

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	6CdoPr/2/2024
Identifikačné číslo spisu:	2520200784
Dátum vydania rozhodnutia:	27.03.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Terézia Mecelová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:2520200784.2

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu L. P. Z., narodeného X. D. XXXX, M. Č.. XXX, zastúpeného splnomocnenkyňou VEIS LEGAL, s.r.o., Nitra, Farská 8, IČO: 53 027 591, proti žalovanej Prima banka Slovensko, a.s., Žilina, Hodžova 11, IČO: 31 575 951, zastúpenej splnomocnenkyňou SEDLAČKO & PARTNERS, s.r.o., Bratislava, Štefánikova 8, IČO: 36 853 186, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 9Cpr/25/2020, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 28. septembra 2022 sp. zn. 7CoPr/2/2022, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Žiline z 28. septembra 2022 sp. zn. 7CoPr/2/2022 vo výroku, ktorým potvrdil výroky II. a III. rozsudku Okresného súdu Ružomberok z 23. februára 2022 č. k. 9Cpr/25/2020-604 o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu a o zamietnutí návrhu žalovanej, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala, z r u š u j e a v e c m u v r a c i a n a d Ľ a š i e k o n a n i e.

Vo zvyšku dovolanie o d m i e t a.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Ružomberok (ďalej len „súd prvej inštancie“) čiastočným rozsudkom z 23. februára 2022 č. k. 9Cpr/25/2020-604 určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou žalovanej z 27. novembra 2019 doručenou žalobcovi 28. novembra 2019 je neplatné (výrok I), určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru listom žalovanej z 3. marca 2020 doručeným žalobcovi 27. marca 2020 je neplatné (výrok II), zamietol návrh žalovanej, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala (výrok III), konštatoval, že o všetkých zvyšných uplatnených procesných nárokoch a o trovách konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku (výrok IV), zamietol návrh žalovanej na prerušenie konania do skončenia konania vedeného na Okresnom súde Piešťany pod sp. zn. 18Cpr/43/2019 (výrok V). Rozsudok právne zdôvodnil ustanovením čl. 2, § 54, § 63 ods. 1 písm. b), § 68 ods. 1 písm. b) a § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). Vecne dôvodil, že v prípade výpovede danej žalobcovi žalovanou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti je potrebné okrem iného

skúmať, či rozhodnutie o organizačnej zmene prijaté žalovanou ako zamestnávateľom nie je účelové, sledujúce výhradne skončenie pracovného pomeru s konkrétnym zamestnancom. Zaoberajúc sa otázkou možnej účelovosti organizačnej zmeny z 26. novembra 2019 (účinnnej 1. júna 2020, ktorou bolo zrušené miesto vrchného riaditeľa divízie IT - pozícia žalobcu) prihliadal aj na organizačné zmeny prijaté od 15. novembra 2019 a 9. januára 2020 a posudzujúc ich vo vzájomnom kontexte dospel k záveru, že rozhodnutie o organizačnej zmene vykazuje jednoznačne znaky účelovosti smerujúce k splneniu formálnych zákonných podmienok na skončenie pracovného pomeru so žalobcom. Žalobca zastával u žalovanej pozíciu vrchného riaditeľa divízie IT, pod ktorú patrili odbor IT vývoja, odbor IT prevádzky, odbor IT služieb a odbor bezpečnosti. Organizačnou zmenou od 15. novembra 2019 bola popri dovtedajšej divízii IT vytvorená nová divízia digitalizácie, pričom pod pôvodnou divíziou IT zostal začlenený iba odbor IT prevádzky a pod novovytvorenú divíziu digitalizácie boli presunuté zvyšné tri odbory z pôvodnej divízie IT. Vrchným riaditeľom divízie digitalizácie sa stal L.. A. D., ktorý u žalovaného pôsobil od 1. júla 2019 ako poradca generálneho riaditeľa, následne od 19. augusta 2019 sa stal členom predstavenstva žalovanej a s účinnosťou od 15. novembra 2019 sa stal vrchným riaditeľom divízie digitalizácie. Súd prvej inštalácie poukázal na vyjadrenie generálneho riaditeľa žalovanej, že príchodom L.. A. D. nechcel nijakým spôsobom ohroziť, resp. nahrádzať žalobcu, iba doplniť jeho tím; z dôvodu napätia a narušených vzťahov medzi žalobcom a L.. A. D. bola prijatá organizačná zmena od 15. novembra 2019, na základe ktorej boli z pôvodnej divízie IT oddelené tri odbory a tieto boli zaradené do novovytvorenej divízie digitalizácie. Keďže napätie medzi L.. A. D. a žalobcom pretrvávalo, generálny riaditeľ následne rozhodol, že v banke bude pre oblasť IT a digitalizácie postačovať iba jeden manažér (L.. A. D.) a 26. novembra 2019 bola prijatá organizačná zmena, že od 1. júna 2020 sa ruší divízia IT a aj pracovné miesto vrchného riaditeľa tejto divízie (žalobcu). Vzhľadom na pretrvávajúce nezhody bola prijatá ďalšia organizačná zmena od 9. januára 2020, na základe ktorej bol pod divíziu digitalizácie preradený aj posledný odbor z divízie IT, a to odbor IT prevádzky, a žalobca zostal vrchným riaditeľom divízie IT bez akéhokoľvek podriadeného. Súd prvej inštalácie svoj záver o účelovosti organizačnej zmeny oprel aj o krátky časový interval medzi organizačnou zmenou účinnou od 15. novembra 2019 a organizačnou zmenou z 26. novembra 2019, ktorou došlo ku dňu 31. mája 2020 (s poukazom na 6-mesačnú výpovednú dobu žalobcu) k zrušeniu pôvodnej divízie IT a žalobca sa na jej základe mal stať nadbytočným. Pri posudzovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru (doručeného žalobcovi 27. marca 2020) súd prvej inštalácie s poukazom na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolačný súd“) sp. zn. 5Cdo/81/2010 a 4Cdo/102/2009 ako rozhodnú hodnotil otázku, či žalobcovi boli po prijatí organizačnej zmeny účinnnej od 9. januára 2020 pridelené práce v súlade s druhom práce dojednaným v pracovnej zmluve, v zmysle ktorej vykonával práce v pozícii vrchný riaditeľ divízie IT. Organizačnou zmenou účinnou od 9. januára 2020 došlo de facto k vyčleneniu divízie IT z organizačnej štruktúry banky a predmetná divízia tvorená výlučne žalobcom sa mala zamerať na hlavnú činnosť, a to analýzu nedostatkov v riadení a činnostiach pôvodnej divízie IT a návrhoch riešení a doporučení s cieľom zlepšiť situáciu a posilniť dané oblasti a zároveň prípravu ďalších produktov a analýz, podľa potrieb vedenia banky. Žalovaná teda zmenila zameranie žalobcu z (výlučne, prinajmenšom majoritnej) riadiacej činnosti (nemal už koho riadiť) na činnosť analytickú, príp. konzultačnú. K zmene pracovnej zmluvy žalobcu ohľadne druhu práce podľa § 54 Zákonníka práce nedošlo, avšak v dôsledku organizačnej zmeny účinnnej od 9. januára 2020 došlo k faktickému zrušeniu funkcie, ktorú žalobca vykonával u zamestnávateľa, keď pred organizačnou zmenou žalobca vykonával činnosť riadiaceho pracovníka v oblasti IT vo vzťahu k niekoľkým desiatkam zamestnancov a po organizačnej zmene mal vykonávať individuálne činnosti na základe pokynu nadriadených bez akéhokoľvek personálneho substrátu. Takouto organizačnou zmenou bol žalobca de facto neplatne preradený do inej funkcie. Keďže nedošlo k zmene pracovnej zmluvy ohľadne dojednaného druhu práce, zamestnávateľ mu nebol oprávnený pridelať práce v rozpore s dojednaným druhom práce v pracovnej zmluve. Nenastupovaním žalobcu do práce nedošlo z jeho strany k porušeniu pracovnej disciplíny a dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom prezumovaný § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nebol daný. Návrh žalovanej na vyslovenie, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala, nepovažoval súd prvej inštalácie za dôvodný. K tvrdeniu žalovanej, že nedokáže žalobcovi pridelať prácu podľa pracovnej zmluvy, súd prvej inštalácie uviedol, že žalovaná prijatím účelovej organizačnej zmeny vytvorila predmetný stav, za čo nemôže niesť zodpovednosť žalobca ako zamestnanec, ktorý bol práve týmto konaním žalovanej

postihnutý. Dôvodnosť obáv žalovanej, že pri ďalšom zamestnávaní žalobcu by nefungovala vzájomná spolupráca a dochádzalo by k rozvráteniu pracovnej morálky celého kolektívu, nebola v konaní preukázaná; aj v prípade preukázania týchto skutočností súd prvej inštancie upriamil pozornosť na to, že uvedený stav na pracovisku vyvolala najmä žalovaná. Pokiaľ išlo o upozornenia na neoprávnené čerpanie prekážok v práci na strane zamestnanca, tieto ani samotná žalovaná nepovažovala za tak závažné, aby zakladali dôvodnosť skončenia pracovného pomeru so žalobcom, keďže pracovný pomer bol skončený výpoveďou z organizačných dôvodov a následne okamžitým skončením z dôvodu absencie v práci. Skutočnosť, že žalobca je členom orgánu inej spoločnosti, nebola pre posúdenie otázky ďalšieho zamestnávania žalobcu právne významná a je v ďalšej pôsobnosti žalovanej vyvodit' voči žalobcovi zodpovednosť, ak v tejto okolnosti vzhľadom na porušenie jeho povinností.

2. Krajský súd v Žiline (ďalej tiež len „odvolací súd“ a spolu so súdom prvej inštancie tiež len „nižšie súdy“) na odvolanie žalovanej rozsudkom z 28. septembra 2022 sp. zn. 7CoPr/2/2022 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil podľa ustanovenia § 387 ods. 1 a 2 CSP. Potvrdenie rozsudku súdu prvej inštancie odôvodnil jeho vecnou správnosťou. Uviedol, že súd prvej inštancie správne neopomenul skúmať skutočný motív prijatia organizačnej zmeny žalovanej, pričom konanie žalovanej v procese skončenia pracovného pomeru vykazuje znaky zneužitia práva, lebo je len naoko súladné s objektívnym právom. Poukazujúc na dokazovanie vykonané súdom prvej inštancie dospel k rovnakým skutkovým a právnym záverom, že organizačnú zmenu, ktorá viedla k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti, je v kontexte súvisiacich organizačných zmien ako aj ďalších zistení ohľadne nezhôd žalobcu s L. A. D. potrebné považovať za účelovú organizačnú zmenu, a nie za takú organizačnú zmenu, ktorej primárnym cieľom by bolo zefektívnenie činnosti žalovanej v oblasti IT. Hmotnoprávne predpoklady pre výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce neboli naplnené, výpoveď daná žalovanou žalobcovi vykazovala znaky účelovosti, čo je možné hodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi. Tvrdenia žalovanej v odvolaní, že nefunkčnosťou IT systému trpela dňa 15. novembra 2019 celá banka a zlyhania IT boli natoľko zásadné, že v prípade ich pretrvávania mohli mať za následok odňatie bankovej licencie, nemali oporu vo vykonanom dokazovaní a nie je z nich zrejmé, či malo ísť o štrukturálne problémy činnosti tejto divízie alebo o nesprávne riadenie divízie samotným žalobcom. Zhodne so závermi súdu prvej inštancie odvolací súd dospel aj k záveru o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď po poslednej organizačnej zmene z 9. januára 2020 nebolo jednoznačne zrejmé, aké úlohy po zrušení divízie IT a po presunutí posledného odboru IT prevádzky na odbor digitalizácie a IT mal žalobca plniť, a preto nebol naplnený hmotnoprávny predpoklad, že žalobca svojím konaním závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. Plne sa stotožnil aj s judikatúrou súdov, na ktorú v týchto súvislostiach poukázal súd prvej inštancie. Za správne považoval aj zamietnutie návrhu žalovanej, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala. Odvolacie námietky žalovanej spočívajúce v tvrdení, že nie je možné obnoviť organizačnú štruktúru platnú a účinnú pred prijatím rozhodnutia o nadbytočnosti žalobcu, nepovažoval za relevantné vzhľadom na prijaté právne závery o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou aj o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Rovnako ani tvrdenia žalovanej o strate dôvery v žalobcu ako riadiaceho pracovníka neboli spôsobilé pre vyslovenie záverov o nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobcu už vzhľadom na výsledok konania, ktorého dôsledkom je skutočnosť, že pracovný pomer trvá.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu (s výnimkou potvrdzujúceho výroku o zamietnutí návrhu na prerušenie konania) podala žalovaná (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie. Dovolanie odôvodnila ustanovením § 420 písm. f) CSP, t. j. nesprávnym procesným postupom súdu znemožňujúcim strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, a ustanovením § 421 ods. 1 písm. b) CSP, t. j. nesprávnym právnym posúdením veci odvolacím súdom v otázke, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Navrhla zmeniť rozsudok odvolacieho súdu aj rozsudok súdu prvej inštancie a žalobu zamietnuť. Namietala, že odvolací súd svoje rozhodnutie nedostatočne odôvodnil, keď v otázke ďalšieho zamestnávania žalobcu nereagoval na odvolacie námietky ohľadne nedostatočného vysporiadania sa prvoinštančného súdu s tým, že žalobca sfaľoval priepustku od lekára, zneužíval prekážky v práci, nerešpektoval povinnosť včas požiadať o čerpanie dovolenky a riadne zdokladovať svoju neprítomnosť v práci, vykonáva funkciu

člena predstavenstva v inej spoločnosti bez súhlasu zamestnávateľa. Tiež nelogicky konštatoval, že o návrhu žalovanej podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemohol rozhodnúť z dôvodu, že žalovaná skončila pracovný pomer so žalobcom neplatne, a teda pracovný pomer trvá. Rozhodovanie súdu o tom, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, prichádza do úvahy práve iba za predpokladu, že zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite, a teda pracovný pomer trvá. Pri akceptácii absurdného záveru odvolacieho súdu by nikdy nebolo možné aplikovať výnimku podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Nižšie súdy pochybili pri zistení skutkového stavu, keď v rozpore so svedeckými výpoveďami konštatovali účelovosť organizačných zmien. Ak by súdy prihliadli na príslušné ustanovenia pracovnej zmluvy, Pracovného poriadku a Organizačného poriadku, nemohli by uzavrieť, že náplňou práce žalobcu bolo ad absurdum iba riadenie podriadených zamestnancov, ale žalobca ako vedúci zamestnanec bol povinný osobne vykonávať konkrétne činnosti, napr. tvoriť metodiku, definovať a popisovať postupy a procesy, merať ich efektivitu a neustále zjednodušovať. Nižšie súdy nesprávne ako nedôvodný vyhodnotili návrh žalovanej, že od nej nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobcu, keď ignorovali výpovede svedkýň o špekulatívnom postupe žalobcu pri predkladaní dokladov o osobnej prekážke v práci a pri žiadaní o čerpanie dovolenky a tiež skutočnosť, že žalobca je v rozpore s čl. 7.4 pracovnej zmluvy členom štatutárneho orgánu inej spoločnosti. Žalovaná namietala, že odvolací súd nesprávne vyriešil právne otázky, ktoré ešte neboli vyriešené v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu. Prvou otázkou je, či zamestnanec sa môže stať nadbytočným v dôsledku organizačnej zmeny na účely výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce aj pri zachovaní jeho pôvodných pracovných činností a ich prerozdelení na zvyšných zamestnancov. Z hľadiska záverov nižších súdov, že činnosti, ktoré vykonával žalobca, boli presunuté na inú osobu, by bolo možné považovať žalobcu za nadbytočného iba v prípade, ak by jeho práca nebola viac pre žalovanú potrebná, čo by znamenalo, že by už nepotrebovala služby divízie IT. Zamestnávateľ môže vykonať organizačné zmeny, ktorých účelom je zaistenie vyššej efektivity a ich prirodzeným následkom je častokrát (rovnako ako v tomto prípade) presun úloh z dvoch rozličných osôb na jednu. Výber zamestnanca, ktorý bude za týchto okolností považovaný za nadbytočného je v dispozícii jeho zamestnávateľa (rozhodnutia dovolacieho súdu sp. zn. 3Cdo/33/2008, 2Sžo/440/2009, 1Cdo/35/2016). Pokiaľ išlo o okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, odvolací súd nesprávne zodpovedal dve právne otázky. Či ide o iné prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ak nemôže zamestnancovi v riadiacej funkcii prideliť prácu, ktorej predmetom je riadenie iných zamestnancov, pokiaľ je výkon tejto riadiacej činnosti iba jednou zo zložiek jeho pracovnej náplne a zamestnávateľ mu mohol prideliť inú prácu v súlade s pracovnou zmluvou, a či môže zamestnanec na základe vlastného oznámenia o existencii iných prekážok na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 Zákonníka práce) svojvoľne a bez časového obmedzenia odmietat' nastúpiť do práce a svojou neprítomnosťou na pracovisku znemožniť zamestnávateľovi, aby mu prideliť prácu, ak mu bolo zo strany zamestnávateľa oznámené, že tieto prekážky nie sú dané. Nižšie súdy nekriticky aprobovali názor žalobcu, že jeho výlučnou náplňou práce je riadiť podriadených zamestnancov v divízii IT, keď konštatovali, že po reorganizácii (odňatí podriadených zamestnancov) žalovaná nemohla prideliť žalobcovi prácu v zmysle pracovnej zmluvy. Druh práce (pracovná pozícia) žalobcu sa po výpovedi nezmenil, naďalej bol vrchným riaditeľom divízie IT (mala zaniknúť až s účinnosťou od 1. júna 2020), ktorej náplňou bola v zmysle organizačnej zmeny od 9. januára 2020 analýza nedostatkov v riadení a činnostiach pôvodnej divízie IT a návrh riešení a doporučení s cieľom zlepšiť situáciu a posilniť dané oblasti a zároveň príprava ďalších podkladov a analýz podľa potrieb banky. Podľa čl. 1.2 pracovnej zmluvy bol žalobca povinný viesť a rozvíjať divíziu, trvalo zvyšovať jej výkonnosť a efektivitu, zaistiť jej riadne fungovanie a spokojnosť externých aj interných klientov s ohľadom na záujmy banky a jej stratégiu, vytvárať pre banku konkurenčnú výhodu. Žalobca si svoju riadiacu funkciu vyložil tak, že nie je povinný vykonávať individuálnu pracovnú činnosť. Súd vôbec nezvážil, ako má zamestnávateľ prideliť prácu zamestnancovi, ktorý sa na pracovisko svojvoľne nedostaví a svoju dlhodobú absenciu legitimuje písomným oznámením o existencii iných prekážok na strane zamestnávateľa. Ohľadne zamietnutia návrhu žalovanej, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce) je podstatné zodpovedanie otázky, či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby naďalej zamestnával zamestnanca v riadiacej funkcii, ktorému dal neplatnú výpoveď a následne s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite, ak

zamestnanec opakovane porušil pracovnú disciplínu, čo však nebolo dôvodom pre neplatné skončenie pracovného pomeru, stratil dôveru zamestnávateľa, pôsobí bez súhlasu zamestnávateľa ako člen štatutárneho orgánu v inej spoločnosti, čo samo osebe predstavuje podľa pracovnej zmluvy závažné porušenie pracovnej disciplíny zakladajúce dôvod na skončenie pracovného pomeru, a jeho pracovná pozícia u zamestnávateľa bola zrušená.

4. Žalobca vo vyjadrení k dovolaniu spochybnil tvrdenia žalovanej týkajúce sa skutkových okolností ako aj existenciu dovolacích dôvodov a navrhol dovolanie žalovanej zamietnuť.

5. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana, v ktorej neprospech bolo vydané napadnuté rozhodnutie (§ 424 CSP), za splnenia tiež podmienok zastúpenia takejto strany a spísania jej dovolania v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443, časť vety pred bodkočiarkou CSP) dospel k záveru, že dovolanie žalovanej je v časti prípustné a dôvodné.

6. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok. Mimoriadnej povahy dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

7. Žalovaná vyvodzovala prípustnosť svojho dovolania z ustanovenia § 420 písm. f) CSP, ktorú videla v nedostatočnom odôvodnení rozhodnutí nižších súdov v otázke ďalšieho zamestnávania.

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

9. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 420 písm. f) CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (1Cdo/42/2017, 2Cdo/20/2017, 3Cdo/41/2017, 4Cdo/131/2017, 7Cdo/113/2017, 8Cdo/73/2017). Dovolací súd preto posudzoval opodstatnenosť argumentácie žalovanej, že v konaní (pred nižšími súdmi) došlo k ňou tvrdenej vade zmätočnosti.

10. Pojemným znakom vady zmätočnosti uvedenej v ustanovení § 420 písm. f) CSP je, že k nej došlo nesprávnym „procesným“ postupom súdu, ktorý znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Pojem „procesný postup“ bol vysvetlený už vo viacerých rozhodnutiach najvyššieho súdu tak, že sa ním rozumie faktická, vydaniu konečného rozhodnutia predchádzajúca činnosť alebo nečinnosť súdu, teda sama procedúra prejednávania veci (to, ako súd viedol konanie), znemožňujúca strane sporu (skôr a dnes ešte v mimosporových konaniach stále účastníkovi konania) realizáciu jej procesných oprávnení a mariaca možnosti jej aktívnej účasti na konaní (tu por. R 129/1999 a 1Cdo/202/2017, 2Cdo/162/2017, 3Cdo/22/2018, 4Cdo/87/2017, 5Cdo/112/2018, 7Cdo/202/2017 a 8Cdo/85/2018). Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky.

11. Jedným z aspektov práva na spravodlivý proces, ktorý je chránený v čl. 46 ods. 1 Ústavy (ústavný zákon SNR č. 460/1992 Zb. v znení neskorších ústavných zákonov) a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (príloha oznámenia FMZV ČSFR č. 209/1992 Zb., ďalej len

„Dohovor“), je okrem práva domáhať sa svojho práva na nezávislom a nestrannom súde (prístup k súdu) aj právo na určitú kvalitu súdneho konania, ktorej súčasťou je aj právo účastníka na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia. Právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia síce neznamená, že súd musí dať podrobnú odpoveď na každý argument účastníka konania, avšak z odôvodnenia rozhodnutia musia byť zrejmé všetky pre rozhodnutie podstatné skutočnosti objasňujúce skutkový a právny základ rozhodnutia.

12. Včlenením formulácie o práve na spravodlivý súdny proces do textu zákona [§ 420 písm. f) CSP] sa požiadavky na odôvodnenie rozhodnutia neliberalizovali, ale naopak, sprísnil (IV. ÚS 314/2020, ZNaU 69/2020).

13. Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody (§ 387 ods. 2 CSP); odvolací súd sa však v odôvodnení musí zaoberať podstatnými vyjadreniami strán prednesenými v konaní na súde prvej inštancie, ak sa s nimi nevysporiadal v odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie a rovnako sa odvolací súd musí vysporiadať s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní (§ 387 ods. 3 CSP).

14. Súd prvej inštancie v časti, v ktorej je vytýkaná vada zmätočnosti konštatoval, že návrh žalovanej na vyslovenie, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávala, nebol dôvodný. Dôvodnosť obáv žalovanej, že pri ďalšom zamestnávaní žalobcu by nefungovala vzájomná spolupráca a dochádzalo by k rozvráteniu pracovnej morálky celého kolektívu, nebola v konaní preukázaná; aj v prípade preukázania týchto skutočností súd prvej inštancie upriamil pozornosť na to, že uvedený stav na pracovisku vyvolala najmä žalovaná. Pokiaľ išlo o upozornenia na neoprávnené čerpanie prekážok v práci na strane zamestnanca, tieto ani samotná žalovaná nepovažovala za tak závažné, aby zakladali dôvodnosť skončenia pracovného pomeru so žalobcom, keďže pracovný pomer bol skončený výpoveďou z organizačných dôvodov a následne okamžitým skončením z dôvodu absencie v práci. Skutočnosť, že žalobca je členom orgánu inej spoločnosti, nebola pre posúdenie otázky ďalšieho zamestnávania žalobcu právne významná a je v ďalšej pôsobnosti žalovanej vyvodiť voči žalobcovi zodpovednosť, ak v tejto okolnosti vzhľadom na porušenie jeho povinností. Odvolací súd k tejto otázke uviedol, že tvrdenia žalovanej o strate dôvery v žalobcu ako riadiaceho pracovníka neboli spôsobilé pre vyslovenie záveru o nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobcu už vzhľadom na výsledok konania, ktorého dôsledkom je skutočnosť, že pracovný pomer trvá.

15. Žalovaná v odvolaní namietala, že prvoinstančný súd sa nedostatočne vysporiadal s tým, že žalobca sfaľšoval priepustku od lekára, zneužíval prekážky v práci, nerešpektoval povinnosť včas požiadať o čerpanie dovolenky a riadne zdokladovať svoju neprítomnosť v práci, vykonáva funkciu člena predstavenstva v inej spoločnosti bez súhlasu zamestnávateľa. Odvolací súd na uvedené námietky vôbec nereagoval a podľa žalovanej nelogicky konštatoval, že o návrhu žalovanej podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemohol rozhodnúť z dôvodu, že žalovaná skončila pracovný pomer so žalobcom neplatne, a teda pracovný pomer trvá.

16. Napríklad Najvyšší súd Českej republiky vo svojom rozhodnutí sp. zn. 21Cdo/1267/2018 konštatoval, že ak konanie zamestnanca, ktoré je dôvodom na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa zároveň smerovalo k úplnej strate vzájomnej dôvery medzi zamestnávateľom a zamestnancom, nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby tohto zamestnanca ďalej zamestnával.

17. Námietky žalovanej preto boli v danej veci úplne namieste a z vyššie uvedeného vyplýva, že odvolací súd sa dostatočne nevysporiadal s odvolacou argumentáciou žalovanej (v časti ďalšieho zamestnávania). Jeho argumentácia je v tejto časti zmätočná, keď jeho záver o trvaní pracovného pomeru, čo malo robiť otázkou ďalšieho zamestnávania potom v postate irelevantnou, je nelogický. Absencia vysporiadania sa odvolacieho súdu v jeho rozsudku s takými odvolacími námietkami, ktoré bez ďalšieho nejde označiť za nepodstatné, je tak závažným nedostatkom rozhodnutia (a zásahu do procesných práv strany sporu),

ktorého intenzita zakladá (až) porušenie práva na spravodlivý súdny proces.

18. Dovolacím súdom konštatovaná procesná vada zmätočnosti uvedená v ustanovení § 420 písm. f) CSP zakladá prípustnosť dovolania; zároveň je však tiež dôvodom, so zreteľom na ktorý musí dovolací súd napadnuté rozhodnutie bez ďalšieho zrušiť. Vzhľadom na uvedené, dovolací súd už neriešil právne otázky týkajúce sa tejto časti predmetu konania.

19. Dovolací súd zdôrazňuje, že uvedené sa týka len časti ďalšieho zamestnávania a neplatí pre zvyšnú časť rozhodnutia, kde je dostatočne zrejmé, z ktorých skutočností a dôkazov súdy vychádzali, akými úvahami sa riadil prvoinštančný súd, ako ich posudzoval odvolací súd a aké závery zaujal k jeho právnomu posúdeniu. Odvolací súd a pred ním súd prvej inštancie odôvodnili svoje rozhodnutia podrobne, spôsobom zodpovedajúcim zákonu. S potrebnou presvedčivosťou vysvetlili tak všeobecné právne úvahy, ktoré mali na zreteli pri rozhodovaní, ako aj individuálne okolnosti preskúmaného prípadu, ktoré boli preukázané dokazovaním vykonaným súdom prvej inštancie (viď bližšie odseky 1 a 2 tohto uznesenia).

20. Najvyšší súd súčasne pripomína, že nedostatočné zistenie skutkového stavu, nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov alebo nesprávne vyhodnotenie niektorého dôkazu nie je v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu považované za vadu konania v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP (1Cdo/41/2017, 2Cdo/232/2017, 3Cdo/26/2017, 4Cdo/56/2017, 5Cdo/90/2017, 7Cdo/11/2017 a 8Cdo/187/2017). Súlad tohto právneho názoru s Ústavou Slovenskej republiky (ústavný zákon SNR č. 460/1992 Zb. v znení neskorších ústavných zákonov, ďalej tiež len „ústava“) posudzoval ústavný súd, nedospel však k záveru o jeho ústavnej neudržateľnosti (II. ÚS 465/2017).

21. V danom prípade žalovaná vyvodzovala prípustnosť svojho dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP a vymedzila dovolacie otázky (jednu týkajúcu sa výpovede a ďalšie okamžitého skončenia pracovného pomeru; a ako už bolo uvedené, otázky týkajúce sa ďalšieho zamestnávania vzhľadom na zistenú vadu zmätočnosti v tejto časti dovolací súd už neriešil).

22. Podľa § 421 ods. 1 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, a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

23. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu (teda v žiadnom prípade nie o skutkovú otázku). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že otázkou riešenou odvolacím súdom sa tu rozumie tak otázka hmotnoprávna (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine alebo iného predpisu považovaného za súčasť tzv. hmotného práva), ako aj procesnoprávna (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Musí ísť pritom o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napádané dovolaním (ktoré by pri inom riešení otázky vyznelo inak). Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom). Pre posúdenie, či ide o právnu otázku kľúčovú pre rozhodnutie vo veci samej, a pre posúdenie prípustnosti dovolania nie je pritom rozhodujúci subjektívny názor strany sporu/účastníka konania, že daná právna otázka môže byť pre ňu rozhodujúca, ale významný je výlučne záver dovolacieho súdu rozhodujúceho o jej dovolaní.

24. Otázkou relevantnou v zmysle § 421 ods. 1 CSP je iba právna otázka majúca pre rozhodnutie odvolacieho súdu kľúčový význam, teda ktorá by v prípade, že by ju odvolací súd vyriešil inak (než v

dovolaním napadnutom rozhodnutí), nevyhnutne viedla k rozhodnutiu odvolacieho súdu odlišnému od rozhodnutia napadnutého dovolaním.

25. Súd oboch inšancií v priebehu sporu riešili viaceré otázky súvisiace s posúdením opodstatnenosti žalobou uplatneného nároku.

26. Žalovanou prvou vymedzenou otázkou (týkajúcou sa výpovede) je, či zamestnanec sa môže stať nadbytočným v dôsledku organizačnej zmeny na účely výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce aj pri zachovaní jeho pôvodných pracovných činností a ich prerozdelení na zvyšných zamestnancov.

27. Nižšie súdy však v tejto časti založili svoje rozhodnutia na tom, že rozhodnutie o organizačnej zmene vykazuje jednoznačne znaky účelovosti smerujúce k splneniu formálnych zákonných podmienok na skončenie pracovného pomeru so žalobcom.

28. Žalovanou nastolená „dovolacia“ otázka ohľadom nadbytočnosti zamestnanca v okolnostiach daného sporu nemala určujúci význam a odpovede (akékoľvek do úvahy prichádzajúce) na ňu neboli dôvodom pre záver o vecnej správnosti rozhodnutí nižších súdov.

29. Vzhľadom na uvedené dovolací súd uzatvára, že „dovolacia“ otázka týkajúca sa výpovede zamestnanca, o ktorej je reč, nemala v prejednáwanej veci znaky relevantné v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP (šlo v skutočnosti o otázku akademickú), v dôsledku čoho prípustnosť dovolania vyvodzovaná z tohto ustanovenia daná nebola.

30. Dovolacie otázky týkajúce sa okamžitého skončenia pracovného pomeru boli vymedzené nasledovne: Či ide o iné prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ak nemôže zamestnancovi v riadiacej funkcii prideľovať prácu, ktorej predmetom je riadenie iných zamestnancov, pokiaľ je výkon tejto riadiacej činnosti iba jednou zo zložiek jeho pracovnej náplne a zamestnávateľ mu mohol prideľovať inú prácu v súlade s pracovnou zmluvou, a či môže zamestnanec na základe vlastného oznámenia o existencii iných prekážok na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 Zákonníka práce) svojvoľne a bez časového obmedzenia odmietat' nastúpiť do práce a svojou neprítomnosťou na pracovisku znemožniť zamestnávateľovi, aby mu prideľoval prácu, ak mu bolo zo strany zamestnávateľa oznámené, že tieto prekážky nie sú dané.

31. Nižšie súdy skonštatovali, že pred organizačnou zmenou žalobca vykonával činnosť riadiaceho pracovníka v oblasti IT vo vzťahu k niekoľkým desiatkam zamestnancov a po organizačnej zmene mal vykonávať individuálne činnosti na základe pokynu nadriadených bez akéhokoľvek personálneho substrátu. A zjednodušene povedané dospeli k záveru, že „keď žalobca nemal koho riadiť, nemusel chodiť do práce,“ napriek tomu, že zamestnávateľ mu oznámil, že prekážky v práci u neho nie sú dané a chcel mu prideliť prácu. Ďalej nižšie súdy konštatovali, že k zmene pôvodnej pracovnej zmluvy nedošlo.

32. Povinnosťou zamestnanca je byť k dispozícii zamestnávateľovi ako základný predpoklad výkonu práce, a teda dostaviť sa na pracovisko. Žalobca po organizačných zmenách u žalovanej odmietal do práce nastúpiť, preto žalovaná s ním okamžite skončila pracovný pomer.

33. Pracovná náplň podľa pôvodnej pracovnej zmluvy z 21. augusta 2014 bola pre žalobcu v pozícii vrchného riaditeľa divízie IT v článku 1.2 vymedzená nasledovne: „Vedie a rozvíja divíziu, trvalo zvyšuje jej výkonnosť a efektivitu, zaisťuje jej riadne fungovanie a spokojnosť externých aj interných klientov s ohľadom na záujmy banky a jej stratégiu, vytvára pre banku konkurenčnú výhodu.“

34. Prekážky v práci na strane zamestnanca či zamestnávateľa znamenajú dočasnú suspendáciu (dočasné pozastavenie) plnenia vyplývajúceho z pracovného pomeru pri vzniku právnych skutočností, ktoré zákonodarca považuje za právne významné bez toho, aby došlo ku skončeniu pracovného pomeru. Prekážka v práci bráni zamestnancovi plniť svoje pracovné povinnosti voči zamestnávateľovi a rovnako

zamestnávateľovi dočasne bráni v plnení svojich povinností voči zamestnancovi, hlavne ak ide o prideľovanie práce podľa pracovnej zmluvy. Dôkazné bremeno o existencii aj o trvaní príslušnej prekážky v práci na strane zamestnanca znáša sám zamestnanec. Existencia prekážky v práci zakladá zákonom predpokladané právne následky. Zamestnancovi zakladá právo nevykonávať prácu, ktorú si so zamestnávateľom dohodol v pracovnej zmluve, a súčasne dochádza k zániku práva na mzdu za vykonanú prácu (Barancová, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, s. 1159 - 1163).

35. Na okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti, a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Z uvedeného teda vyplýva, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne len vtedy, ak zamestnanec porušil zavinené svoje povinnosti z pracovného pomeru, ak dosiahlo jeho konanie po zohľadnení všetkých rozhodujúcich okolností intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

36. O neospravedlненú absenciu zamestnanca ide vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak jeho neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so Zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Neospravedlненная absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Skutočnosti, ktoré sú podstatou tohto dôvodu, nenastávajú obvykle v dôsledku jednorazového, ale opakovaného konania zamestnanca niekedy v kratšej, inokedy v dlhšej dobe (porov. 5Cdo/81/2010).

37. Z uvedeného v danom konkrétnom prípade možno konštatovať, že nenastal stav, v ktorom by chýbal dohodnutý druh práce, resp. zamestnanec by nemal možnosť dohodnutý druh práce vykonávať (podľa náplne práce v pôvodnej pracovnej zmluve boli dohodnuté i činnosti mimo riadenia), a teda nešlo o stav, ktorý by bolo možné považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 Zákonníka práce). Za danej situácie mal zamestnanec povinnosť dostavovať sa na pracovisko a zotrvať na ňom po celý pracovný čas. Keď tak zamestnanec neučinil (dlhodobu), došlo z jeho strany k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, a teda k naplneniu dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru.

38. Nižšie súdy teda vec nesprávne právne posúdili pokiaľ ide o otázku naplnenia dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.

39. Ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší (§ 449 ods. 1 CSP). Ak dovolací súd zruší napadnuté rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, zastaviť konanie, prípadne postúpiť vec orgánu, do ktorého právomocí patrí (§ 450 CSP). Najvyšší súd v súlade s týmito ustanoveniami preto zrušil rozsudok odvolacieho súdu v časti týkajúcej sa ďalšieho zamestnávania a okamžitého skončenia pracovného pomeru a vec mu vrátil na ďalšie konanie, majúci za to, že náprava zrušením len rozhodnutia odvolacieho súdu je v tomto prípade možná i postačujúca (§ 449 ods. 2 CSP).

40. Najvyšší súd dovolanie žalovanej v časti o určenie neplatnosti výpovede podľa ustanovenia § 447 písm. c) a f) CSP (ako neprípustné a pre nevymedzenie dovolacích dôvodov v zmysle CSP) odmietol.

41. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazané právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.