

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 4Cdo/139/2021
Identifikačné číslo spisu: 7216221000
Dátum vydania rozhodnutia: 24.03.2022
Meno a priezvisko: JUDr. Alena Svetlovská
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2022:7216221000.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Aleny Svetlovskej a členov senátu JUDr. Ing. Maria Dubaňa a JUDr. Gabriely Klenkovej, PhD., v spore žalobcu P. B. A., Z., bývajúceho v E., H. E. XX, zastúpeného JUDr. Jánom Havlátom, advokátom so sídlom v Bratislave, Rudnayovo nám. 1, proti žalovanej U. S. Steel Košice, s.r.o., so sídlom v Košiciach, Vstupný areál U. S. Steel, IČO: 36 199 222, zastúpenej JUDr. Dr. Michaelou Stessl, advokátka, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Suché Mýto 1, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 10 Cpr 5/2016, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 23. októbra 2018 sp. zn. 6 Copr 4/2018, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a .

Žalovanej p r i z n á v a nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 12. decembra 2017 č. k. 10 Cpr 5/2016 - 325 I. určil, že výpoveď z pracovného pomeru žalobcu listom žalovanej z 8. apríla 2016 je neplatná a pracovný pomer medzi žalovanou a žalobcom naďalej trvá, II. konanie o náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie, III. vyslovil, že o nároku na náhradu trov konania bude rozhodnuté v konečnom rozhodnutí o náhrade mzdy. Vykonaným dokazovaním mal preukázať, že žalobca u žalovanej vykonával od 1. marca 2014 druh práce „generálny manažér“. Žalovaná 14. marca 2016 prijala rozhodnutie o organizačnej zmene pre úsek prezidenta, podľa ktorého bolo s účinnosťou k 1. aprílu 2016 zrušené jedno pracovné miesto na úseku prezidenta, a to pracovné miesto žalobcu. Následkom tejto organizačnej zmeny sa žalobca stal nadbytočným a listom zo 7. apríla 2016 bola žalobcovi daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Listom zo 6. júla 2016 žalobca oznámil žalovanej, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnaní. Z čl. 12 písm. b/ zakladateľskej listiny žalovanej súd prvej inštancie zistil, že konatelia žalovanej rozhodujú o obchodnom vedení spoločnosti vo všetkých veciach, ktoré nepatria do pôsobnosti valného zhromaždenia a vykonávajú bežnú správu spoločnosti, pričom na rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré patrí do pôsobnosti konateľov, sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov. Podľa čl. 2.2 organizačného poriadku žalovanej

konatelia zastupujú spoločnosť voči tretím osobám pred súdom a pred inými orgánmi, riadia tiež organizáciu práce spoločnosti a vykonávajú zamestnanecké práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov. Pisomnosti zakladajúce práva a povinnosti spoločnosti podpisujú dvaja konatelia spoločne. Z výpisu z obchodného registra mal súd prvej inštancie preukázané, že v čase prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaná mala desiatich konateľov. Výbor Základnej organizácie odborového zväzu KOVO na svojom zasadnutí 21. marca 2016 prerokoval návrh zamestnávateľa na skončenie pracovného pomeru 24 zamestnancov v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, medzi ktorými bol aj žalobca, so záverom, že s ním nesúhlasí. Z výpisov z uznesení č. 10/2016 z mimoriadneho zasadnutia rady odborov zo 17. marca 2016 a č. 12/2016 z 24. marca 2016 vyplynulo, že rada odborov namietala postup žalovanej vo vzťahu k opakovanému prepúšťaniu zamestnancov a dosah tohto rozhodnutia na zamestnancov a rozpor s praxou z minulých období. Z protokolu Inšpektorátu práce Košice zo 17. júna 2016 vyplynulo, že na základe inšpekcie vykonanej u žalovanej 17. mája, 14. júna a 17. júna 2016 bolo zistené, že zamestnávateľ vopred neprerokoval so zástupcami zamestnancov stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia. Podľa Memoranda o porozumení, uzatvoreného medzi Slovenskou republikou a United States Corporation a žalovanou 26. marca 2013, sa žalovaná do 31. decembra 2017 mala zdržať hromadného prepúšťania podľa § 73 Zákonníka práce z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ a mala využívať iba prirodzený úbytok pracovných síl. Z takto zisteného skutkového stavu vyvodil záver, že výpoveď daná žalobcovi spĺňa formálne a obsahové náležitosti vyžadované Zákonníkom práce, bola daná písomne, a bol v nej uplatnený zákonom predpokladaný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorý bol skutkovo vymedzený tak, že ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Osobitne sa súd prvej inštancie zaoberal splnením hmotnoprávnej podmienky výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorým je rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa stane zamestnanec nadbytočným. Dospel k záveru, že takéto rozhodnutie je rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti v zmysle § 134 Obchodného zákonníka, a teda malo byť prijaté väčšinou konateľov, čo v prejednávanej veci splnené nebolo, keďže bolo prijaté iba dvoma konateľmi, a preto nemohlo vyvodiť želané právne následky. Konštatoval, že ustanovenie § 9 Zákonníka práce upravuje právne úkony, pričom rozhodnutie o organizačnej zmene je úkonom faktickým. Rozhodnutie o organizačnej zmene nepovažoval za vnútornú záležitosť upravenú Zákonníkom práce, pretože nešlo o rozhodnutie povahovo pracovnoprávne, ale rozhodnutie s pracovnoprávnymi následkami. Ohľadne charakteru rozhodnutia o organizačnej zmene súd prvej inštancie uviedol, že zásah do organizačnej štruktúry, spočívajúci v zrušení pozície žalobcu spolu s ďalšími 23 pracovnými pozíciami má nepochybne vplyv pre chod spoločnosti do vnútra i navonok, takýto zásah bol uskutočnený s vopred zrejším zámerom žalovanej, a preto nepochybne ide o rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, keď je zrejماً dôležitosť a význam tejto organizačnej zmeny vo vzťahu k chodu spoločnosti a jej hospodáreniu a potrebe zabezpečiť jej fungovanie aj prostredníctvom úspory nákladov na mzdy zamestnancov. Zdôraznil, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je pracovnoprávne, ale iba jeho dôsledky, to znamená že vychádza zo širších východísk a jeho primárnym cieľom nie je úprava individuálnych pracovných vzťahov, ale naplnenie dôvodov, ktoré zamestnávateľa k takémuto ukončeniu pracovnoprávných vzťahov vedú. Uzavrel, že rozhodnutie bolo prijaté v rozpore so zakladateľskou listinou, keď bolo prijaté iba dvoma konateľmi, nemohlo byť podkladom výpovede danej žalobcovi.

2. Na odvolanie žalovanej Krajský súd v Košiciach (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudkom z 23. októbra 2018 sp. zn. 6 CoPr 4/2018 rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej vyhovujúcej časti podľa § 388 C.s.p. zmenil tak, že žalobu zamietol. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že rozhodnutie o organizačnej zmene je výlučným inštitútom pracovného práva, ktorý je výslovne upravený Zákonníkom práce, keď ide o rozhodnutie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré vznikajú medzi zamestnávateľom a zamestnancom s dopadom na individuálne pracovnoprávne vzťahy, a preto je toto konanie zamestnávateľa nutné posudzovať podľa § 9 Zákonníka práce a aplikácia § 134 Obchodného zákonníka je vylúčená. Uviedol, že rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa stane zamestnanec nadbytočným, nemá povahu právneho úkonu, lebo nejde o taký prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností a je považované za tzv. faktický úkon zamestnávateľa. Keďže Zákonník práce výslovne neupravuje, kto je oprávnený vykonávať u zamestnávateľa takéto tzv. faktické úkony, je potrebné vychádzať zo zásad uvedených v § 9 ods. 1, 2 a

§ 10 ods. 1 Zákonníka práce, a teda že ten, kto je oprávnený robiť v mene zamestnávateľa právne úkony, je oprávnený v mene zamestnávateľa aj k tzv. faktickým úkonom a aj takéto konanie zamestnávateľa zaväzuje. Vyvodil záver, že Obchodný zákonník upravuje obchodné záväzkové vzťahy, pod ktorý pojem nie je možné subsumovať konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, akým je aj rozhodovanie o zrušení pracovných miest a jeho subsidiárne použitie v pracovnoprávných vzťahoch je vylúčené. Zdôraznil, že zamestnávateľ sám rozhoduje o počte svojich zamestnancov a ich kvalifikačnom zložení tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. O tom, ktorý zamestnanec je pre zamestnávateľa nadbytočný, a teda miesto ktorého zamestnanca zruší, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a v tomto smere súd jeho rozhodnutie nepreskúmava, s výnimkou diskriminačného postupu. Uzavrel, že samotný výber a zrušenie konkrétnych pracovných miest ako realizácia stratégie znižovania zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, je konaním zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch a nemožno ho považovať za rozhodnutie bezprostredne sa týkajúce podnikateľskej činnosti zamestnávateľa, a teda za rozhodnutie o obchodnom vedení, a preto bolo v kompetencii konateľov žalovanej rozhodnúť o organizačnej zmene spočívajúcej v zrušení pracovného pomeru žalobcu. Tým bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre uplatnenie výpovede v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a vzhľadom na splnenie aj ostatných zákonom predpísaných náležitostí pre platnosť výpovede danej žalobcovi žalovaná je výpoveď platná a na jej základe došlo uplynutím výpovednej doby k skončeniu pracovného pomeru žalobcu.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca dovolanie, ktorého prípustnosť aj dôvodnosť vyvodzoval z ustanovenia § 420 písm. f/ a § 421 ods. 1 písm. b/ zákona č. 160/2015 Z.z., Civilného sporového poriadku (ďalej aj „C.s.p.“). Namietal, že v podanom odvolaní namietal i ďalšie dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pričom odvolací súd sa obmedzil len na konštatovanie, že boli splnené aj ostatné zákonom predpísané náležitosti pre platnosť výpovede danej žalobcovi, ktoré len vymenoval bez toho, aby každú z námietok (náležitostí) skončenia pracovného pomeru aj riadne preskúmal a uviedol, na základe akých právnych skutočností dospel pri jednotlivom vyhodnotení k záveru, že výpoveď je platná. Zároveň tvrdil, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Namietal nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom v otázke, či je rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorá má za následok skončenie pracovného pomeru zamestnanca obchodnej spoločnosti s ručením obmedzením podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti, na ktorého prijatie je potrebný súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčuje vyšší počet hlasov; zvlášť ak ide o skončenie pracovného pomeru väčšieho počtu zamestnancov na rôznych úrovniach organizačnej štruktúry. Poukazoval na to, že obchodným vedením spoločnosti je rozhodovanie o otázkach organizačného charakteru, o technických otázkach, otázkach vnútornej prevádzky, vedení účtovníctva, obchodnej taktiky, prípravy obchodných zmlúv, ako aj o podnikateľskom zámere, okrem otázok, ktorých rozhodovanie je zverené spoločenskou zmluvou valnému zhromaždeniu spoločnosti, pričom obchodným vedením spoločnosti sa rozumie aj správa rutinných záležitostí spoločnosti, najmä rozhodovanie o organizačných, obchodných, personálnych, finančných otázkach bežného života spoločnosti. Uviedol, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté len dvoma konateľmi žalovanej a zvyšní ôsmi konatelia o uvedenom rozhodnutí nemali vedomosť napriek tomu, že podľa čl. 2.2 Organizačného poriadku konatelia riadia organizáciu práce spoločnosti a vykonávajú zamestnanecké práva a povinnosti vyplývajúce z pracovno-právnych predpisov. Zdôraznil, že organizačná zmena sa netýkala len žalobcu, bolo zrušených cca 400 pracovných miest, teda šlo o faktické hromadné prepúšťanie a takéto rozhodnutie nesporne je rozhodnutím, ktoré sa dotýka fungovania celej obchodnej spoločnosti, jej organizácie práce, a preto jednoznačne spadá rozhodovanie o týchto zmenách pod obchodné vedenie, ktoré v sebe spája pracovnoprávne následky. Mal za nepochybné, že organizačné zmeny boli rozsiahle s dopadom na pracovné pozície na viacerých útvaroch a úrovniach zamestnávateľa a pri takomto ojedinelom a rozsiahlom prepúšťaní nebol vopred pripravená a predložená príslušná dokumentácia, ktorá by jasne definovala zmeny a ich dopad a vplyv na ďalšiu zamestnanosť žalovanej, keď nesporne len dvaja konatelia nemohli mať vedomosti a ani schopnosti posúdiť aké dôsledky bude mať tak rozsiahla organizačná zmena v štruktúre na samotný chod a fungovanie jednotlivých útvarov žalovanej. Poukázal na skutočnosť, že žalovaná formálne oddelila

ukončenie pracovného pomeru každého jednotlivého zamestnancav období marec až august 2016 aj tým, že vyhotovila samostatné rozhodnutia o organizačnej zmene, keď v každom mesiaci vyhotovila takéto totožné rozhodnutia, ktorých však spojením musí byť zrejmé, že ide o rozsiahle zmeny v organizácii práce. Odvolací súd na tieto zrejmé súvislosti rezignoval a napriek takto správne zistenému skutkovému stavu nesprávne aplikoval príslušné ustanovenia Zákonníka práce. Poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 689/2015, v ktorom najvyšší súd pri skúmaní rozhodnutia o organizačnej zmene aplikoval priamo aj právny predpis z mimopracovnej oblasti, ktorý však upravuje vnútorné rozhodovanie, a teda tvorbu vôle subjektu zamestnávateľa. Uviedol, že žalovaná patrí k najväčším zamestnávateľom na Slovensku a je preto možné sa domnievať, že vyšší počet konateľov je potrebný pre komplexné prijímanie rozhodnutí vedenia spoločnosti s dopadmi na celú spoločnosť, vrátane všetkých zamestnancov, pričom uvedené zároveň slúži ako mechanizmus kontroly. Navrhol, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

4. Žalovaná vo svojom vyjadrení k dovolaniu uviedla, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je rozhodnutím o obchodnom vedení spoločnosti, a preto nemusí byť prijaté väčšinou konateľov, a preto navrhla dovolanie zamietnuť.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“) ako súd dovolací rozsudkom z 27. mája 2020 sp. zn. 4 Cdo 60/2019 rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 23. októbra 2018 sp. zn. 6 Copr 4/2018 podľa § 449 ods. 3 C.s.p. zmenil tak, že potvrdil rozsudok Okresného súdu Košice II z 12. decembra 2017 sp. zn. 10 Cpr 5/2016; žalobcovi priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania. Dospel pri tom k záveru, že rozhodnutie o organizačných zmenách je rozhodnutím, ktoré spadá do obchodného vedenia spoločnosti, a teda malo byť prijaté súhlasom väčšiny konateľov.

6. Na základe sťažnosti žalovanej Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) v náleze z 30. apríla 2021 sp. zn. IV. ÚS 512/2020 (ďalej len „nález“) konštatoval, že rozsudkom najvyššieho súdu z 27. mája 2020 sp. zn. 4 Cdo 60/2019 bolo porušené právo sťažovateľky na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Ústavný súd preto uvedený rozsudok najvyššieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení svojho nálezu dospel k záveru, že najvyšší súd v napadnutom rozhodnutí vychádzal z takého právneho základu vo veci samej (Obchodný zákonník), ktorý bol v rozpore s právnym základom vzťahov vzniknutých medzi sporovými stranami (pracovnoprávne vzťahy), na základe čoho dospel k ústavne neutržateľným právnym záverom.

7. Najvyšší súd, ktorému bola vec vrátená na ďalšie konanie, ako súd dovolací (§ 35 C.s.p.) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 C.s.p.) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 C.s.p.), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.), bez nariadenia pojednávania (§ 443 C.s.p.) skúmal, či sú dané procesné predpoklady pre uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu napadnutého rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo a viazaný právnym názorom ústavného súdu, ktorý vyslovil v náleze (§ 134 ods. 2 zákona č. 314/2018 Z.z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je síce procesne prípustné, ale nie je dôvodné, a preto ho zamietol (§ 448 C.s.p.).

8. Podľa § 420 písm. f/ C.s.p. 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. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky (I. ÚS 26/94), v ktorom sa uplatnia všetky zásady súdneho rozhodovania v súlade so zákonmi a pri aplikácii ústavných princípov. Pod

porušením práva na spravodlivý proces (vo všeobecnosti) treba rozumieť taký postup súdu, ktorým sa účastníkom konania znemožní realizácia tých procesných práv, ktoré im právna úprava priznáva za účelom zabezpečenia spravodlivej ochrany ich práv a právom chránených záujmov.

10. Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva povinnosť všeobecného súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán (avšak) s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie vo veci (I. ÚS 46/05). Z uvedeného potom vyplýva, že k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f/ C.s.p. môže dôjsť aj nepreskúmateľnosťou napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu (porov. I. ÚS 105/06, III. ÚS 330/2013, či 4 Cdo 3/2019, 8 Cdo 152/2018, bod 26, 5 Cdo 57/2019, bod 9, 10) alebo prekvapivosťou rozhodnutia vtedy, keď odvolací súd vydá rozhodnutie, ktoré nebolo možné na základe zisteného skutkového stavu veci predvídať, čím bola účastníkovi odňatá možnosť právne a skutkovo argumentovať vo vzťahu k otázke, ktorá sa s ohľadom na právny názor odvolacieho súdu javila ako významná pre jeho rozhodnutie.

11. Z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle ustanovenia § 420 C.s.p. nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil chyby vymenovanej v tomto ustanovení, ale rozhodujúcim je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo.

12. V posudzovanom prípade obsah spisu nedáva podklad pre záver, že odvolací súd svoje rozhodnutie odôvodnil spôsobom, ktorým by založil procesnú vadu zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f/ C.s.p. V odôvodnení svojich rozhodnutí súdy oboch nižších inštancií popísali obsah podstatných skutkových tvrdení strán a dôkazov vykonaných v konaní, uviedli, z ktorých dôkazov vychádzali a ako ich vyhodnotili, zároveň citovali ustanovenia, ktoré aplikovali a z ktorých vyvodili svoje právne závery. Odôvodnenie odvolacieho súdu sa vypořádava so všetkými podstatnými odvolacími námietkami žalovanej a ostatnými rozhodujúcimi skutočnosťami. Jeho myšlienkový postup je v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen poukazom na všetky rozhodujúce skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu vyplýva, že samotný výber a zrušenie konkrétnych pracovných miest ako realizácia stratégie znižovania zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, je konaním zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch a nemožno ho považovať za rozhodnutie bezprostredne sa týkajúce podnikateľskej činnosti zamestnávateľa, a teda za rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti. Z uvedeného je teda celkom zrejmé, ako a z akých dôvodov odvolací súd rozhodol a podľa názoru dovolacieho súdu má odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu (ktoré treba v spojení s rozhodnutím súdu prvej inštancie chápať ako jeden vecný celok) náležitosti v zmysle § 393 C.s.p. Za procesnú vadu konania podľa ustanovenia § 420 písm. f/ C.s.p. nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľa. Takisto samotná skutočnosť, že dovolateľ so skutkovými a právnymi závermi vyjadrenými v odôvodnení rozhodnutí oboch nižších inštancií nesúhlasí a nestotožňuje sa s nimi, nemôže sama osebe viesť k založeniu prípustnosti dovolania podľa § 420 písm. f/ C.s.p., pretože do práva na spravodlivý proces nepatrí právo na to, aby bol účastník konania pred všeobecným súdom úspešný, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami, resp. s jeho právnymi názormi (I. ÚS 50/04), ani právo, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (IV. ÚS 252/04).

13. Vzhľadom na uvedené odvolací súd dospel k záveru, že žalobca neopodstatnene namieta, že odvolací súd nesprávnym procesným postupom mu znemožnil uskutočňovať jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f/ C.s.p.). Prípustnosť jeho dovolania z tohto ustanovenia preto nevyplýva.

14. Keďže odvolací súd dospel k záveru, že žalobca neopodstatnene namieta, že mu odvolací súd nesprávnym procesným postupom znemožnil uskutočňovať jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f/ C.s.p.), pristúpil k posúdeniu dovolania žalobcu aj z hľadiska ďalšieho uplatneného dovolacieho dôvodu - nesprávneho právneho posúdenia veci odvolacím súdom.

15. Žalobca prípustnosť svojho dovolania vyvodzoval zároveň z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p., podľa ktorého 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, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

16. Aby na základe dovolania podaného podľa uvedeného ustanovenia mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.), 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 ustanoveniach § 431 až § 435 C.s.p. (porovnaj 2 Cdo 203/2016, 3 Cdo 216/2017, 4 Cdo 64/2018, 6 Cdo 113/2017, 7 Cdo 95/2017 a 8 Cdo 95/2017). K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania. Aj právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v C.s.p., podobne ako predchádzajúca právna úprava, dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

17. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 C.s.p. môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Predmetná otázka musí byť zároveň procesnou stranou nastolená v dovolaní.

18. V uvedenej situácii (§ 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p.) musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na ktorej založil svoje rozhodnutie. Otázka, ktorá odvolacím súdom nebola riešená alebo považovaná za základ pre rozhodnutie, nie je relevantná v zmysle tohto ustanovenia.

19. Prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p. žalobca odôvodňoval nesprávnym právnym posúdením veci odvolacím súdom v otázke, že rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorá má za následok skončenie pracovného pomeru zamestnanca obchodnej spoločnosti s ručením obmedzením podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti, na ktorého prijatie je potrebný súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčuje vyšší počet hlasov.

20. Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce v pracovnoprávnych vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

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

22. Podľa § 134 Obchodného zákonníka na rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré patrí do pôsobnosti konateľov, sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčí vyšší počet hlasov.

23. Riadenie a organizácia práce zamestnancov patrí k základným právam zamestnávateľa, ktoré mu

vyplývajú z pracovnoprávnych vzťahov. Okrem iného je zamestnávateľ oprávnený riadiť a organizovať prácu zamestnancov a k tomuto účelu im vydávať záväzné pokyny (§ 9 ods. 3 Zákonníka práce). Týmto pokynmi zamestnávateľ stanovuje svoje vnútorné usporiadanie, vnútornú organizačnú štruktúru, organizáciu a kompetencie jednotlivých útvarov, právomoc a podriadenosť jednotlivých organizačných celkov a pod. Záväzný pokyn môže byť vydaný vo forme organizačného opatrenia riadiaceho aktu, ktorý upravuje vnútornú štruktúru zamestnávateľa. Na povahe tohto riadiaceho aktu nič nemení skutočnosť, že v praxi býva nazývaným statusom alebo organizačným poriadkom a pod. Pre posúdenie povahy tohto riadiaceho aktu je rozhodujúci jeho obsah; ak je týmto aktom vymedzovaná vnútorná štruktúra zamestnávateľa, ide - bez ohľadu na názov - o záväzný pokyn v zmysle ustanovenia § 9 ods. 3 Zákonníka práce. Záväzný pokyn vymedzujúci organizačnú štruktúru zamestnávateľa a upravujúci systém riadenia a organizácie práce sú oprávnení vydávať vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ktorými sa rozumie predovšetkým štatutárny orgán a ďalej ďalší zamestnanci zamestnávateľa, ktorí sú poverení vedením na jednotlivých stupňoch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 a ods. 3 Zákonníka práce). Pretože zákon výslovne neupravuje, kto je oprávnený vykonávať u zamestnávateľa tzv. faktické úkony, je potrebné v tomto smere vychádzať zo zásad uvedených v ustanoveniach § 9 ods. 1 a 2 a § 10 ods. 1 Zákonníka práce.

24. Pojem „obchodné vedenie spoločnosti“ Obchodný zákonník používa, nijako ho však nedefinuje. Pod pojmom obchodné vedenie sa rozumie vnútorná pôsobnosť konateľov. Jedná sa o rozhodovanie všetkých otázok, ktoré majú vplyv na riadenie a chod spoločnosti, teda vrátane rozhodovania o obchodnej, personálnej, mzdovej, ekonomickej, účtovnej, technickej a podnikateľskej stratégii; ako aj rozhodovanie o schvaľovaní a vydávaní vnútorných firemných smerníc, okrem otázok, ktorých rozhodovanie je zverené spoločenskou zmluvou (zakladateľskou listinou) alebo je vyhradené stanovami alebo rozhodnutím najvyššiemu orgánu spoločnosti, teda valnému zhromaždeniu spoločnosti. Obchodné vedenie je ťažiskom kompetencií konateľov ako štatutárnych orgánov spoločnosti. Rozhodnutia konateľov spoločnosti tvoria základ pre právne úkony urobené obchodnou spoločnosťou voči tretím osobám a majú zásadný vplyv na fungovanie spoločnosti. Pre platnosť týchto úkonov, týkajúcich sa obchodného vedenia spoločnosti, zákon vyžaduje súhlas väčšiny konateľov práve z dôvodu zásadných následkov a vplyvu, aké majú tieto právne úkony na chod spoločnosti. Na rozdiel od konania navonok, v súvislosti s ktorým môže spoločenská zmluva upraviť buď samostatné alebo spoločné oprávnenie konateľov konať v mene spoločnosti, v prípade obchodného vedenia spoločnosti je neprípustné, aby spoločenská zmluva na výkon pôsobnosti obchodného vedenia oprávňovala len jedného alebo iba niektorých z viacerých konateľov. Pôsobnosť obchodného vedenia patrí kogentne všetkým konateľom, pričom na prijatie rozhodnutia o obchodnom vedení sa od 1. januára 2002 vyžaduje najmenej súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva nevyžaduje ešte vyšší počet hlasov.

25. V odôvodnení svojho nálezu ústavný súd konštatoval, že (56.) Obchodný zákonník nie je vo vzťahu k Zákonníku práce vo vzťahu subsidiarity, ktorý by umožnil použiť § 134 Obchodného zákonníka na posúdenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov - rozhodnutie o organizačnej zmene). O takej otázke je s relevanciou pre pracovnoprávne vzťahy oprávnená rozhodnúť osoba (osoby), ktorá je v mene zamestnávateľa oprávnená na právny úkon výpovede (a ktorá je a maiori ad minus oprávnená aj na podkladové rozhodnutie o organizačnej zmene). Zákonník práce upravuje konanie zamestnávateľa, či už právnickej osoby, alebo fyzickej osoby, komplexne v § 9, keď určuje osoby, ktoré konajú za zamestnávateľa. (57.) Opačný postup by znamenal uprednostnenie pravidla (§ 134 Obchodného zákonníka) určeného na usporiadanie interných pomerov spoločnosti s ručením obmedzeným (s konzekvenciami jeho porušenia náhradou spoločnosti eventuálne spôsobenej škody konateľmi podľa § 135a ods. 2 Obchodného zákonníka) pred pravidlom odrážajúcim konanie takej spoločnosti s právnou záväznosťou navonok, personálne určiteľným pre tretie osoby predovšetkým (aj keď nie výlučne) podľa obchodného registra ako verejného zoznamu. To platí pre akýkoľvek právny úkon a otázku jeho platnosti, keď navyše (ako už bolo uvedené) rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti sa týka rozhodovania o strategických záležitostiach „obchodu“, teda vzťahov upravených Obchodným zákonníkom (§ 1 ods. 1 tohto zákona), nie pracovnoprávnych vzťahov. (58.) Okolnosti uvedené v predchádzajúcom bode nebránia spoločnosti

s ručením obmedzeným, aby s internou záväznosťou zaradila medzi rozhodnutia o svojom obchodnom vedení aj rozhodnutia integrujúce prvky organizačnej zmeny (s jej aspektom znižovania stavu zamestnancov). Nedodržanie pravidla podľa § 134 Obchodného zákonníka (súhlas väčšiny konateľov) však ani v takom prípade nemá vplyv na platnosť výpovede z pracovného pomeru, ak bola zachovaná kompetencia uvedená v druhej a tretej vete bodu 56. odôvodnenia tohto rozhodnutia. Nie je totiž možné posudzovať ochranu zamestnanca prostredníctvom obchodnoprávneho inštitútu, ktorý má slúžiť na úplne odlišný účel, ktorým je ochrana spoločnosti s ručením obmedzeným smerom dovnútra, teda (v zásade) jej spoločníkov pred jej konateľmi. Nedotknutá platnosť výpovede z pracovného pomeru v popísanej situácii zachovaná aj pri iných (než pracovnoprávných) právnych úkonoch vykonaných v mene dotknutej spoločnosti nevyklučuje eventuálnu zodpovednosť konateľa (konateľov) za škodu spôsobenú spoločnosti podľa § 135a ods. 2 Obchodného zákonníka. (59.) Použitie iného právneho predpisu, než ktorý mal byť súdom (iným orgánom verejnej moci) použitý na posúdenie otázky podstatnej pre rozhodnutie, môže byť podľa vplyvu takej aplikačnej chyby na výsledok rozhodovania vo veci samej vyhodnotený ústavným súdom v konaní o ústavnej sťažnosti ako ústavne neudržateľné vo vzťahu k porušeniu práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva na spravodlivý proces (v jeho nepriateľovej časti) podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru. (60.) O prípad popísaný v predchádzajúcom bode ide aj v ústavných súdom preskúmanej veci. Použitie § 134 Obchodného zákonníka na posúdenie (ne)platnosti výpovede z pracovného pomeru nesúladné so záverom uvedeným v bode 56. odôvodnenia tohto rozhodnutia priamo podmienilo pri rozhodovaní najvyššieho súdu úspech dovolateľa (zrušenie rozsudku krajského súdu), resp., naopak, neúspech sťažovateľky v dovolacom konaní. Taký záver najvyššieho súdu je sťažovateľkou aktuálne atakovaný s argumentáciou použiteľnou v konaní o ústavnej sťažnosti. Ústavný súd zároveň poukázal aj na právnu teóriu, z ktorej vyplýva, že (61.) rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré má za následok nadbytočnosť zamestnanca, prijíma za zamestnávateľa ten, kto je oprávnený v mene a za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony bez akejkoľvek spojitosti s prijímaním tohto rozhodnutia v rámci obchodného vedenia spoločnosti. Neplatnosť výpovede z uvedeného dôvodu v súvislosti s takým rozhodnutím by mohlo spôsobiť len to, že zamestnávateľ prijatie organizačných zmien v skutočnosti predstieral, čo však zo skutkových okolností tejto veci nevyplýva, práve naopak (vo vzťahu k stratégii prepúšťania zamestnancov a aj vo vzťahu k dotknutej pracovnej pozícii, keď dôkazom predstierania organizačnej zmeny zamestnávateľom by bolo následné obsadenie tejto pozície inou osobou). Pokiaľ ide o povahu rozhodnutia o organizačnej zmene, nemá povahu právneho úkonu, a preto sa nemožno na súde úspešne domáhať jeho neplatnosti (okrem štandardnej rozhodovacej praxe súdov pozri aj BARANCOVÁ, H. a kol. Zákonník práce, komentár. II. vydanie. s. 655, 666, 2019.). V konečnom dôsledku (a v súhrne všetkého, čo už bolo uvedené) je celkovo nesúladné s požiadavkou právnej istoty (ako základného princípu demokratického a právneho štátu) interpretačne komplikovať pozíciu účastníkov právnych vzťahov so spoločnosťou s ručením obmedzeným vrátane zamestnancov nad rámec nevyhnutne potrebný na posúdenie platnosti právneho úkonu požiadavkou na zisťovanie a vyhodnocovanie aplikácie pravidiel upravujúcich vnútorný chod spoločnosti (a naopak, vyvolávať možnosť spochybnit' perfektný právny úkon, pracovnoprávny úkon nevynímajúc, a teda aj takým úkonom založené práva a povinnosti dotknutých osôb z pozície pravidiel interného fungovania obchodnej spoločnosti).

26. S poukazom na vyššie uvedené a vzhľadom na viazanosť právnym názorom ústavného súdu, ktorý vyslovil v náleze (§ 134 ods. 2 zákona č. 314/2018 Z.z.), je správny záver odvolacieho súdu, že rozhodnutie o organizačnej zmene je výlučným inštitútom pracovného práva, ktorý je upravený Zákonníkom práce, a preto je rozhodnutie o organizačnej zmene nutné posudzovať podľa § 9 Zákonníka práce, na základe čoho bolo v kompetencii konateľov žalovanej rozhodnúť o organizačnej zmene spočívajúcej v zrušení pracovného pomeru žalobcu.

27. Dovolací súd vzhľadom na vyššie uvedené, dospel k záveru, že dovolanie žalobcu v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p. bolo prípustné, avšak žalobca v ňom neopodstatnene vytýka, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.), a preto jeho dovolanie ako nedôvodné zamietol podľa § 448 C.s.p.

34. Žalovaná bola v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešná (§ 255 ods. 1 C.s.p.) a vznikol jej

nárok na náhradu trov konania. O nároku na náhradu trov rozhodol najvyšší súd podľa ustanovení § 453 ods. 1 a § 262 ods. 1 C.s.p. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

35. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.