

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7Cdo/173/2022
Identifikačné číslo spisu:	1316206773
Dátum vydania rozhodnutia:	29.11.2022
Meno a priezvisko:	JUDr. Peter Brňák
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2022:1316206773.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu Mgr. R. J., bývajúceho v L. F., L. XXX/XX, zastúpeného spoločnosťou Kolíková & Partners, s.r.o., so sídlom Radvanská 21, Bratislava, IČO: 47 239 441 proti žalovanej B&B Transport s. r. o., so sídlom Jarošova 1, Bratislava, IČO: 45 679 967, zastúpenej spoločnosťou POTOMA & Co., s. r. o., so sídlom Račianska 153, Bratislava, IČO: 36 861 898, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 45Cpr/2/2016, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 29. apríla 2021 sp. zn. 9CoPr/5/2020, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 29. apríla 2021 č. k. 9CoPr/5/2020 - 735
zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava III (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom č. k. 45Cpr/2/2016-626 zo 17. januára 2019 zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou z 16.12.2015 danú mu žalovanou podľa § 63 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) s tým, že pracovný pomer naďalej trvá, náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru v sume 630,- eur mesačne ako priemerného mesačného zárobku od 1.3.2016, keď oznámil žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní a to až do času, keď mu žalovaná umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru a zaplattenia sumy 7.000,- eur ako primeraného finančného zadostučinenia titulom priamej diskriminácie.

1.1. Súd prvej inštancie mal za to, že formálne náležitosti skončenia pracovného pomeru boli splnené. Mal preukázané, že pracovný pomer medzi stranami sporu bol založený pracovnou zmluvou dňa 25.4.2013 na dobu neurčitú. Žalobca vykonával u žalovanej pracovnú pozíciu vodič nákladného motorového vozidla a všetky s tým súvisiace činnosti uvedené v čl. II. pracovnej zmluvy. Miestom výkonu práce bolo sídlo zamestnávateľa. Výpoveď žalovanej z 16.12.2015 bola skutkovo vymedzená rozhodnutím z organizačných dôvodov o znížení stavu zamestnancov z 8.12.2015, s účinnosťou ku dňu prijatia ktorého rozhodnutia bolo zrušené pracovné miesto vodiča nákladného motorového vozidla, pričom žalobca sa stal nadbytočným zamestnancom, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer

výpoved'ou.

1.2. Súd prvej inštancie mal preukázané i to, že zamestnávateľ prijal písomné rozhodnutie o znížení stavu zamestnanca, vodiča nákladného motorového vozidla, keď ku dňu prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene dňa 8.12.2015 evidoval 29 zamestnancov v pracovnom pomere, z toho 27 zamestnancov vykonávalo túto pracovnú pozíciu. K námietke žalobcu, že žalovaná pred prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene navýšila počet zamestnancov na pracovnej pozícii vodiča o dvoch, posledného prijala 2.11.2015 uviedol, že pri rozhodovaní vychádzal zo zoznamu vedeného zamestnávateľom, z ktorého vyplýva, že v období od júna do novembra 2015 žalovaná prijala do pracovného pomeru na pracovnú pozíciu vodič 6 zamestnancov a v období od apríla do decembra 2015 skončili pracovný pomer 4 zamestnanci v tejto pozícii. Žalovaná prijala rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku čoho došlo k zrušeniu pracovného miesta vodič nákladného motorového vozidla, pričom výber nadbytočného zamestnanca bol v dispozícii žalovanej. Žalovaná počas dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru so žalobcom, t. j. od v období od 1.3.2016 do 30.4.2016 znovu nevytvorila zrušené miesto vodiča a neprijala po skončení pracovného pomeru so žalobcom na toto pracovné miesto iného zamestnanca, neuzatvorila ani nový pracovný pomer so žiadnym iným zamestnancom v tomto rozhodnom období, pričom uverejnenie pracovnej ponuky žalovanou dňa 30.3.2016 ohľadne pracovného miesta vodiča pre medzinárodnú prepravu neznamenal vytvorenie zrušeného pracovného miesta.

1.3. Zo zhodných tvrdení strán sporu mal prvoinštančný súd tiež preukázané, že žalobca od decembra 2014 do 9.6.2015 nedisponoval potvrdením o zdravotnej spôsobilosti na výkon práce vodiča nákladného motorového vozidla a nevykonával prácu v období od apríla 2015 do februára 2016, žalovaná mu ponúkla prácu v Bratislave, spočívajúcu v pristavovaní vozidiel na STK a čistenie nákladných motorových vozidiel, avšak túto prácu žalobca odmietol, pričom podľa pracovnej zmluvy mal povinnosť vykonávať ďalšie práce na základe pokynov zamestnávateľa. Žalobca pritom chcel vykonávať len prácu vodiča nákladného motorového vozidla v zahraničí. Zamestnávateľ písomnou výzvou z 10.7.2017 vyzval žalobcu na riadne nastúpenie do práce, na pokračovanie v práci, žalobca do práce nenastúpil a nepokračoval v práci podľa pracovnej zmluvy. Z vyjadrenia žalobcu mal súd preukázané, že mu bola ponúknutá práca, ktorú odmietol vykonávať už pred daním výpovede, pričom sa jednalo o výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Žalovaná v konaní preukázala, že ku dňu podania výpovede z pracovného pomeru žalobcovi, nemala možnosť ho ďalej zamestnávať, teda išlo o nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, na základe čoho nemusela splniť ponukovú povinnosť.

1.4. Ohľadne namietaného diskriminačného konania žalovaného vo vzťahu k žalobcovi prvoinštančný súd uviedol, že tieto považuje za nedôvodné, pretože i z kontroly inšpektorátu práce zameranú na dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vyplynulo, že žalobca nebol zdravotne spôsobilý vykonávať prácu vodiča, nespokojnosť klientov žalovanej, a že žalobcovi bola poskytnutá iná práca, ktorú odmietol.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 29. apríla 2021 č. k. 9CoPr/5/2020 - 735 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania.

2.1. Odvolací súd poukázal na to, že okrem žalobcom nedôvodne vytýkanej nepreskúmateľnosti rozsudku súdu prvej inštancie, neobstojí ani námietka o porušení zásady hospodárnosti súdom prvej inštancie. V konaní nebolo sporné, že všeobecné náležitosti výpovede pracovného pomeru danej zamestnávateľom boli splnené. Pre platnosť skončenia pracovného pomeru uvedeným spôsobom musia byť zároveň kumulatívne splnené i ďalšie predpoklady, a to prijatie písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, nadbytočnosť zamestnanca, príčinná súvislosť medzi prijatím písomného rozhodnutia zamestnávateľa a nadbytočnosťou zamestnanca, nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, dodržanie ochranné doby.

2.2. Odvolací súd zhodne so súdom prvej inštancie nemal preukázané, že by rozhodnutie o organizačnej zmene bolo fiktívne a postup žalovanej v súvislosti s ukončením pracovného pomeru so žalobcom rozporný s dobrými mravmi. K prijatiu uvedeného rozhodnutia žalovanej predchádzala situácia, kedy žalobca dlhodobo nevykonával dohodnutú prácu z dôvodu, že nepredložil potvrdenie lekára o zdravotnej spôsobilosti, od 10.6.2015 najviac do 20.10.2015 z dôvodu nepridelovania práce zamestnancovi, najskôr od 21.10.2015 do 7.12.2015 z dôvodu odmietnutia vykonávať pridelenú prácu. Takéto dlhodobé nevykonávanie práce nenasvedčuje, že by žalovaná jeho prácu potrebovala. Nepridelovanie práce v období od 10.6.2015 najviac do 20.10.2015 nemalo preukázaný dôvod, keď zostala spornou

skutočnosť, či žalovaná v tomto čase ponúkala žalobcovi prácu. Žalovaná od júna 2015 do apríla 2016 prijala do pracovného pomeru šesť zamestnancov, pričom posledný bol prijatý v novembri 2015 a v rovnakom období ukončila pracovný pomer s ôsmimi zamestnancami, vrátane žalobcu. Aj tieto okolnosti nasvedčujú tomu, že potreba výkonu práce klesala. K prijatiu ďalších dvoch zamestnancov došlo až k 1.5.2016, teda po uplynutí ochrannnej doby.

2.3 Odvolací súd poukázal na to, že sťažnosť na zamestnávateľa žalobca podal dňa 15.4.2015, teda v čase, kedy mu nebola pridelená práca z dôvodu, že nepredložil lekárske potvrdenie. V sťažnosti navyše uviedol, že dňa 3.4.2015 bol vyzvaný k podpísaniu dohody o skončení pracovného pomeru. Žalobca teda mal v čase podania sťažnosti informáciu, že zamestnávateľ mienil ukončiť ich pracovnoprávny vzťah. Zohľadňujúc všetky skutočnosti sa rozhodnutie žalovanej o organizačnej zmene nejaví ako fiktívne. Žalovaná zrušila pracovné miesto, ktoré bolo obsadené zamestnancom, ktorý dlhodobo svoju prácu nevykonával. V relevantnom časovom období od júna 2015 do apríla 2016 došlo k zníženiu počtu zamestnancov o dvoch. Rovnako nebol sporný druhý predpoklad, a to nadbytočnosť žalobcu. Žalovaná rozhodnutím o organizačnej zmene zrušila miesto vodiča nákladnej dopravy, pričom žalobca bol zamestnaný práve na tejto pozícii a dlhodobo svoju prácu nevykonával a zamestnávateľ danú prácu nepotreboval. S tým je úzko spojená aj príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Žalovaná nedisponovala v čase výpovede voľným pracovným miestom, preto nemala možnosť žalobcu ďalej zamestnávať. Pokiaľ išlo o dodržanie ochrannnej doby, jej porušenie žalobca nenamietal, preto sa ňou odvolací súd nezaoberal. Žalobca v tejto súvislosti dal do pozornosti súdu inzerát žalovanej s pracovnou ponukou s nástupom ihneď, ktorý bol publikovaný dňa 30.3.2016. Podľa odvolacieho súdu však obrana žalovanej, že si inzerátmi zisťuje úroveň záujmu o prácu v jej spoločnosti existujú.

2.4 V skončení pracovného pomeru žalobca videl tiež porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Z tvrdení žalobcu ale nie je zrejmé, z akého dôvodu s ním malo byť zaobchádzané odlišne od ostatných zamestnancov pred vznesením sťažností, teda z akého dôvodu malo dôjsť k jeho diskriminácii. Zo skutočností, že žalobca podal sťažnosť voči zamestnávateľovi, resp. že sa sťažoval u zamestnávateľa a bol následne prepustený, nemožno bez ďalšieho dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Z výsledkov dokazovania vyplynulo, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k skončeniu pracovného pomeru nedošlo. Existencia objektívnych dôvodov pre žalovanou zvolený postup voči žalobcovi potom vylučuje, že by sa mohla dopustiť porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodzoval z § 420 písm. f/ a § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ Civilného sporového poriadku (ďalej tiež „CSP“).

3.1. K prípustnosti dovolania podľa § 420 písm. f/ CSP žalobca uviedol, že odvolací súd sa nevysporiadal so zásadnými okolnosťami súvisiacimi s fiktívnosťou rozhodnutia žalovanej o organizačnej zmene a nadbytočnosťou, ktorými bola po prvé jeho sťažnosť z 28.3.2015 adresovaná materskej spoločnosti v Belgicku v súvislosti s dodržiavaním platných predpisov v doprave, ktorú súdu predložil, po druhé pridelenie mu práce žalovanou napriek vedomosti o absencii platnosti potvrdenia o zdravotnej spôsobilosti, po tretie pokračovanie nepridelenia mu práce po 9.6.2015, pri súčasnom prijímaní ďalších nových zamestnancov, po štvrté prijatie 4 nových zamestnancov na jeho pozíciu počas nepridelenia mu práce, i keď už neexistovala na jeho strane prekážka vykonávať prácu a po piate ukončenie pracovného pomeru ďalších zamestnancov počas jeho výpovednej doby.

3.2. Dovolateľ zdôraznil, že žalovaná ho práve týždeň po sťažnosti z 28.3.2015 vyzvala na skončenie pracovného pomeru a prestala mu pridelať prácu, z čoho vyplýva vecná a časová súvislosť s touto sťažnosťou, po ktorej podal ešte sťažnosti dve. Ak potom odvolací súd dôvodil, že žalovaná mu prestala pridelať prácu z dôvodu chýbajúceho potvrdenia o zdravotnej spôsobilosti, a že sťažnosť podal až potom, čo mu prestala byť práca pridelená a zároveň potom, čo vedel, že žalovaná s ním chce ukončiť pracovný pomer, časovo to nesedí, keďže sťažnosť bola podaná ešte v čase, kedy mu žalovaná prácu pridelať a predtým ako bol vyzvaný na ukončenie pracovného pomeru.

3.3. Poukázal tiež na to, že žalovaná mu až do 28.3.2015 nepretržite pridelať prácu vodiča nákladného motorového vozidla v zahraničí, aj napriek tomu, že najneskôr začiatkom marca 2015 mala vedomosť o neplatnosti potvrdenia o zdravotnej spôsobilosti a naopak nepridelať mu prácu v čase, kedy mala k dispozícii platné potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti. Nepridelenie práce sa tak nedialo v

príčinnej súvislosti s jeho zdravotnou spôsobilosťou. Z úvah odvolacieho súdu nevyplýva vysporiadanie sa s touto jeho argumentáciou. Nižšie súdy nevenovali pozornosť ani tomu, že žalovaná sa rozhodla prijať štyroch nových zamestnancov na rovnakú pracovnú pozíciu, jemu ale prácu nepridelila, a to bez akejkoľvek prekážky na jeho strane. Nezaoberal sa ani kľúčovou okolnosťou, prečo mu žalovaná v období od 10.6.2015 do 16.12.2015 prácu nepridelila, ale prijala na totožnú pozíciu štyroch nových zamestnancov. Ak by žalovaná prácu vodiča nákladnej dopravy nepotrebovala, ako to odvolací súd uvádza, tak by neprijímala do pracovného pomeru nových zamestnancov ešte počas doby, kedy mu nebola práca pridelená.

3.4. Podľa dovolateľa súdy nižšej inštancie neprihliadli ani na zistenie, že žalovaná pár dní pred prijatím nového zamestnanca, vyjadrila vôľu ukončiť s ním pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti, nevysporiadali sa ani s vyjadreniami žalovanej z 23.10.2015, ktoré poskytla Inšpektorátu práce Bratislava pri výkone inšpekcie. Z vyjadrenia žalovanej je evidentné, že sa rozhodla prácu mu nepridelovať a skončiť s ním pracovný pomer. Po tomto vyjadrení žalovaná dňa 30.10.2015 uzatvorila pracovnú zmluvu s novým zamestnancom. Žalobca argumentoval i tým, že odvolací súd sa nevysporiadal ani s charakterom ponúkanej mu práce z októbra 2015. Poukázal i na to, že žalovaná dňa 30.3.2016 zverejnila inzerát s ponukou práce s nástupom ihneď a následne uzatvorila pracovné zmluvy s novými zamestnancami dňa 14.4.2016 a dňa 26.4.2016, čiže v priebehu dvoch mesiacoch po tom, čo s ním skončila pracovný pomer s totožnou pracovnou pozíciou. Uvedené okolnosti, ktorým sa odvolací súd nevenoval, totiž smerujú k tomu, že organizačná zmena bola fiktívna. Vývratia sa tým i názor odvolacieho súdu, že zamestnávateľ konaním zverejnenia inzerátu, len zisťuje úroveň záujmu o prácu v jeho spoločnosti. Odvolací súd nezaobraním sa uvádzanými okolnosťami, zaťažil svoje rozhodnutie vadou nepreskúmateľnosti.

3.5. V rámci dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP dovolateľ vymedzil právnu otázku: „či je rozhodnutie o organizačnej zmene fiktívne a postup zamestnávateľa pri ukončení pracovného pomeru v rozpore s dobrými mravmi, ak zamestnávateľ po sťažnosti zamestnanca na dodržiavanie platnej legislatívy prestane tomuto zamestnancovi prideliť prácu a ako dôvod nepridelovania práce uvedie neplatné potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti, ktorého neplatnosť nebola pred podaním uvedenej sťažnosti zamestnanca pre zamestnávateľa dôvodom na nepridelovanie práce, pričom následne zamestnávateľ pokračuje v nepridelovaní práce aj po predložení platného potvrdenia zamestnanca o zdravotnej spôsobilosti a počas tohto obdobia prijme štyroch nových zamestnancov na rovnakú pracovnú pozíciu a napokon označí výlučne tohto zamestnanca za nadbytočného a ani mu neponúkne pracovné miesto potom, čo počas jeho výpovednej doby ukončia pracovný pomer ďalší dvaja zamestnanci?“, a za alternatívnu parciálnu otázku: „či je splnená podmienka nadbytočnosti zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, ktorému zamestnávateľ počas niekoľkomesačného obdobia neprideloval prácu, hoci tomu na strane zamestnanca nebránila žiadna prekážka, a súčasne počas tohto obdobia prijímal nových zamestnancov na rovnakú pracovnú pozíciu?“ a „či skutočnosť, že zamestnávateľ počas chránenej doby inzeruje ponuku zrušeného pracovného miesta a počas nej aj uzatvorí pracovné zmluvy s novými zamestnancami na (zrušené) pracovné miesto, pričom deň nástupu do práce (vzniku pracovného pomeru) je určený ako deň bezprostredne nasledujúci po uplynutí chránenej doby, porušuje zákaz znovu utvoriť zrušené pracovné miesto podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce, resp. potvrdzuje fiktivnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene?“.

3.6. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP namietol, že súdy síce nedospeli k záveru o tom, že zamestnávateľ predstieral prijatie organizačnej zmeny, a že od počiatku sledoval iné ciele, avšak z objektívneho hľadiska tomu tak bolo a súdy sa tak fakticky odklonili od iných rozhodnutí dovolacieho súdu sp. zn. 2MCdo/2/2010 a 5Cdo/42/2010.

3.7. K prvým dvom vymedzeným otázkam dovolateľ uviedol, že sú významné pre výsledok konania z tohto dôvodu, že jednou z požiadaviek platnosti výpovede je súlad s dobrými mravmi. Pokiaľ žalovaná dovolateľovi dlhodobo nepridelovala prácu podľa pracovnej zmluvy a nevytvárala podmienky na plnenie pracovných úloh a aj napriek tomu uzatvárala nové pracovné zmluvy s novými zamestnancami a následne s dovolateľom ukončila pracovný pomer prostredníctvom rozhodnutia o znížení stavu zamestnancov, tak nemožno súhlasiť s odvolacím súdom a súdom prvej inštancie, že takýto postup nie je rozporný s dobrými mravmi. K tretej dovolateľom vymedzenej otázke uviedol, že odvolací súd sa zaoberal aplikáciou § 61 ods. 3 Zákonníka práce, avšak dospel k nesprávnemu právnemu záveru, hoci mu ďalšie súvisiace skutočnosti (založenie nových pracovných pomerov) boli známe.

3.8. Dovolateľ navrhol zrušiť rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátiť na ďalšie konanie, alternatívne žiadal zrušiť rozsudok súdu prvej inštancie a vec mu vrátiť na ďalšie konanie a zároveň žiadal priznať nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

4. Žalovaná vo vyjadrení navrhla dovolanie zamietnuť a žiadala priznať trovy dovolacieho konania. Žalovaná mala za to, že oba súdy sa dostatočne vysporiadali so všetkými zákonnými náležitosťami skončenia pracovného pomeru s dovolateľom a toto skončenie pracovného pomeru vyhodnotili ako platné. Žalovaná mala za to, že rozsudok odvolacieho súdu je riadne odôvodnený, rozhodnutie odvolacieho súdu nezáviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená a zároveň sa odvolací súd neodklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej tiež aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala včas strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená v súlade s § 429 ods. 1 CSP, bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dospel k záveru, že dovolanie je nielen prípustné, ale aj dôvodné.

6. Dovolateľ dovolací dôvod podľa § 420 písm. f/ CSP založil na vade nedostatočného odôvodnenia a tým nepreskúmateľnosti napadnutého rozsudku. Mal za to, že odvolací súd sa nedostatočne vysporiadal s jeho námietkami (bod 3.1. až 3.5.).

7. Z § 420 písm. f/ CSP vyplýva, že 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. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f/ CSP, sú a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia, a to v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom; integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle citovaného ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca a ktoré (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie vecí za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

8. Z § 387 ods. 3 CSP vyplýva, že odvolací súd sa v odôvodnení rozhodnutia musí zaoberať aj podstatnými vyjadreniami strán prednesenými v konaní na súde prvej inštancie, ak sa s nimi v odôvodnení rozhodnutia nevysporiadal súd prvej inštancie. Odvolací súd sa musí v odôvodnení vysporiadať s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní.

9. K tomuto dôvodu prípustnosti dovolania treba uviesť, že ustálená judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej aj „ESLP“) uvádza, že súdy musia v rozsudkoch jasne a zrozumiteľne uviesť dôvody, na ktorých založili svoje rozhodnutia, musia sa zaoberať najdôležitejšími argumentami vznesenými stranami sporu a uviesť dôvody pre prijatie alebo odmietnutie týchto argumentov, a že nedodržanie týchto požiadaviek je nezlučiteľné s ideou práva na spravodlivý proces (pozri napr. García Ruiz v. Španielsko, Vetrenko v. Moldavsko, Kraska v. Švajčiarsko).

10. Rovnako, 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 (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 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 dospel, 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).

11. Najvyšší súd už vo viacerých rozhodnutiach, práve pod vplyvom judikatúry ESĽP a Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej tiež „ÚS SR“), zaujal stanovisko, že medzi práva strany civilného procesu na zabezpečenie spravodlivej ochrany jeho práv a právom chránených záujmov patrí nepochybne aj právo na spravodlivý proces a že za porušenie tohto práva treba považovať aj nedostatok riadneho a vyčerpávajúceho odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Povinnosť súdu rozhodnutie náležite odôvodniť je totiž odrazom práva strany sporu na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktorý sa zaoberá so všetkými právne relevantnými dôvodmi uplatnenej žaloby, ako aj so špecifickými námietkami strany sporu. Porušením uvedeného práva strany sporu na jednej strane a povinnosti súdu na strane druhej sa strane sporu (okrem upretia práva dozvedieť sa o príčinách rozhodnutia práve zvoleným spôsobom) odníma možnosť náležite skutkovo, aj právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci využitia prípadných riadnych alebo mimoriadnych opravných prostriedkov. Ak nedostatok riadneho odôvodnenia súdneho rozhodnutia je porušením práva na spravodlivé súdne konanie, táto vada zakladá i prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f/ CSP.

12. V konaní na odvolacom súde treba dôsledne trvať na požiadavke úplnosti, výstižnosti a presvedčivosti odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu. V odôvodnení svojho rozhodnutia sa odvolací súd musí vysporiadať so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Právne závery odvolacieho súdu môžu byť dostatočne preskúmateľné len vtedy, ak odvolací súd po skutkovom vymedzení predmetu konania podá zrozumiteľný a jasný výklad, z ktorých ustanovení zákona alebo iného právneho predpisu vychádzal, ako ich interpretoval a prečo pod tieto ustanovenia podriadil, prípadne nepodriadil zistený skutkový stav.

13. Z uvedeného vyplýva, že v odôvodnení svojho rozhodnutia sa teda odvolací súd musí vysporiadať so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Právne závery odvolacieho súdu môžu byť dostatočne preskúmateľné len vtedy, ak odvolací súd po skutkovom vymedzení predmetu konania podá zrozumiteľný a jasný výklad, z ktorých ustanovení zákona alebo iného právneho predpisu vychádzal, ako ich interpretoval a prečo pod tieto ustanovenia podriadil, prípadne nepodriadil zistený skutkový stav.

14. Ak sa teda odvolací súd stotožní s odôvodnením rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré nemalo všetky náležitosti odôvodnenia rozhodnutia v zmysle § 220 ods. 2 CSP a uvedený nedostatok sám neodstráni, jeho rozhodnutie je potom nepreskúmateľné a takýmto arbitrárnym rozhodnutím znemožňuje strane sporu, aby uskutočňoval jej patriace procesné práva, pretože jej upiera možnosť náležite skutkovo a právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci opravných prostriedkov, a tým porušuje jej právo na spravodlivý súdny proces.

15. Dovolateľ už v rámci odvolania namietal fiktívnosť organizačnej zmeny. Súd prvej inštancie mal pritom za to, že dôvodom jeho nadbytočnosti nebola skutočnosť, že dňa 28.3.2015 podal sťažnosť materskej spoločnosti na nedodržiavanie pracovnoprávných predpisov u žalovanej, i keď bolo preukázané, že dňa 3.4.2015 bol žalovanou vyzvaný na skončenie pracovného pomeru, t. j. krátko po podaní sťažnosti na žalovanú. Výzvu na skončenie pracovného pomeru odmietol, na čo mu žalovaná prestala pridelať prácu, i keď počas tejto doby prijala do pracovného pomeru na jeho pozíciu nových zamestnancov. Namietal tiež, že súd prvej inštancie sa nevysporiadal ani s tým, že žalovaná bezprostredne pred prijatím rozhodnutia o znížení stavu zamestnancov na jeho pozíciu, ich počet naopak navýšila a úplne sa opomenul vysporiadať s dôkazom, v ktorom žalovaná k 23.10.2015 vo vzťahu k nemu podpísala, že „v súčasnosti prebiehajú kroky k skončeniu pracovného pomeru“. Zároveň dôvodil, že podľa súdu prvej inštancie inšpektorátom zistené nedostatky nemajú žiadnu súvislosť s jeho skončením pracovného pomeru, čo ale netvrdil, ale bránil sa tým, že počiatočným dôvodom pre skončenie jeho pracovného pomeru bola jeho sťažnosť z 23.5.2015. Súd tiež opomenul, že poukazovaním na uverejnenie pracovnej ponuky žalovanou a prijatím 2 nových zamestnancov od 1.5.2016, sa snažil preukázať účelovosť organizačnej zmeny. V zmysle uvedeného potom žalovaná už dňa 23.10.2015 vedela, že s ním chce skončiť pracovný pomer, pričom prijala na rovnakú pracovnú pozíciu ďalšieho zamestnanca, jemu ju ale neponúkla. V odvolaní predostrel i to, že súd prvej inštancie sa nezaoberal príčinnou súvislosťou medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou, napriek tomu, že na to poukazoval.

16. Podľa odôvodnenia napadnutého rozsudku odvolacieho súdu žalobca fiktívnosť rozhodnutia o organizačnej zmene odvodzoval predovšetkým zo sťažovania sa na nedodržiavanie pracovnoprávných predpisov žalovanou materskej spoločnosti a z podania sťažnosti na žalovanú k inšpektorátu práce. A hoci odvolací súd pripustil, že výhrada zamestnanca voči nedodržiavaniu pracovnoprávných predpisov zamestnávateľom môže viesť k záveru o fiktívnosti rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene smerujúceho k prepusteniu „problémového“ zamestnanca, v danom prípade mal za to, že sťažnosť žalobcu na žalovanú bola podaná v čase, kedy žalobcovi nebola pridelená práca z dôvodu nepredloženia lekárskeho potvrdenia o spôsobilosti. V samotnej sťažnosti žalobca navyše uviedol, že dňa 3.4.2015 bol vyzvaný zamestnávateľom k podpísaniu dohody o skončení pracovného pomeru. Žalobca tak mal v čase podania sťažnosti informáciu, že zamestnávateľ mieni s ním ukončiť pracovný pomer. Odvolací súd pritom opomenul zásadnú odvoláciu argumentáciu žalobcu, podľa ktorej podaniu sťažnosti na žalovanú inšpektorátu práce (zo dňa 15.4.2015), predchádzala sťažnosť žalobcu na žalovanú materskej spoločnosti (zo dňa 28.3.2015), ktorá predstihovala i výzvu žalovanej adresovanú žalobcovi na skončenie pracovného pomeru dohodou. Odvolací súd sa nevyjadril ani k tej významnej odvolacej argumentácii žalobcu, podľa ktorej žalovaná necelý mesiac pred prijatím organizačnej zmeny, ktorou zrušila pracovné miesto žalobcu pre nadbytočnosť, prijala na zhodnú pracovnú pozíciu ďalšieho zamestnanca, navyše v období, kedy už žalovaný disponoval lekárskeym potvrdením o spôsobilosti na danú pracovnú pozíciu. Argumentácia odvolacieho súdu, založená na tom, že to bolo práve dlhodobé nevykonávanie pracovnej činnosti žalobcom, ktoré nasvedčovalo tomu, že žalovaná na pracovné miesto žalobcu zamestnanca potrebovala, bez vysporiadania s odvolacou námietkou žalobcu, že odkedy disponoval s potvrdením o zdravotnej spôsobilosti, pre nepredloženie ktorého prácu nevykonával mimo rozhodného obdobia, žalovaná prijala na totožnú pozíciu viacerých zamestnancov, pričom žalobcovi aj napriek tomu prácu nepridelaťovala, sa rovnako stala nejasnou. Odvolací súd sa nedostatočne vysporiadal i s tým argumentom dovolateľa, viažúcim sa k tvrdenej fiktívnosti rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorým poukazoval na ponuku práce žalovanou dňa 30.3.2016 v inzercii, s nástupom ihneď a následným prijatím 2 zamestnancov na pozíciu dovolateľa 1.5.2016, t. j. ďalší pracovný deň po skončení ochrannej lehoty.

17. Dovolateľ v dovolaní preto za hlavnú dovoláciu námietku považoval opomenutie sťažnosti z 28.3.2015, ako i to, že odvolací súd sa riadne nevysporiadal s odvolacími námietkami a jednotlivými časovými súvislosťami.

18. Najvyšší súd zdôrazňuje, že odvolací súd v napadnutom rozsudku správne konštatoval, že k

predpokladom na podanie výpovede z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán rozhodnutie, podľa ktorého sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočným, a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami (pozri bod 25 odôvodnenia napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu). To znamená, že zamestnanec sa stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia (jeho realizácie u zamestnávateľa) nadbytočným. Pre výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je podľa najvyššieho súdu zároveň charakteristické, že zamestnávateľ aj naďalej môže (objektívne vzaté) zamestnancovi prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, v dôsledku rozhodnutia o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektivity práce alebo iných organizačných zmien zamestnávateľa nestráca možnosť prideľovať zamestnancovi prácu, ktorú pre neho doteraz vykonával, avšak jeho práca nie je (vôbec alebo v pôvodnom rozsahu) pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná, keďže sa stal nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie o zmene úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách. Zákon uvedeným spôsobom umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ako zodpovedá jeho potrebám. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným, rozhoduje výlučne zamestnávateľ, súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať (pozri i rozsudok najvyššieho súdu z 29. januára 2009, sp. zn. 3Cdo/33/2008, publikované ako R 26/2009, na ktoré odkazoval aj odvolací súd).

19. Z hľadiska dôvodu na podanie výpovede z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je pritom podstatné, či rozhodnutie zamestnávateľa (príslušného orgánu) sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu, pomocou ktorej mal byť regulovaný počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávateľ naďalej zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ako zodpovedá jeho potrebám, alebo či podľa svojho obsahu alebo účelu smerovalo k inému cieľu, a že teda zamestnávateľ v skutočnosti len predstieral prijatie organizačného opatrenia (zmenu svojich úloh, technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu) so zámerom zaistiť svoje skutočné zámery, práve ktorú fiktívnosť organizačnej zmeny žalobca ako podstatnú v konaní namieta. Dovolací súd pritom zdôrazňuje, že hmotnoprávny predpoklad pre podanie platnej výpovede z pracovného pomeru podľa uvedeného zákonného ustanovenia je naplnený iba vtedy, ak rozhodnutie zamestnávateľa bolo naozaj prijaté (posudzujúc ho podľa skutočného úmyslu zamestnávateľa) na dosiahnutie zmeny úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inej organizačnej zmeny, to platí aj vtedy, ak nebol organizačnou zmenou sledovaný efekt neskôr dosiahnutý alebo ak sa ukázala prijatá organizačná zmena neskôr ako neúčinná (porov. rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/42/2010, ktoré je známe aj odvolaciemu súdu - pozri bod 10.1 odôvodnenia napadnutého rozsudku).

20. Odvolací súd ale z vyššie uvedených všeobecne prijímaných právnych názorov, ktoré odvolaciemu súdu boli známe, na ktorých nemá dôvod čokoľvek meniť ani dovolací súd, pri odôvodňovaní napadnutého rozsudku dôsledne nevychádzal. Predovšetkým ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce rozlišuje medzi rôznymi druhmi rozhodnutí zamestnávateľa. V prvom rade ide o rozhodnutie o zmene úloh zamestnávateľa, ďalej o rozhodnutie o zmene technického vybavenia, o rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce a konečne o iné rozhodnutie o organizačných zmenách. Podľa rozhodnutia žalovaného ako zamestnávateľa znížením stavu zamestnancov o pracovné miesto vodiča nákladného motorového vozidla mala byť zabezpečená efektívnosť práce. Nadbytočnosť zamestnanca tým musí byť v príčinnej súvislosti práve a len s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, t. j. príčina nadbytočnosti zamestnanca spočíva v tom, že zamestnávateľ svojím rozhodnutím iba (všeobecne) znižuje počet zamestnancov, aby tak jeho činnosť bola efektívnejšia.

21. Z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu (ako i súdu prvej inštancie) nevyplyva, ako sa malo zníženie počtu vodičov nákladného motorového vozidla práve o jedného takéhoto zamestnanca prejavíť čo do efektívnosti činnosti žalovanej za situácie, keď žalovaná od júna 2015 do apríla 2016 prijala do pracovného pomeru šesť zamestnancov, posledný bol prijatý v novembri 2015, v rovnakom období ukončila pracovný pomer s ôsmimi zamestnancami, vrátane žalobcu a rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté dňa 8.12.2015. Pri posudzovaní možnej fiktívnosti organizačnej zmeny žalovanej, na ktorej žalobca založil uplatnené právo a nárok z pracovnoprávneho vzťahu so žalovanou navyše pre dovolací súd nepochopiteľne až protirečivo vyvodil, že organizačná zmena zrušením pracovného miesta vodiča je opodstatnená, keďže toto miesto bolo obsadené zamestnancom, ktorý dlhodobo svoju prácu nevykonával a v relevantnom časovom období od júna 2015 do apríla 2016 (ktoré je dostatočne dlhé na to, aby bolo možné posúdiť trend vývoja počtu zamestnancov u zamestnávateľa) došlo k zníženiu celkového počtu zamestnancov o dvoch. Z týchto dôvodov preto nemal za preukázaný objektívny súvis medzi sťažnosťou žalobcu (z 15.4.2015 - pozn.) a rozhodnutím žalovanej o organizačnej zmene, resp. že by to mala byť práve sťažnosť, resp. problémovosť žalobcu ako zamestnanca, ktorá ho k rozhodnutiu viedla, keď z dokazovania vyplynuli uvedené objektívne skutočnosti, na základe ktorých mohla žalovaná dôvodne pristúpiť k prijatiu rozhodnutia o organizačnej zmene (bod 10.4. odôvodnenia napadnutého rozsudku). Odvolací súd zároveň zdôraznil, že za fiktívne nemožno považovať také rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré vychádza z objektívnych predpokladov majúcich za následok nadbytočnosť zamestnanca (nepotrebnosť jeho práce), ako je to v tomto prípade (bod 10.4. odôvodnenia napadnutého rozsudku). V čom nepotrebnosť pracovnej pozície vodiča nákladného vozidla z objektívneho hľadiska, t. j. bez ohľadu na to, ktorý konkrétny zamestnanec túto pracovnú pozíciu zastáva a ako si plní svoje pracovné povinnosti, resp. si ich z určitých dôvodov aj neplní, mala v príčinnej súvislosti s predpokladaným zvýšením efektivity práce u žalovanej spočívať, už rozhodnutie neuvádza. V rozhodnutí sa nie je možné dopátrať ani k takým rozhodným skutočnostiam, ktoré mali osvedčovať dôvod danej organizačnej zmeny, na základe akým skutočností žalovaná k zmene pristúpila, čo ju k tomu viedlo, čo od zmeny očakávala a pod..

22. V tejto súvislosti pritom dovolací súd upriamuje pozornosť na tú časť odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie, v ktorej tento súd konštatuje, že o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť ďalej zamestnanca zamestnávať prácami dojednanými v pracovnej zmluve, pričom dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonané zamestnancom a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Nadbytočnosť zamestnanca je dôsledkom zmeny úloh zamestnávateľa, zmeny jeho technického vybavenia alebo iných organizačných zmien a zásadne musí pri tomto výpovednom dôvode ísť o organizačné zmeny vo vnútri zamestnávateľa, ktorých existenciu v čase dania výpovede musí zamestnávateľ v spore o neplatnosť výpovede preukázať ako aj príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou a organizačnými zmenami, keď nadbytočnosť musí byť teda dôsledkom organizačných zmien zamestnávateľa, ktoré sa týkajú počtu zamestnancov a pokiaľ ide o organizačné zmeny, musí ísť o také zmeny vo vnútri zamestnávateľa, o ktorých v čase výpovede bolo už stanoveným spôsobom rozhodnuté tak, aby bolo zrejmé, že v primeranom čase sa zamestnanec v dôsledku ich realizácie stane nadbytočným (bod 25 odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie).

23. Oba nižšie súdy napriek tomu, že v rozhodnutiach uviedli správne teoretické východiská a názory, pri ďalšom odôvodňovaní z nich už dôsledne nevychádzali, z ich rozhodnutí nie je možné vyvodíť v čom malo spočívať očakávané zvýšenie efektívnosti práce u žalovanej zrušením pracovnej pozície vodiča nákladného motorového vozidla, navyše za situácie častého striedania sa zamestnancov na danej pracovnej pozícii a to nie v zanedbateľnom počte, v bezprostredne predchádzajúcom období pred organizačnou zmenou a následného „získovania“ si žalovanou záujem o zrušenie pracovnú pozíciu v inzercii.

24. Nižšie súdy mali dôsledne vziať do úvahy, že organizačnou zmenou nie je (nemôže byť) vylúčený možný (žalobcom tvrdený) zámer zamestnávateľa, ktorý mohol voči žalobcovi sledovať iné ciele (než aké boli deklarované v listine zo dňa 8.12.2015) a ktorý mohol prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene

len predstierať, aby zastrel svoje skutočné zámery a aby mohol v rozpore so skutočnosťou vydávať za splnený hmotnoprávny predpoklad pre podanie výpovede z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce žalobcovi. Súd mali v tejto súvislosti brať zreteľ nato, že v rozhodnom čase bola u žalovanej častá fluktuácia zamestnancov na zrušenej pracovnej pozícii, na ktorú pozíciu žalovaná dokonca po podaní výpovede ako na voľnú "dopytovala" na trhu práce nového zamestnanca, a že žalovaná v priebehu konania neuviedla žiadne konkrétne údaje o tom, v čom v rozhodnutí z 8.12.2015 uvedené "zvýšenie efektívnosti práce" sledované zrušením pracovného miesta žalobcu spočívalo (malo spočívať) a ako sa v prevádzke žalovanej prejavilo (malo prejavíť), najmä v čom došlo k "optimalizácii a zefektívneniu" organizačné štruktúry" spoločnosti, aké tým boli napr. dosiahnuté mesačné úspory nákladov a pod.

25. Z hmotnoprávnej úpravy rozviazania pracovného pomeru výpoveďou z ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce navyše vyplýva, že povinnosť tvrdiť a preukázať, že bolo prijaté rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, a že práve v jeho dôsledku sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočným, má zamestnávateľ.

26. Vzhľadom na žalobcom dôvodne vytýkanú vadu nepreskúmateľnosti napadnutého rozhodnutia a dôvodnosť dovolacieho dôvodu v zmysle § 420 písm. f/ CSP, dospel najvyšší súd k záveru, že dovolanie je prípustné a zároveň dôvodné (ďalej už bez potreby posudzovania prípustnosti dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP) a preto rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

27. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, odvolací súd je viazaný 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 (§ 454 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.