1, IČO: 36 588 725, proti žalovanej obchodnej spoločnosti U. S. Steel Košice, s.r.o., Košice, Vstupný areál U. S. Steel, IČO: 36 199 222, zastúpenej advokátskou kanceláriou JUDr. Dr. Michaela Stessl, advokátka, s. r. o., Bratislava, Karadžičova 2, IČO: 36 857 076, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a iné, vedenom na bývalom Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 37Cpr/1/2016, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 20. februára 2024 sp. zn. 6CoPr/11/2023, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobkyni priznáva voči žalovanej náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. (Od 01. júna 2023 bývalý) Okresný súd Košice II (ďalej aj „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom zo 06. apríla 2023 č. k. 37Cpr/1/2016-1308 (v poradí druhým) určil, že výpoveď z pracovného pomeru z 22. marca 2016 daná žalovanou žalobkyni dňa 22. marca 2016 je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá (I. výrok). Rozhodol, že žalobkyňa má právo voči žalovanej na náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku (II. výrok). Konanie o nároku na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie (III. výrok). Návrh žalovanej, ktorým žiadala určiť, že od žalovanej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala, zamietol (IV. výrok).

1.1. V odôvodnení rozsudku uviedol, že medzi žalovanou ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnancom existoval pracovný pomer dohodnutý pracovnou zmluvou zo dňa 28. 09. 2000 s pracovným zaradením žalobkyne ako „referent - obchodno-závazkové vzťahy“. Od 01. 09. 2004 na základe dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy z 31. 08. 2004 žalobkyňa vykonávala pre žalovanú druh práce „referent právnych vecí“ a od 01. 06. 2014 práce vo funkcii „právnik - obchodné a majetkové právo“. Dňa 14. 03. 2016 žalovaná prijala rozhodnutie o organizačnej zmene pre právny úsek,

predmetom ktorého bolo zrušenie pracovných miest uvedených v jeho prílohe s tým, že zamestnanci vedení na týchto pracovných miestach sa stali k 01. 04. 2016 v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nadbytočnými. Medzi zrušenými pracovnými miestami bolo aj pracovné miesto žalobkyne s názvom právnik - obchodné a majetkové právo. Počas stretnutia dňa 17. 03. 2016 žalovaná žalobkyni ponúkla 298 voľných pracovných miest, z ktorých žalobkyňa žiadne neprijala, pretože nezodpovedali jej kvalifikácii. Dňa 22. 03. 2016 žalovaná doručila žalobkyni výpoveď pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce odôvodnenú tým, že na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa zo 14. 03. 2016 o znížení stavu zamestnancov, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce vyplývajúcej z optimalizácie pracovných miest, bolo pracovné miesto žalobkyne zrušené ku dňu 01. 04. 2016, z ktorého dôvodu sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou. Výpoveď bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, bola vyhotovená v písomnej forme, doručená kvalifikovaným spôsobom a z jej obsahu sú dostatočne zrejmé dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou. Existenciu dôvodu výpovede - rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene zo 14. 03. 2016 vydaného na to oprávneným orgánom mal okresný súd preukázaný z predloženej listiny (rozhodnutia).

1.2. Pokiaľ išlo o spornú otázku, či sa žalobkyňa stala nadbytočnou v dôsledku rozhodnutia žalovanej o organizačnej zmene, súd prvej inštancie [aj s poukazom na právny názor odvolacieho súdu (bod 55 rozsudku súdu prvej inštancie)] po vykonaní dokazovania dospel k záveru, že prijatie iného zamestnanca na novovytvorené miesto so zhodnou pracovnou náplňou ako bola pracovná náplň žalobkyne, preukazuje neopodstatnenosť výpovedného dôvodu vymedzeného vo výpovedi danej žalobkyni. Žalovaná aj po organizačnej zmene naďalej, na rozdiel od korporátnej agendy, potrebovala v rovnakom rozsahu zabezpečovať úlohy v oblasti majetkového práva, no napriek tomu za nadbytočnú určila žalobkyňu, v ktorej pracovnej náplni boli úlohy z oblasti majetkového práva a v podstate ju nahradila inou zamestnankyňou, JUDr. L., ktorej pracovná náplň pred organizačnou zmenou bola iná. Žalobkyňa sa v dôsledku organizačnej zmeny nestala nadbytočnou, a preto medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne niet príčinnej súvislosti. Úlohy v majetkovo-právnej oblasti na právnom úseku v období pred 01. 07. 2012, po 01. 07. 2012, do 01. 04. 2016 a po 01. 04. 2016 zabezpečovali vždy dve zamestnankyne. Z hľadiska potrebného profesného zloženia zamestnancov na úseku majetkového práva sa žalobkyňa nemohla stať nadbytočnou (z hľadiska svojej vecnej náplne), keďže žalovaná druh práce žalobkyne dojednaný pracovnou zmluvou (jej pracovnú činnosť) naďalej potrebovala v rovnakom rozsahu, pričom žalobkyňu nahradila inou zamestnankyňou, ktorá vykonávala po organizačnej zmene úplne rovnakú činnosť, avšak do prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene vykonávala síce funkciu právnika, ale s iným druhom činnosti ako žalobkyňa. Za týchto okolností rozhodnutie žalovanej o organizačnej zmene nemohlo byť podkladom pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

1.3. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že zo strany žalovanej nedošlo k riadnemu splneniu ponukovej povinnosti upravenej v § 63 ods. 2 Zákonníka práce. V konaní nebolo sporné, že pred daním výpovede žalovaná 17. 03. 2016 ponúkla žalobkyni 298 voľných pracovných miest, z nich dve v kategórii „T“ - dispečer, zmenový vedúci (por. č. 1) a zmenový majster chémie (por. č. 10) a 296 pracovných miest z výrobných kategórií „R“. Žalobkyňa s prechodom na všetky takto ponúknuté pracovné miesta nesúhlasila. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie vo vzťahu k pracovným miestam, ktoré žalobkyňa označila ako voľné v čase ponukovej povinnosti žalovanej a ktoré jej mali byť ponúknuté. Pracovné miesto vedúceho oddelenia majetkového práva bolo zriadené s účinnosťou od 01. 04. 2016, kedy, vychádzajúc z dohody o zmene pracovných podmienok zo 16. 03. 2016, bolo obsadené zamestnankyňou JUDr. Č., predtým zastávajúcou zrušenú pracovnú pozíciu generálneho manažéra pre obchodné, pracovné a majetkové právo na právnom úseku. Ku dňu plnenia ponukovej povinnosti žalovanej voči žalobkyni (17. 03. 2016) už predmetné pracovné miesto nebolo voľné a povinnosť jeho ponuky žalobkyni neprichádzala do úvahy. K zriadeniu pracovného miesta obsadeného JUDr. T. L. na novozriadenom oddelení majetkového práva došlo s účinnosťou od 01. 04. 2016. Odvolací súd vyslovil právny názor, že ponuková povinnosť sa vzťahuje aj na pracovné miesta, o vzniku ktorých už v čase doručenia výpovede žalobkyni bolo zamestnávateľom rozhodnuté, hoci vzniknúť mali až po doručení výpovede, t. j. vzťahuje sa aj na pracovné miesta vzniknuté v dôsledku organizačnej zmeny, ktorá viedla k výpovedi danej zamestnancovi z organizačných dôvodov. V konaní nebolo preukázané, že v čase plnenia ponukovej povinnosti voči žalobkyni bolo novovytvorené pracovné miesto na oddelení majetkového práva už obsadené JUDr. L..

Žalovaná v čase plnenia ponukovej povinnosti voči žalobkyni disponovala týmto voľným pracovným miestom, preto bolo jej povinnosťou ho žalobkyni ponúknuť. Voľné pracovné miesta na prevádzke technické plyny (majster distribúcie plynov, majster deliacich zariadení vzduchu a kompresorov) neboli pre žalobkyňu vhodné pre nesplnenie vyžadovaných kvalifikačných predpokladov (bod 66 rozsudku okresného súdu). Vo vzťahu k pracovnej pozícii B. M. W. súd prvej inštancie s odkazom na právny názor odvolacieho súdu a výsledky vykonaného dokazovania konštatoval, že pracovná náplň menovanej bola pred a po organizačnej zmene odlišná, teda išlo o novovytvorené pracovné miesto, ktoré bolo obsadené až 31. 03. 2016. V čase plnenia ponukovej povinnosti voči žalobkyni bola pracovná pozícia voľná a mala jej byť ponúknutá. Pracovná pozícia manažéra projektov (Ing. L.) nebola pre žalobkyňu vhodná pre nesplnenie kvalifikačných predpokladov, preto nebolo povinnosťou žalovanej ponúknuť ju žalobkyni.

1.4. Súd prvej inštancie uzavrel, že výpoveď daná žalobkyni 22. 03. 2016 žalovanou je neplatná z dôvodu, že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne nebola príčinná súvislosť a tiež pre porušenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Zároveň určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou trvá, nakoľko žalobkyňa listom z 29. 07. 2016 oznámila žalovanej, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce podľa pracovnej zmluvy z 28. 09. 2000. Súd prvej inštancie zamietol návrh žalovanej, aby určil, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala, pretože neboli dané relevantné dôvody, pre ktoré by žalovaná nemohla žalobkyňu ďalej zamestnávať. Nebolo preukázané konanie žalobkyne, ktoré by bolo v rozpore so záujmami/zásadami žalovanej, ani to, že by žalobkyňa spôsobila žalovanej svojím konaním škodu, prípadne by vedome žalovanú poškodzovala.

1.5. O náhrade trov konania okresný súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 1 a 3 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej aj „CSP“) tak, že žalobkyni priznal plnú náhradu trov prvoinštančného i odvolacieho konania, nakoľko mala vo veci plný úspech.

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolanie žalovanej rozsudkom z 20. februára 2024 sp. zn. 6CoPr/11/2023 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie okrem výroku III. a rozhodol, že žalobkyňa má proti žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

2.1. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil s dôvodmi napadnutého rozsudku a odkázal na ne (§ 387 ods. 2 CSP). Súd prvej inštancie dostatočne vysvetlil (aj s odkazom na predchádzajúce rozhodnutie odvolacieho súdu) úvahy, na základe ktorých dospel k záverom prezentovaným v jeho rozhodnutí (bod 44 rozsudku odvolacieho súdu). Námietku týkajúcu sa nevykonania navrhovaných dôkazov (bez odôvodnenia) odvolací súd vyhodnotil ako nedôvodnú, keď vo vzťahu k návrhu žalovanej na výsluch svedkov M. Y., N. V., N. O. a E. I. z obsahu spisu vyplýva, že právny zástupca žalovanej ustúpil od návrhu na výsluch navrhovaných svedkov v dôsledku dôkazov predložených žalobkyňou. Súd prvej inštancie do zápisnice konštatoval, že bude vychádzať z listinných dôkazov nachádzajúcich sa v spise na č. l. 1227 - 1240 (hodnotenie žalobkyne za roky 2013, 2014 a 2015), ktoré boli doručené protistrane a ktorá ich obsah ani existenciu nespochybnila. Zo zápisnice z pojednávania konaného 12. 01. 2023 okrem iného vyplýva, že vo vzťahu k návrhu žalovanej na doplnenie dokazovania výsluchom svedkov L., W., JUDr. O. a JUDr. L. súd prvej inštancie upovedomil sporové strany o ďalšom procesnom postupe s tým, že nepovažuje výsluch navrhovaných svedkov za hospodárny a účelný, keďže skutočnosti, ktoré majú byť preukázané vyplývajú z listinných dôkazov, ktoré už boli vykonané. Vo vzťahu k preukázaniu momentu, kedy bola JUDr. L. prijatá pracovná pozícia právnik na oddelení majetkové právo, súd umožnil žalovanej predložiť ďalšie dôkazy v lehote 30 dní po odročení pojednávania, čo žalovaná neurobila. Okresný súd síce v odôvodnení rozsudku neuviedol, prečo tieto dôkazy nevykonal, avšak žalovanej boli dôvody známe, keďže ich vysvetlil počas konania. Žalovaná na ich vykonaní netrvala, keďže pred vyhlásením uznesenia o skončení dokazovania nemala návrhy na doplnenie dokazovania.

2.2. Ako nedôvodné vyhodnotil odvolacie námietky žalovanej týkajúce sa nadbytočnosti žalobkyne po organizačnej zmene a príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne. Zotrval na názore vyslovenom v rozhodnutí sp. zn. 6CoPr/5/2020, že posúdenie otázky, či sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočným v príčinnej súvislosti s touto zmenou vyžaduje aj posúdenie pracovných náplní všetkých zamestnancov tohto oddelenia pred zmenou a pracovných náplní novovzniknutých pracovných pozícií, nakoľko ide o komplikovanú organizačnú zmenu, pri ktorej nedošlo iba k zrušeniu

jednotlivých pracovných miest s určitou pracovnou náplňou (tak, že by ich pracovná náplň bola rozdelená medzi ostatných zamestnancov), ale došlo k zmenám a presunom pracovnej náplne vo vzťahu k viacerým pracovným pozíciám navzájom tak, že niektoré miesta zanikli, iné vznikli, časti pracovných náplní sa „premiešali“ a niektoré ostali zachované za súčasnej zmeny pracovnej náplne. Rovnako zotrval na názore, že výber nadbytočného zamestnanca bola žalovaná oprávnená urobiť iba medzi zamestnancami s rovnakou vecnou pracovnou náplňou (vychádzajúc z ňou vypracovaných listov pracovných miest zamestnancov právneho úseku), ak by v konaní preukázala príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou aspoň jedného z týchto zamestnancov s rovnakou vecnou náplňou práce (pretože prácu zamestnanca s takouto vecnou náplňou práce už nepotrebovala vôbec, alebo iba v menšom rozsahu). Zamestnávateľovi nepatrí právo slobodného výberu nadbytočného zamestnanca spomedzi zamestnancov s rôznou vecnou náplňou práce. Tu poukázal na judikatúru Najvyššieho súdu SR [3Cdo/33/2008, R 28/2009, 3Cdo/234/2018 (prešlo testom ústavnosti - I. ÚS 443/2019), 1Cdo/1085/2015]. Správny bol záver súdu prvej inštancie, že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne niet príčinnej súvislosti. Vychádzajúc najmä z obsahu listov pracovných miest pred a po zmene možno uzavrieť, že žalobkyňa sa nestala nadbytočnou (z hľadiska svojej vecnej náplne), keďže žalovaná druh práce žalobkyne dojednaný pracovnou zmluvou (jej pracovnú činnosť) naďalej potrebovala v rovnakom rozsahu. Žalovaná žalobkyňu nahradila inou zamestnankyňou, ktorá vykonávala po organizačnej zmene úplne rovnakú činnosť ako žalobkyňa pred zmenou, pričom do prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene táto zamestnankyňa vykonávala iný druh činnosti.

2.3. K posúdeniu ne/splnenia ponukovej povinnosti odvolací súd uviedol, že žalovaná síce ponúkla žalobkyni 298 voľných pracovných miest, išlo však o dve voľné pracovné miesta v kategórii „T“ a 296 pracovných miest z výrobnjej kategórie „R“. Žalobkyňa označila pracovné miesta voľné v čase ponukovej povinnosti žalovanej, ktoré jej ponúknuté neboli napriek tomu, že oveľa viac zodpovedali jej vzdelaniu a pracovnej pozícii pred organizačnou zmenou. Na tomto mieste odvolací súd poukázal na judikatúru Najvyššieho súdu SR [8Cdo/52/2016 (R 46/2016), 4MCdo/5/2010, R 45/2012]. Zotrval na názore vyjadrenom v skoršom zrušujúcom uznesení (z ktorého vychádzal okresný súd), že ponuková povinnosť sa vzťahuje aj na pracovné miesta, o vzniku ktorých už v čase doručenia výpovede bolo zamestnávateľom rozhodnuté, hoci mali vzniknúť až po doručení výpovede, t. j. vzťahuje sa aj na pracovné miesta vzniknuté v dôsledku organizačnej zmeny, ktorá viedla k výpovedi danej zamestnancovi z organizačných dôvodov. Odlišný výklad by mohol podľa odvolacieho súdu viesť k zmareniu účelu ponukovej povinnosti a zamestnávateľ by takýmto spôsobom mohol obchádzať zákon. Ak zamestnávateľ žalobkyni ponúkol pracovné miesta, na ktoré nespĺňa kvalifikačné predpoklady (resp. nezodpovedajú jej kvalifikácii a vzdelaniu) a neponúkol jej miesta najviac zodpovedajúce jej kvalifikácii, vzdelaniu a dovedty vykonávanej práci, nemožno dospieť k záveru, že si splnil svoju ponukovú povinnosť. Jedným z takýchto miest je miesto obsadené JUDr. L., pričom nebolo preukázané, že by toto miesto bolo JUDr. L. obsadené pred dňom doručenia výpovede žalobkyni (v čase plnenia ponukovej povinnosti). JUDr. T. L. pritom nebola v rozhodnutí o organizačnej zmene označená za nadbytočnú, preto vo vzťahu k nej žalovaná nemala ponukovú povinnosť. V čase plnenia ponukovej povinnosti voči žalobkyni bola voľná aj pracovná pozícia obsadená B. M. W., ktorú okresný súd správne vyhodnotil ako novovytvorené pracovné miesto vzhľadom na odlišnosť pracovnej náplne pred a po organizačnej zmene, preto mala byť ponúknutá žalobkyni. Správny bol záver súdu prvej inštancie, že žalovaná riadne nespĺnila ponukovú povinnosť upravenú v § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

2.4. Odvolací súd skonštatoval správnosť záveru súdu prvej inštancie o nepreukázaní dôvodov, pre ktoré by nebolo možné od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala, ako aj úvah súdu prvej inštancie, ktorými sa riadil (body 71 až 77 rozsudku odvolacieho súdu). Nebolo preukázané konanie alebo činnosť žalobkyne v čase pred výpoveďou, pre ktoré by žalovaná oprávnené mohla stratiť dôveru k žalobkyni a ani vyvolávanie konfliktov medzi žalobkyňou a kolegami, resp. jej nadriadenými. Naopak, žalobkyňa predložila listinné dôkazy preukazujúce jej pracovné výsledky (hodnotenie zamestnávateľa) a jej vzťahy na pracovisku, ktoré dôkazy žalovaná nespochybnila. Odvolací súd preto rozsudok v napadnutých výrokoch vrátane výroku o náhrade trov konania v zmysle § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

2.5. O trovách odvolacieho konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1, 2 CSP tak, že v odvolacom konaní úspešnej žalobkyni priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu voči neúspešnej žalovanej.

3. Proti rozsudku odvolacieho podala dovolanie žalovaná (ďalej aj „dovolateľka“) tvrdiac dovolacie dôvody v zmysle § 421 ods. 1 písm. a), b) a § 420 písm. f) CSP. Navrhla, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na nové konanie a rozhodnutie s tým, že o náhrade trov dovolacieho konania rozhodne odvolací súd v ďalšom konaní.

3.1. Pokiaľ ide o dovolací dôvod v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP, identifikovala dve právne otázky, pri riešení ktorých sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a to:

Otázka 1: „Je výber konkrétneho nadbytočného zamestnanca v plnej kompetencii zamestnávateľa, ktorý sám rozhoduje, akým spôsobom realizuje zmeny týkajúce sa organizácie, racionalizácie, resp. efektívnosti práce?“

Otázka 2: „Má zamestnávateľ právo uskutočňovať výber nadbytočného zamestnanca pre naplnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce podľa dojednaného druhu práce v pracovnej zmluve uzatvorenej so zamestnancom, alebo je potrebné pri výbere nadbytočného zamestnanca zohľadniť list pracovného miesta zamestnanca?“

3.1.1. Vo vzťahu k problematike organizačnej zmeny poukázala na rozsudok Najvyššieho súdu SR (správne ide o rozsudok Najvyššieho súdu ČR, pozn. dovolacieho súdu) sp. zn. 21Cdo/1770/2001, uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Cdo/89/2017, sp. zn. 5Cdo/42/2010, rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/3834/2018, rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/102/2009 a judikát R 51/1997. Odvolací súd podľa dovolateľky túto rozhodovaciu prax modifikoval tak, že zásadu, že o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ možno aplikovať len v prípade, že došlo k zrušeniu pracovného miesta alebo určitého počtu pracovných miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (funkcii). Odvolací súd sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, podľa ktorej výber konkrétneho zamestnanca je v plnej kompetencii zamestnávateľa, ktorý sám rozhoduje, akým spôsobom realizuje zmeny týkajúce sa organizácie, racionalizácie, resp. efektívnosti práce.

3.1.2. Aj v spojitosti s príčinnou súvislosťou medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca namietala odklon odvolacieho súdu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Odvolací súd podľa dovolateľky dospel k nesprávnemu právnomu záveru, že z hľadiska potrebného profesného zloženia zamestnancov na úseku majetkového práva sa žalobkyňa nemohla stať nadbytočnou (z hľadiska svojej vecnej náplne), keďže žalovaná druh práce žalobkyne dojednaný pracovnou zmluvou (jej pracovnú činnosť) naďalej potrebovala v rovnakom rozsahu, pričom žalobkyňu nahradila inou zamestnankyňou, ktorá po organizačnej zmene vykonávala úplne rovnakú činnosť a ktorá do prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene vykonávala síce funkciu právnik, ale s iným druhom činnosti ako žalobkyňa. Odvolací súd vychádzal z nesprávneho právneho názoru, že príčinná súvislosť medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca (aj voľné pracovné miesta) sa má posudzovať podľa zmeny pracovnej náplne alebo podľa úpravy listu pracovného miesta. Pri rozhodovaní mal podľa žalovanej vziať do úvahy iba dohodnutý druh práce. V tejto súvislosti citovala z rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Cdo/89/2017, 3Cdo/33/2008 a z rozsudkov Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/2300/2017, 21Cdo/3834/2018, 21Cdo/531/2011, 21Cdo/1520/2011. Mala za to, že príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou žalobkyne a organizačnými zmenami bola daná. V konaní preukázala, že organizačná zmena na právnom úseku bola zrealizovaná a žalobkyňa sa v dôsledku tejto organizačnej zmeny stala pre dovolateľku nadbytočnou. Vecnú náplň pracovného miesta (t. j. vecný rozsah činností spadajúcich do dohodnutého druhu práce), o ktorej hovorí judikatúra dovolacieho súdu, nemožno stotožňovať s listom pracovného miesta (t. j. s pokynom zamestnávateľa, aké konkrétne úlohy bude zamestnanec plniť, ktorý môže byť zamestnávateľom kedykoľvek zmenený). Na podporu argumentácie uviedla rozsudky Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/531/2011 a sp. zn. 21Cdo/4485/2016 a judikát R 57/1968.

3.2. Pri dovolacom dôvode v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľka identifikovala ako právnu otázku riešenú odvolacím súdom, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola riešená, otázku: „Je podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce podmienkou platnosti výpovede ponuka pracovného miesta, ktoré v čase doručenia výpovede zamestnancovi, respektíve v čase realizácie ponukovej povinnosti voči zamestnancovi, ešte neexistovalo?“. Podľa dovolateľky v Zákonníku práce nie je výslovne upravená povinnosť zamestnávateľa ponúkať pri skončení pracovného pomeru výpoveďou všetky voľné pracovné miesta. Argumentovala, že zamestnávateľ nemôže zamestnancovi dotknutému

výpoveďou pred jej doručením ponúkať pracovné miesto, ktorým nedisponuje, a už vôbec nie pracovné miesto, ktoré vytvorené nie je a má ho ešte len v budúcnosti vytvoriť. Pracovné miesto ponúkané v rámci ponukovej povinnosti podľa Zákonníka práce musí už existovať. Platnosť právneho úkonu (výpovede) nemôže závisieť od okolností, ktoré nastanú po jeho urobení. V konaní bolo preukázané, že v rozhodnom období dovolateľka nedisponovala pracovným miestom na novozriadenom oddelení majetkového práva (zriadenie nového oddelenia majetkového práva, na ktorom pôsobila od 01. 04. 2016 JUDr. T. L., ktorej pracovné miesto najviac zodpovedalo kvalifikácii žalobkyne, bolo účinné až od 01. 04. 2016; k plneniu ponukovej povinnosti došlo 17. 03. 2016). Poukázala na rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/2738/2000 a rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/234/2018.

3.3. K dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP uviedla, že rozsudok odvolacieho súdu je arbitrárny a vo vzťahu k výrokovkej časti rozsudku odvolacieho súdu o nemožnosti spravodlivo žiadať ďalšie zamestnávanie žalobkyne absentujú náležitosti odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie v zmysle § 220 ods. 2 CSP, ktoré v tejto časti nezodpovedá požiadavke preskúmateľnosti a presvedčivosti súdnych rozhodnutí a je rozporné. Nie je z neho zjavné, prečo neprichádzalo do úvahy rozhodnutie o nemožnosti požadovať od žalovanej, aby žalobkyňa ďalej zamestnávala. Záver súdu prvej inštancie v tomto smere nemá oporu vo vykonanom dokazovaní. Rozsudok súdu prvej inštancie nedáva konzistentné odpovede na rozhodujúce otázky potrebné pre posúdenie veci z pohľadu aplikácie § 79 ods. 1 Zákonníka práce a navodzuje dojem, že pri hodnotení dôkazov súd bez rozumného dôvodu a logického vysvetlenia prevzal tvrdenia žalobkyne, výslovne popierané žalovanou. Súd prvej inštancie nevysvetlil, ktoré zo skutkových zistení odôvodňujú aplikáciu právnej normy, ktorú citoval. Namietala tiež nedostatočné odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu, ktorý sa obmedzil iba na stručné stotožnenie sa s rozhodnutím súdu prvej inštancie bez toho, aby sa zaoberal podstatnými odvolacími námietkami žalovanej. Nevysporiadal sa s námietkami ohľadne odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP a nezdôvodnil, na základe akých dôkazov dospel k záveru, že niet dôvodov, prečo od žalovanej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňa zamestnávala. Poukázala aj na protirečenia uvedené v odôvodnení rozsudku odvolacieho súdu (body 7 a 12). Ak v bode 12 rozsudku tento dospel k záveru, že neexistuje príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou a organizačnou zmenou, potom žalobkyňa musela byť nadbytočná (ako to uvádza v bode 7 rozsudku). V opačnom prípade by vôbec nebolo možné skúmať otázku príčinnej súvislosti. V bode 12 zároveň konštatuje, že žalobkyňa nadbytočná vôbec nebola. Je otáznosť, prečo sa zaoberal otázkou príčinnej súvislosti a čo chápe pod pojmom príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca; odvolací súd tento pojem zjavne zamieňa so samotnou nadbytočnosťou zamestnanca. Uvedené časti odôvodnenia rozsudku sú zmätočné. Namietala aj nedostatočné odôvodnenie ohľadne nevykonania ňou navrhovaných dôkazov (výsluch svedkov L., W., JUDr. O. a JUDr. L.).

4. Žalobkyňa vo vyjadrení k dovolaniu navrhla, aby dovolací súd dovolanie odmietol ako neprípustné, resp. zamietol ako nedôvodné a priznal jej plnú náhradu trov dovolacieho konania. Námietky dovolateľky nepovažovala za spôsobilé spochybniť zákonnosť a vecnú správnosť rozsudku odvolacieho súdu. Prvá otázka nie je právnou otázkou, na ktorej odvolací súd založil rozhodnutie. Dôvody určenia neplatnosti výpovede spočívali v nepreukázaní príčinnej súvislosti medzi nadbytočnosťou žalobkyne a organizačnou zmenou žalovanej a v nepreukázaní riadneho splnenia ponukovej povinnosti žalovanej podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Dovolateľka zjavne nerozlišuje existenciu príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca a jej skúmanie od existencie práva zamestnávateľa na výber nadbytočného zamestnanca spomedzi viacerých do úvahy prichádzajúcich zamestnancov, vo vzťahu ku ktorým musí byť primárne splnená práve podmienka existencie príčinnej súvislosti ich nadbytočnosti s organizačnou zmenou a až následne môže dôjsť k realizácii práva zamestnávateľa vybrať si konkrétneho nadbytočného zamestnanca, vo vzťahu ku ktorému dôjde k uplatneniu výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Dovolateľka neuvádza rozhodujúcu judikatúru dovolacieho súdu, ktorá by sa priamo zaoberala právom zamestnávateľa vybrať si konkrétneho nadbytočného zamestnanca a limitmi jeho aplikácie. Pokiaľ v bode 1.1. dovolania žalovaná poukazuje na viaceré rozhodnutia, v dovolaní absentuje logické vysvetlenie, v čom konkrétne majú byť závery týchto rozhodnutí v rozpore so závermi odvolacieho súdu. Formulácia druhej právnej otázky je založená na formalistickej argumentácii dovolateľky o obmedzenej právomoci súdu preskúmať príčinnú súvislosť organizačnej zmeny a nadbytočnosti zamestnanca. V tomto smere neoznačila judikatúru dovolacieho súdu, s ktorou

by mali byť závery odvolacieho súdu v rozpore. Nevyhnutným predpokladom materiálneho skúmania splnenia podmienok platnosti výpovede pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce musí byť zistenie skutočnej vecnej náplne práce, ktorá je obsahom dohodnutého druhu práce, nakoľko len takýmto spôsobom možno preskúmať, či práce vykonávané prepusteným zamestnancom sa v dôsledku prijatej organizačnej zmeny stali skutočne pre zamestnávateľa nepotrebnými. Pokiaľ takáto vecná náplň práce zamestnanca je zamestnávateľom upravená v listoch pracovných miest a nie je sporné, že v tomto rozsahu sú práce na jednotlivých pracovných miestach aj vykonávané, nie je možné takto vymedzenú pracovnú náplň ignorovať a vychádzať len z bezobsažného formálneho označenia druhu práce v pracovnej zmluve. Rovnako právna otázka týkajúca sa ponukovej povinnosti zamestnávateľa nie je právnou otázkou, na ktorej by bolo založené rozhodnutie odvolacieho súdu. Ak by táto právna otázka zakladala prípustnosť dovolania, dovolanie by bolo v tejto časti nedôvodné, keď záver odvolacieho súdu, že ponuková povinnosť sa vzťahuje aj na tie pracovné miesta, o vzniku ktorých už v čase doručenia výpovede bolo zamestnávateľom rozhodnuté na základe toho istého rozhodnutia o organizačnej zmene, hoci mali byť obsadené až v čase po doručení výpovede žalobkyni, je správny a zodpovedajúci zmyslu a účelu ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Prípustnosť dovolania nemôžu zakladať ani námietky dovolateľky zdôvodňujúce dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP, keďže odôvodnenia rozhodnutí súdov nižších inštancií netrpia nedostatkami zásadného významu. V skutočnosti jej argumentácia spočíva v nespokojnosti so skutkovými a právnymi závermi súdov vo vzťahu k výroku o nemožnosti spravodlivo žiadať ďalšie zamestnanie žalobkyne, čo nezakladá dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP. Pokiaľ namieta rozhodnutie o nevykonaní ňou navrhnutých dôkazov, toto je vo výlučnej právomoci skutkového súdu a nemôže byť predmetom skúmania v dovolacom konaní.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP, časť vety pred bodkočiarkou), dospel k záveru, že dovolanie je prípustné, preto pristúpil k skúmaniu jeho dôvodnosti.

6. Dovolaťka vyvodzuje prípustnosť dovolania z § 420 písm. f) CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. 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. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na riadne odôvodnenie a na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

7. Dovolaťkou namietaná vada znáročnosti konania v zmysle § 420 písm. f) CSP mala spočívať v nedostatočnom odôvodnení rozsudkov súdov nižších inštancií a v ich arbitrárnosti.

8. Podľa stabilizovanej judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako súčasť základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) vyžaduje, aby sa súd jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné (IV. ÚS 14/07). Povinnosťou všeobecného súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať tak skutkovej, ako i právnej stránky rozhodnutia (napr. III. ÚS 107/07). V prípade, keď právne závery súdu z vykonaných skutkových zistení v žiadnej možnej interpretácii odôvodnenia súdneho rozhodnutia nevyplývajú, treba takéto rozhodnutie považovať za rozporné s čl. 46 ods. 1 ústavy, resp. čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (I. ÚS 243/07). Súd by mal byť preto vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení

koherentný, t. j. jeho rozhodnutie musí byť konzistentné a jeho argumenty musia podporiť príslušný záver. Súčasne musí dbať tiež na jeho celkovú presvedčivosť, teda inými slovami na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí, rovnako ako závery, ku ktorým na základe týchto premís došiel, boli pre širšiu právnickú (ale aj laickú) verejnosť prijateľné, racionálne, ale v neposlednom rade aj spravodlivé a presvedčivé (I. ÚS 243/07, I. ÚS 155/07, I. ÚS 402/08).

9. Je potrebné zdôrazniť, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou sporu, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03). Aj v opravnom konaní súd musí dať odpoveď iba na tie námietky uvedené v opravnom prostriedku, ktoré majú (podľa názoru súdu) podstatný význam pre rozhodnutie o odvolaní a zostali sporné alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré je predmetom preskúmania v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05).

10. Z nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky z 20. 09. 2022 sp. zn. IV. ÚS 245/2022 vyplýva, že „arbitrážnosť a zjavná neodôvodnenosť rozhodnutí všeobecných súdov sú najčastejšie dané rozporom súvislostí ich právnych argumentov a skutkových okolností prerokovaných 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 (IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04). 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 (m. m. II. ÚS 336/2019).“ O arbitrážnosť súdneho rozhodnutia ide aj vtedy, 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. Posudzujúc námietku dovolateľky o nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozhodnutia dovolací súd konštatuje, že rozhodnutie odvolacieho súdu aj rozhodnutie súdu prvej inštancie spĺňajú kritériá pre odôvodňovanie rozhodnutí (uvedené v bodoch 8 a 9 odôvodnenia tohto rozsudku) v zmysle § 393 ods. 2 a § 220 ods. 2 CSP z hľadiska formálnej štruktúry a obsahujú aj zdôvodnenie všetkých pre vec podstatných skutkových a právnych otázok. Z ich obsahu nevyplýva aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich podstaty a zmyslu. Dovolací súd nezistil v postupe odvolacieho súdu (v spojení s postupom súdu prvej inštancie) nedostatky, ktoré by odôvodňovali tvrdenie, že závery ním prijaté boli svojvoľné, zmätočné alebo zjavne neodôvodnené. Z rozhodnutia súdu prvej inštancie vyplýva, ktoré dôkazy vykonal, ako ich vyhodnotil a ako vec právne posúdil, a to s uvedením príslušných zákonných ustanovení. Odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny (§ 387 ods. 1 CSP) a v celom rozsahu sa stotožnil s jeho dôvodmi (§ 387 ods. 2 CSP). Podrobne sa vysporiadal s podstatnými odvolacími námietkami žalovanej ohľadom (i) nedostatočného odôvodnenia rozhodnutia vo vzťahu k nevykonaným dôkazom, nadbytočnosti žalobkyne a jej príčinnej súvislosti s organizačnou zmenou, ponukovej povinnosti a ďalšieho zamestnávania žalobkyne, (ii) nevykonania navrhovaných dôkazov - výsluchu svedkov (body 46 až 51 rozsudku), (iii) porušenia právnej istoty žalovanej s poukazom na rozhodnutie krajského súdu sp. zn. 9CoPr/3/2018 (bod 52 rozsudku), (iv) nesprávneho posúdenia nadbytočnosti žalobkyne a príčinnej súvislosti medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne (body 53 až 59 rozsudku), ne/splnenia ponukovej povinnosti žalovanej podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce (body 60 až 69 rozsudku) a ne/možnosti ďalšieho zamestnávania žalobkyne (body 71 až 77 rozsudku).

11.1. Konkrétne vo vzťahu k návrhu žalovanej, aby súd určil, že nie je od nej možné spravodlivo požadovať, aby naďalej zamestnávala žalobkyňu okresný súd (bod 70 jeho rozsudku) aj dovolací súd (body 74 až 78 odôvodnenia jeho rozsudku) uviedol, že žalovaná nepreukázala a nešpecifikovala také konkrétne konanie žalobkyne, ktoré by odôvodňovalo kladné rozhodnutie o tomto návrhu. V konaní nebolo preukázané vyvolávanie nezhôd/konfliktov medzi žalobkyňou a kolegami, resp. jej nadriadenými. Naopak, žalobkyňa predložila listinné dôkazy preukazujúce jej pracovné výsledky (hodnotenie

zamestnávateľa) a jej vzťahy na pracovisku, ktoré žalovaná nespochybnila. Odvolací súd doplnil, že otázku ne/možnosti spravodlivo žiadať ďalšie zamestnávanie zamestnanca je potrebné vykladať s prihliadnutím na základné zásady Zákonníka práce a vyhovieť takémuto návrhu možno iba vo výnimočných prípadoch. O takýto prípad nejde vtedy, keď dôvodom majú byť práve okolnosti, ktoré vyplývajú z organizačnej zmeny vo vzťahu k nadbytočnosti zamestnanca a následnej výpovedi, pretože táto okolnosť je predmetom skúmania platnosti skončenia pracovného pomeru a nemôže predstavovať výnimku, pre ktorú nemožno spravodlivo požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Absencia dôvery žalovanej vo vzťahu k žalobkyni nebola zavinená správaním žalobkyne, ktorá sa v zmysle zákona bráni skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Dovolací súd má za to, že súdy oboch inštancií týmto zrozumiteľne a dostatočne vysvetlili dôvody, pre ktoré nebolo možné uvedenému návrhu žalovanej vyhovieť.

11.2. Dovolaciu námietku žalovanej ohľadom tvrdených „protirečení“ v rozsudku odvolacieho súdu dovolací súd vyhodnotil ako nedôvodnú, pretože z celého jeho odôvodnenia sú bezpochyby zrejmé dôvody, pre ktoré rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil a jeho záver o neplatnosti výpovede danej žalobkyni je vecne správny. Dovolateľka videla tvrdené protirečenie v tom, že súdy na jednej strane konštatovali absenciu nadbytočnosti žalobkyne, na druhej strane absenciu príčinnej súvislosti medzi (neexistujúcou) nadbytočnosťou zamestnankyne a organizačnou zmenou. Dovolací súd poukazuje na to, že z odôvodnení rozsudkov súdov nižších inštancií vyplýva, že tieto v rámci posudzovania (ne)dôvodnosti výpovedného dôvodu upraveného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce primárne skúmali, či organizačná zmena spôsobila nadbytočnosť zamestnankyne, t. j. či medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne existuje príčinná súvislosť. Vychádzali z toho, že žalovaná druh práce žalobkyne dojednaný pracovnou zmluvou (jej pracovnú činnosť) potrebovala v rovnakom rozsahu aj po organizačnej zmene, no žalobkyňu nahradila inou zamestnankyňou, ktorá vykonávala po organizačnej zmene rovnakú činnosť ako žalobkyňa pred organizačnou zmenou (pričom do prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene táto zamestnankyňa vykonávala vecne iný druh činnosti), nebola daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, čo zjednodušene povedané znamená, že žalobkyňa vo vzťahu k vykonávaniu tejto konkrétnej pracovnej činnosti nadbytočná reálne nebola.

11.3. Čo sa týka námietky nedostatočného odôvodnenia rozsudku vo vzťahu k nevykonaniu výsluchu svedkov L., W., JUDr. O. a JUDr. L., zo zápisnice z pojednávania dňa 12. 01. 2023 vyplýva, že súd prvej inštancie nepovažoval výsluch navrhovaných svedkov za hospodárny a účelný, keďže skutočnosti, ktoré mali byť týmito dôkazmi preukázané, vyplývajú z už vykonaných listinných dôkazov. Odvolací súd dodal, že súd prvej inštancie síce v odôvodnení napadnutého rozsudku neuviedol, prečo tieto dôkazy nevykonal, avšak žalovanej boli dôvody známe, keďže ich vysvetlil počas konania. Zároveň konštatoval, že žalovaná na ich vykonaní netrvala, keďže pred vyhlásením uznesenia o skončení dokazovania uviedla, že nemá návrhy na doplnenie dokazovania. Vo vzťahu k preukázaniu momentu prijatia pracovnej pozície právnikom na oddelení majetkové právo JUDr. L. súd prvej inštancie umožnil žalovanej predložiť ďalšie dôkazy v lehote 30 dní po odročení pojednávania, čo neurobila. Dovolací súd preto uzatvára, že nie je opodstatnená námietka dovolateľky o nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozsudku odvolacieho súdu.

12. Keďže konanie pred odvolacím súdom nebolo postihnuté dovolateľkou namietanou vadou vyplývajúcou z § 420 písm. f) CSP, dovolací súd pristúpil k posúdeniu dovolania aj z hľadiska ďalšieho uplatneného dovolacieho dôvodu - nesprávneho právneho posúdenia veci odvolacím súdom.

13. Dovolateľka vyvodzovala prípustnosť dovolania z § 421 ods. 1 písm. a) CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

14. Na to, aby dovolací súd mohol pristúpiť k meritórnemu dovolaciemu prieskumu rozhodnutia odvolacieho súdu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci, musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho

konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v § 431 až § 435 CSP.

15. 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 dovolacieho súdu, c) uviesť, ako mala byť táto otázka správne riešená“.

16. Dovolaateľka v tejto súvislosti položila prvú právnu otázku, a to, či „je výber konkrétneho nadbytočného zamestnanca v plnej kompetencii zamestnávateľa, ktorý sám rozhoduje, akým spôsobom realizuje zmeny týkajúce sa organizácie, racionalizácie, resp. efektívnosti práce“. Takto položenú dovolaciu otázku (dovolací súd pritom nevychádzal iba z jej formulácie na konkrétnom riadku dovolania - porovnaj nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 468/2023) nebolo možné považovať za relevantnú v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Jej vecnému prejednaniu bránilo nesplnenie podmienky prípustnosti dovolania z dôvodu, že táto otázka položená dovolateľkou nebola otázkou, ktorá by bola kľúčovou pre rozhodnutie v spore a odvolací súd výslovne na jej riešení nezaložil jeho rozhodnutie. Z dovolaním napadnutého rozhodnutia je zrejmé, že odvolací súd (zhodne so súdom prvej inštancie) založil svoje rozhodnutie na závere, že prijatie iného zamestnanca na novovytvorené miesto s pracovnou náplňou zhodnou pre pracovné miesto žalobkyne, ktorej bola daná výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť, preukazuje neopodstatnenosť výpovedného dôvodu vo výpovedi danej žalobkyňi. Žalovaná potrebovala aj po organizačnej zmene naďalej zabezpečovať plnenie jej úloh v oblasti majetkového práva v rovnakom rozsahu. Inými slovami, podstata rozhodnutia bola založená práve na závere o neexistencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, teda v podstate na tom, že k výberu nadbytočného zamestnanca zamestnávateľom musí dôjsť v príčinnej súvislosti s organizačnou zmenou.

17. Ako druhú právnu otázku, pri riešení ktorej sa mal odvolací súd odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu dovolateľka nastolila otázku, či „má zamestnávateľ právo uskutočňovať výber nadbytočného zamestnanca pre naplnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce podľa dojednaného druhu práce v pracovnej zmluve uzatvorenej so zamestnancom, alebo je potrebné pri výbere nadbytočného zamestnanca zohľadniť list pracovného miesta zamestnanca“.

18. Dovolací súd pri posudzovaní prípustnosti dovolania z hľadiska § 421 ods. 1 písm. a) CSP považoval za podstatné to, či nastolená právna otázka bola alebo nebola v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu riešená.

19. Podľa rozhodnutia najvyššieho súdu zo 06. 03. 2017 sp. zn. 3Cdo/6/2017 „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. Do tohto pojmu však možno zaradiť aj prax vyjadrenú 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 vecne na ne nadviazali.“ Podľa judikátu R 71/2018 do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 CSP treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletinu 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.

20. Dovolaateľka vo vzťahu k druhej dovolacej otázke označila za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 8Cdo/89/2017 z 28. 03. 2018, ktoré riešilo

špecifickú právnu otázku, či zámer (jediného) lekára zdravotníckeho zariadenia, poskytovateľa zdravotníckej starostlivosti, ktorý je právnickou osobou, vo forme všeobecnej ambulatnej zdravotnej starostlivosti, ukončiť svoju lekársku prax (napr. z dôvodu zamýšľaného odchodu do dôchodku), je zákonným dôvodom skončenia pracovného pomeru výpoveďou s (jedinou) sestrou zdravotníckeho zariadenia z dôvodu jej nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V ďalšom dovolateľkou označenom rozhodnutí z 29. 01. 2009 sp. zn. 3Cdo/33/2008 dovolací súd založil svoje rozhodnutie na závere, že ak riaditeľka materskej školy rozhodla o znížení počtu miest učiteliek (zrušení 2 miest učiteliek materskej školy), je nesporné, že žalovaná (materská škola) bola oprávnená rozhodnúť o výbere nadbytočnej zamestnankyne, t. j. učiteľky materskej školy, v ktorom pracovnom zaradení bola aj žalobkyňa. Skonštatoval, že zásadu o výbere nadbytočného zamestnanca je možné akceptovať len v prípade, že došlo k zrušeniu takého miesta (funkcie) alebo určitého počtu takýchto miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (v tých istých funkciách). V judikáte R 57/1968 (rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 6Cz/215/67) týkajúcom sa preskúmania predpokladov použitia výpovedného dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zák. práce vo vtedy platnom znení najvyšší súd uzavrel, že súd založil svoje rozhodnutie na neúplne zistenom skutkovom stave, keď nezisťoval okolnosti kľúčové z hľadiska základných podmienok tohto výpovedného dôvodu, osobitne okolnosti rozhodné pre výklad pojmu „iné organizačné zmeny“ v súvislosti so smernicami pre stanovovanie povinností učiteľov vysokých škôl. Dovolaťkou označené viaceré rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky nie sú pre posúdenie prípustnosti dovolania relevantné, pretože ich nemožno považovať za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 CSP.

21. Dovolaťka v tejto časti dovolania riadne vymedzila právnu otázku, na vyriešení ktorej odvolací súd založil svoje rozhodnutie. Dovolaťka súd pritom dospel k záveru, že uvedená právna otázka nebola doposiaľ v jeho rozhodovacej praxi riešená, a preto prípustnosť dovolania posúdil podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP a skúmal, či dovolateľka dôvodne odvolaciemu súdu vytýka, že jeho rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

22. V súdnej veci medzi žalovanou ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnancom existoval pracovný pomer dohodnutý pracovnou zmluvou z 28. 09. 2000 s pracovným zaradením žalobkyne ako „referent - obchodno-záväzkové vzťahy“ s tým, že od 01. 09. 2004 na základe dohody z 31. 08. 2004 o zmene obsahu pracovnej zmluvy žalobkyňa vykonávala druh práce vymedzený ako „referent právnych vecí“ a od 01. 06. 2014 práce vo funkcii „právnik - obchodné a majetkové právo“. Z listinného dôkazu - listu pracovného miesta žalobkyne zo dňa 01. 06. 2014 vyhotoveného žalovanou (č. l. 123 súdneho spisu), označeného kódom AL00021 vyplýva, že žalobkyňa vykonávala funkciu právnik - obchodné a majetkové právo s popisom jej pracovných činností podrobne špecifikovaných v bode 19 rozsudku súdu prvej inštancie (1/ plnenie pokynov a poskytovanie pomoci a podpory GMOPMP vedúcemu oddelenia obchodné a majetkové právo podľa ich potrieb a požiadaviek, úzka spolupráca s oddeleniami právneho úseku a odbornými útvarmi spoločnosti, 2/ komplexné zabezpečenie odborných úloh v majetkovo-právnej oblasti: vypracovanie právnych listov najmä písomných vyhotovení kúpnych zmlúv na nehnuteľnosti, vecné - nepeňažné vklady, zmluvy o vecnom bremene a zmluvy o predkupnom práve, záložné zmluvy, darovacie zmluvy, riešenie reštitučných nárokov, zabezpečovanie zápisu nových stavieb v katastri nehnuteľností po ich realizačnom zameraní, zabezpečovanie predaja a kúpy nehnuteľností a výkon s tým súvisiacej agendy na základe požiadaviek vedenia spoločnosti, vypracovávanie stanovísk k novým projektom stavieb v užívaní USSK, 3/ zastupovanie spoločnosti pri stavebných konaniach a vyjadrovaní sa k projektovej dokumentácii v oblasti investičnej výstavby, 4/ zastupovanie spoločnosti v právnych záležitostiach vo vzťahu k súdom, orgánom štátnej správy, miestnej samosprávy, orgánom činným v trestnom konaní ako aj voči fyzickým a právnickým osobám). Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene pre právny úsek zo 14. 03. 2016 predstavovalo návrat k organizačnej schéme právneho úseku pred 01. 07. 2012, dokedy boli oddelenie majetkového práva a oddelenie obchodného práva samostatnými oddeleniami. K ich zlúčeniu a vzniku oddelenia Obchodné a majetkové právo došlo 01. 07. 2012. Nebolo sporné tvrdenie žalobkyne, že pred 01. 07. 2012 pracovali na oddelení majetkového práva JUDr. Š. a žalobkyňa a na oddelení obchodného práva Mgr. Y., JUDr. K. a JUDr. L.. Ani po zlúčení oddelení majetkového práva a obchodného práva do jedného oddelenia dňa 01. 07. 2012 sa pracovné náplne zamestnancov zlúčeného oddelenia nezmenili, t. j. pracovná náplň JUDr. Š. a

žalobkyne sa týkala úloh v majetkovo-právnej oblasti a pracovná náplň Mgr. Y., JUDr. K. a JUDr. L. sa týkala iba korporátnej agendy. Úlohy v majetkovo-právnej oblasti na právnom úseku v období pred 01. 07. 2012, po 01. 07. 2012, do 01. 04. 2016 a po 01. 04. 2016 zabezpečovali vždy dve zamestnankyne. Súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním - porovnaním organizačnej schémy právneho úseku pred a po rozhodnutí žalovanej o organizačnej zmene a porovnaním pracovnej náplne zamestnancov právneho úseku dospel k záveru, že prijatie iného zamestnanca na novovytvorené miesto s pracovnou náplňou zhodnou s pracovnou náplňou žalobkyne, ktorej bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, preukazujú neopodstatnenosť výpovedného dôvodu vo výpovedi danej žalobkyne. Odvolací súd zhodne so súdom prvej inštancie uzavrel, že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne niet príčinnej súvislosti. Vychádzajúc predovšetkým z obsahu listov pracovných miest pred a po zmene konštatoval, že žalobkyňa sa nestala nadbytočnou (z hľadiska svojej vecnej náplne), keďže žalovaná druh práce žalobkyne dojednaný pracovnou zmluvou (jej pracovnú činnosť) naďalej potrebovala v rovnakom rozsahu. Žalovaná žalobkyňu nahradila inou zamestnankyňou (JUDr. L.), ktorá vykonávala po organizačnej zmene úplne rovnakú činnosť ako žalobkyňa pred zmenou, no do prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene táto zamestnankyňa vykonávala iný druh činnosti.

23. Dovolací súd zastáva názor, že samotná zmena organizačného usporiadania realizovaná zamestnávateľom nemôže byť podkladom pre skončenie pracovného pomeru § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ak z hľadiska faktickej, resp. vecnej náplne nie je druh práce zamestnanca pre zamestnávateľa nadbytočný. Nemožno hovoriť o nadbytočnosti žalobkyne, ak činnosť týkajúca sa zabezpečovania úloh v oblasti majetkového práva bola a aj po organizačnej zmene ostala pre žalovanú potrebná. V rámci posudzovania, či boli splnené všetky zákonom vyžadované predpoklady výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je potrebné vychádzať nielen z druhu práce dojednaného v pracovnej zmluve uzatvorenej so zamestnancom, ale aj zo skutočne zamestnancom vykonávanej konkrétnej práce, teda vecnej náplne jeho pracovnej činnosti. Pokiaľ súdy nižších inštancií v procese zisťovania príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne brali zreteľ na obsah listov pracovných miest jednotlivých zamestnancov (ktorými žalovaná presnejšie určila ich pracovnú náplň), postupovali správne.

24. Dovolateľka vyvodzovala prípustnosť dovolania aj z § 421 ods. 1 písm. b) CSP, podľa ktorého 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, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

25. V dovolaní, ktorého prípustnosť sa vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. b) CSP by mal dovolateľ: a) konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b) vysvetliť potrebu, aby dovolací súd ako najvyššia súdna autorita túto otázku vyriešil, c) uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená.

26. Vo vzťahu k uvedenému dovolaciemu dôvodu dovolateľka formulovala právnu otázku nasledovne: „Je podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce podmienkou platnosti výpovede ponuka pracovného miesta, ktoré v čase doručenia výpovede zamestnancovi, respektíve v čase realizácie ponukovej povinnosti voči zamestnancovi, ešte neexistovalo?“. Pri takomto vymedzení právnej otázky dovolací súd konštatuje, že odvolací súd ju riešil, ale opäť nebola pre jeho rozhodnutie rozhodujúca. Aj s poukazom na vyššie uvedenú argumentáciu k druhej právnej otázke sa žiada poznamenať, že podstatným v spore bolo zistenie súdov nižších inštancií, že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne niet príčinnej súvislosti. Rozhodnutie žalovanej o organizačnej zmene preto nemohlo byť podkladom pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Po prijatí takéhoto záveru je už druhoradé riešiť právnu otázku týkajúcu sa splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa. Záver súdov nižších inštancií, že žalovaná si riadne nespĺnila ponukovú povinnosť voči žalobkyne nebol primárny dôvod, pre ktorý súd žalobe vyhovel. Dovolateľkou nastolená tretia právna otázka má v danom prípade (len) akademickú povahu, pričom cieľom konania pred dovolacím súdom je poskytnúť dotknutej strane reálnu ochranu jej práva, nie riešiť teoretické otázky.

27. V kontexte uvedeného dovolací súd uzatvára, že dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP je prípustné, ale nie je dôvodné, pretože nezistil porušenie práva dovolateľky na spravodlivý proces. Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP (druhá právna otázka) nie je dôvodné, pretože neopodstatnene smeruje proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorý nespočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 2 CSP). Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. a), b) CSP (prvá a tretia právna otázka) nie je prípustné, nakoľko dovolací dôvod nie je vymedzený spôsobom uvedeným v § 431 až § 435 CSP, čo by bolo dôvodom na odmietnutie dovolania podľa § 447 písm. f) CSP. Vzhľadom na nedôvodnosť dovolania podľa § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. b) CSP (druhá právna otázka), ale dovolací súd dovolanie zamietol ako celok podľa § 448 CSP.

28. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd rozhodol podľa § 453 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP. V dovolacom konaní bola plne úspešná žalobkyňa, ktorej vznikli trovy dovolacieho konania. Dovolací súd jej preto voči žalovanej priznal ich náhradu v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.