

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	9CdoPr/5/2024
Identifikačné číslo spisu:	4622200698
Dátum vydania rozhodnutia:	26.11.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Soňa Mesiarkinová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:4622200698.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Sone Mesiarkinovej a sudcov JUDr. Martina Holíča a JUDr. Radoslava Svitanu, PhD., v spore žalobkyne H. P. Y., narodenej XX. P. XXXX, K., Z. XXXX/XX, zastúpenej advokátskou kanceláriou BIZOŇ & PARTNERS, s.r.o., Bratislava, Laurinská 4, IČO: 36 833 533, proti žalovanému LEDVANCE s.r.o., Nitra, Štúrova 22, IČO: 50 197 011, zastúpenému advokátskou kanceláriou ČECHOVÁ & PARTNERS s. r. o., Bratislava, Staromestská 3, IČO: 47 249 129, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Topoľčany, v súčasnosti na Okresnom súde Nitra pod sp. zn. TO-6Cpr/7/2022, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 19. októbra 2023 sp. zn. 9CoPr/9/2022, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovaný má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Topoľčany (ďalej aj „okresný súd“ alebo „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 26. októbra 2022 č. k. 6Cpr/7/2022 - 126 zamietol žalobu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru danej žalobkyni listom žalovaného zo dňa 26. 10. 2021, ktorý deň si žalobkyňa túto výpoveď aj prevzala. Žalobkyňa považovala výpoveď za neplatnú pre nedostatok prejavu vôle žalovaného, ktorá podľa jej názoru pri podpisovaní nebola vážna, keď konatelia, ktorí podpísali výpoveď, nemali žiadnu vôľu, túto ponechali na jej vôli a jednalo sa len o formálny podpis a až na základe jej vyjadrenia sa žalovaný mal dozvedieť, že nemá vôľu skončiť pracovný pomer dohodou a že jeho vôľa má byť ukončiť pracovný pomer jednostranne. Ďalší dôvod neplatnosti výpovede videla žalobkyňa v nedostatočne skutkovo vymedzenom dôvode dania výpovede, ako aj v tom, že žalovaný nepostupoval v zmysle § 74 Zákonníka práce, keď vopred nedošlo k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov.

1.1. Súd sa zaoberal dôvodom neplatnosti právneho úkonu - výpovede, tak ako to tvrdila žalobkyňa, vzhľadom na tvrdený nedostatok prejavu vôle zo strany žalovaného, ktorý bol ponechaný na vôli žalobkyni, keď jej boli doručené dve listiny, a to dohoda o skončení pracovného pomeru a výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Z rozhodovacej praxe súdov je

zrejme, že v prípade, že zamestnávateľ sa rozhodne skončiť so zamestnancom pracovný pomer, môže mu dať na výber skončenie pracovného pomeru. V danom prípade na stretnutí dňa 21. 10. 2021, po tom, ako bola žalobkyňa oboznámená s rozhodnutím o prijatí organizačnej zmeny a ponuke vhodných pracovných pozícií, boli jej predložené dve listiny, a to dohoda o skončení pracovného pomeru a výpoveď z pracovného pomeru, v oboch prípadoch z dôvodu ukončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Pokiaľ sa žalobkyňa rozhodla pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou, tak ako to uviedla na stretnutí dňa 27. 10. 2021 a následne jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru, bola tým splnená jedna z formálnych náležitostí, t. j. že išlo o písomnú formu pracovnej zmluvy a jej riadne doručenie (zrejme omylom v písaní malo byť uvedené o písomnú formu výpovede). Tým žalovaný ako zamestnávateľ prejavil svoju vôľu rozviazať so žalobkyňou ako zamestnancom pracovný pomer výpoveďou, pretože vzhľadom na rozhodnutie o organizačnej zmene by jej nemohol pridelovať prácu. V danom prípade preto mal za to, že žalovaný prejavil vôľu rozviazať pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou v okamžiku, keď jej túto doručil, a to dňa 27. 10. 2021. Uvedenú výpoveď posudzoval z hľadiska všeobecných náležitostí právneho úkonu, pričom bolo preukázané, že výpoveď bola podpísaná oprávnenými osobami, riadne datovaná a nič na tom nezmenila ani tá skutočnosť, že listina týkajúca sa výpovede z pracovného pomeru, ako aj návrh dohody, boli predložené žalobkyni na to, aby sa rozhodla, akým spôsobom má byť skončený s ňou pracovný pomer u žalovaného. Rozhodujúce bolo, že boli dodržané formálno-právne podmienky platnosti právneho úkonu v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce. Súd nezistil nedostatky predmetnej výpovede ani z hľadiska všeobecných náležitostí, ktoré musí spĺňať každý právny úkon, a to predovšetkým, že musí byť urobený slobodne, vážne, určite a zrozumiteľne, tak ako to vyplýva aj z výpovede konateľa žalovaného na druhom stretnutí so žalobkyňou, t. j. dňa 27. 10. 2021. Vzhľadom na uvedené, súd sa stotožnil s tvrdením žalovaného, že samotná skutočnosť, že dal žalobkyni na výber medzi dvoma alternatívami, sama o sebe vážnosť jeho vôle nijako nespochybnila.

1.2. V danej veci žalovaný prijal rozhodnutie o organizačnej zmene dňa 18. 10. 2021, a teda bola splnená podmienka, že v čase dania výpovede žalovaným žalobkyni bolo o organizačnej zmene rozhodnuté. Svedčí o tom aj text samotnej výpovede. Prijatie rozhodnutia dňa 18. 10. 2021 bolo preukázané aj výpoveďou konateľa G. X., ako aj svedkyne H. X. I., ktorá uviedla, že žalobkyni oznámila skutočnosť o zrušení jej pracovného miesta, že daná pozícia zaniká, nakoľko SAP projekt bol pozastavený a nie je možné ďalej zamestnanca zamestnávateľ na danej pozícii. Svedkyňa potvrdila, že rozhodnutie o organizačnej zmene pripravovala a sama ho dávala na podpis konateľom. Splnenie ponukovej povinnosti vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce vyplýva zo samotného obsahu výpovede, ako aj z výpovede žalobkyne, v ktorej uviedla ...“že chcela zotrvať na adekvátnej pozícii, pretože na pozíciách, ktoré jej boli ponúknuté, by nemohla využiť vedomosti, ktoré doposiaľ nadobudla, boli to úplne iné činnosti“. Splnenie ponukovej povinnosti vyplynulo aj z výpovede svedkyne H. X. I..

1.3. Ďalej sa súd zaoberal namietaným dôvodom neplatnosti výpovede, ktorú žalobkyňa nepovažovala za dostatočne skutkovo vymedzenú. Poukázal v tejto súvislosti aj na stanovisko NS SR vo veci 5Cdo/111/2016. V danom prípade už v samotnej výpovedi žalovaný uviedol, že dňa 18. 10. 2021 prijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene spočívajúcej v znížení stavu zamestnancov zrušením pracovnej pozície žalobkyne s účinnosťou od 01. 02. 2022, čím sa žalobkyňa stala nadbytočnou. V uvedenom liste označenom ako Výpoveď z pracovného pomeru je uvedené, na základe akého zákonného ustanovenia žalovaný dáva výpoveď žalobkyni, t. j. podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorý obsahuje jediný výpovedný dôvod, t. j. nadbytočnosť zamestnanca, vzhľadom k rozhodnutiu o organizačnej zmene. Prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene vyplynulo z dokazovania, žalobkyňa bola oboznámená o organizačnej zmene na stretnutí dňa 21. 10. 2021 a najneskôr v texte výpovede doručenej dňa 27. 10. 2021. Z uvedených okolností je teda zrejme, aký výpovedný dôvod bol žalovaným použitý. V neposlednom rade súd poukázal aj na rozhodovaciu prax súdov, ako aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu z 19. júna 2019 sp. zn. 8Cdo/92/2018. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že dôvod výpovede bol skutkovo vymedzený tak, že ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Dňa 18. 10. 2021 žalovaný prijal rozhodnutie o organizačnej zmene, na základe ktorej sa stala žalobkyňa nadbytočnou, keď došlo k zrušeniu jej pracovnej pozície a po neprijatí ponuky prejsť na iné pracovného miesto sa stala pre žalovaného nadbytočnou. Z dokazovania súd dospel k záveru, že organizačná zmena uskutočnená žalovaným nebola účelová, s cieľom zbaviť sa žalobkyni daním výpovede, ale bola daná z dôvodu zníženia stavu zamestnancov, s cieľom znížiť náklady žalovaného. Bolo vo výlučnej kompetencii

žalovaného, kedy a na základe akej skutočnosti pristúpi k prijatiu rozhodnutia o organizačnej zmene. Z výpovede svedkyne H. X. I. vyplynulo, že SAP projekt bol pozastavený a do budúca túto pozíciu neplánujú už otvoriť. Žalovaný v konaní preukázal splnenie predpokladov pre uplatnenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti žalobkyne, t. j. prijatie písomného rozhodnutia o organizačnej zmene, ako aj príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou žalobkyne. Keďže u žalovaného nepôsobila žiadna forma zastúpenia zamestnancov, nebol dôvod vo veci posudzovať podmienku prerokovania výpovede danej žalobkyni. Súd v konaní nezistil, že by pri výpovedi žalobkyne došlo k jej diskriminácii. O tom by bolo možné hovoriť vtedy, keby v dôsledku prijatia organizačnej zmeny došlo k nadbytočnosti viacerých zamestnancov a zamestnávateľ by zohľadnil jemu priaznivejšiu osobu a výpoveď dal tomu, s kým má negatívny vzťah. O takýto prípad v danej veci nešlo a za diskrimináciu nemožno považovať tvrdenie žalobkyne, že jej konateľ žalovaného odobral kľúče, diaľkové ovládanie od brán a firemný mobil. Z vyššie uvedených dôvodov súd potom žalobu žalobkyne ako nedôvodnú zamietol.

2. Krajský súd v Nitre (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudkom z 19. októbra 2023 sp. zn. 9CoPr/9/2022 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnej výške. Podľa názoru odvolacieho súdu, súd prvej inštancie sa dôsledne vypořiadal so všetkými námietkami, ktoré žalobkyňa v priebehu konania pred súdom prvej inštancie uvádzala, pričom týmito sa v dôvodoch rozhodnutia aj náležite vypořiadal. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia.

2.1. Pokiaľ žalobkyňa v podanom odvolaní uvádzala, že výpoveď jej bola doručená na stretnutí dňa 21. 10. 2021 a to súčasne s dohodou o ukončení pracovného pomeru, z obsahu spisu, najmä z podanej žaloby nepochybne vyplynulo, že žalobkyni dňa 21. 10. 2021 bolo žalovaným oznámené, že sa zrušuje jej pracovné miesto a v tejto súvislosti jej boli doručené dva právne úkony žalovaného, a to výpoveď z pracovného pomeru bez dátumu, podpísaná konateľmi G. X. a Q. E., a súčasne dohoda o skončení pracovného pomeru s tým, aby si vybrala, ktorý z týchto právnych úkonov chce uzavrieť. Žalobkyňa v podanej žalobe ďalej tvrdila, že dňa 27. 10. 2021 si vybrala listinu označenú ako výpoveď a podpísala jej prevzatie dátumom 27. 10. 2021. Na pojednávaní dňa 28. 09. 2022 žalobkyňa vo svojej výpovedi uviedla, že dňa 27. 10. 2021 sa uskutočnilo druhé stretnutie, kde sa pýtala, či je nejaká možnosť zotrvať na projekte SAP, a keďže jej bolo povedané, že nie, nemala inú možnosť, ako podpísať prevzatie výpovede. Súčasne uviedla aj tú skutočnosť, že ponúknuté práce nevzala práve kvôli ohodnoteniu týchto pracovných ponúk. Chcela zotrvať na adekvátnej pozícii, na pozíciách, ktoré jej boli ponúknuté, by nemohla využiť svoje vedomosti, ktoré doposiaľ nadobudla, boli to úplne iné činnosti. Konateľ žalovaného G. X. vo svojej výpovedi uviedol, že vedením spoločnosti LEDVANCE, s. r. o. bolo rozhodnuté zrušenie pozície SAP špecialistu pre oddelenie účtovníctva. Z tohto dôvodu pozvali dňa 21. 10. 2021 žalobkyňu na stretnutie, kde žalobkyňu informoval o tejto zmene a zrušení daného projektu. Z ich strany bolo žalobkyni ponúknutých viac možností, pričom sa žalobkyňa záväzne nevedela vyjadriť, či podpíše dohodu alebo ukončenie pracovného pomeru výpoveďou, rozišli sa s ňou s tým, že ona si dokumenty zoberie a preverí možnosti dodatočných benefitov, ktoré by jej LEDVANCE, s. r. o. ešte ponúkol. Na druhom stretnutí žalobkyňa požadovala 8 mesačných plátov nad rámec zákonného nároku. Vzhľadom na to, že táto požiadavka bola pre žalovaného nerealizovateľná, bol žalovaný nútený pristúpiť k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou, ktorá bola žalobkyňou podpísaná. Alternatívne pracovné pozície boli odmietnuté a tým sa stretnutie so žalobkyňou aj skončilo. Uvedené skutočnosti v konaní potvrdila vypočutá svedkyňa H. X. I., ktorá potvrdila, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo podpísané dňa 18. 10. 2021, pretože ho sama pripravovala a dávala ho na podpis konateľom. Keďže vedením spoločnosti LEDVANCE, s. r. o. bolo rozhodnuté zrušiť pozíciu SAP špecialistu pre oddelenie účtovníctva, žalobkyňu dňa 21. 10. 2021 pozvali na stretnutie, ktorého sa zúčastnila, oznámili jej zrušenie pracovného miesta a boli jej poskytnuté dve možnosti, a to skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou. Zároveň jej ponúkli aj momentálne otvorené pracovné miesta a dali jej možnosť na rozmyslenie, ktorú z týchto ponúk by chcela prijať. Stretnutie dňa 21. 10. 2021 sa ukončilo s tým, že žalobkyňa dá vedieť, ako sa rozhodla. Následné stretnutie bolo potom 27. 10. 2021, kedy žalobkyňa dohodu neakceptovala, resp. povedala, že by chcela dostať 8-mesačné odstupné, čo bolo pre žalovaného neakceptovateľné, a preto museli pristúpiť k výpovedi z pracovného pomeru. Žalobkyňa výpoveď podpísala a taktiež podpísala neprijatie ostatných otvorených pozícií a následne sa rozišli.

Uvedený postup žalovaného, ohľadne skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou, potvrdzuje aj záznam o obsahu rokovaní ohľadom skončenia pracovného pomeru, a to z rokovaní zo dňa 21. 10. 2021 a 27. 10. 2021 (na č. l. 56 - 57 spisu).

2.2. V rozpore s doposiaľ zisteným skutkovým stavom na základe vykonaného dokazovania žalobkyňa v podanom odvolaní tvrdila, že dňa 26. 10. 2022, kedy sa rozhodla dať si overiť výpoveď o skončení pracovného pomeru u notára, a takto overenú výpoveď mala doručiť žalovanému na stretnutí dňa 27. 10. 2022, v podanom odvolaní tvrdí po prvýkrát. Takúto argumentáciu žalobkyňa neuvádzala ani v podanej žalobe, ale ani pri jej výsluchu. Žalovaný vo vyjadrení k podanému odvolaniu kategoricky popiera, že by mu bola doručená notársky overená kópia výpovede zo strany žalobkyne. Celkovo logicky potom vyznieva obrana žalovaného v tom smere, že pokiaľ žalobkyňa tvrdí, že už dňa 26. 10. 2021 sa rozhodla ukončiť pracovný pomer prevzatím výpovede, je nelogické, aby následne na druhý deň ďalej rokovala o podmienkach skončenia pracovného pomeru, keď vo vzťahu k žalovanému vzniesla ďalšie požiadavky ohľadne mzdových nárokov. Žalobkyňa nedôvodne rozporovala záver súdu, že žalovaný sa rozhodol ukončiť pracovný pomer výpoveďou až dňa 27. 10. 2022, v čom vidí rozpor s logikou, keď tvrdí, že rozhodnutie bolo doručené a prijaté už dňa 21. 10. 2021. Odvolací súd poukázal na podrobnú výpoveď H. I., ktorá podrobne vysvetlila obe rokovania, ktoré prebehli so žalobkyňou ohľadne ukončenia pracovného pomeru a vysvetlila na otázku právneho zástupcu žalobkyne, že na prvom stretnutí dňa 21. 10. 2021 bola žalobkyňi daná k dispozícii písomne vypracovaná výpoveď, ako aj dohoda o ukončení pracovného pomeru, ktoré listiny si žalobkyňa zobrala so sebou, resp. jej ponúkli, nech si ich zoberie so sebou na preštudovanie. Považovali to za štandard, ktorý robí zamestnávateľ pri ukončení pracovného pomeru, ak má zamestnanec na výber, či chce skončiť pracovný pomer dohodou alebo výpoveďou. Na druhé stretnutie, ktoré prebehlo dňa 27. 10. 2021, strana žalovaného priniesla výpoveď, ako aj spomínanú dohodu o ukončení pracovného pomeru, pretože žalobkyňa ich nemala, s tým, že žalobkyňa povedala, že ponuku neprijíma, nakoľko chcela navyše 8 mesačných plátov, na čo sa jej svedkyňa spýtala, či je ochotná podpísať výpoveď, pričom žalobkyňa odpovedala, že ak ju majú vytlačenú, tak áno. Následne svedkyňa doniesla výpoveď a žalobkyňa ju podpísala. Tieto skutočnosti žalobkyňa nerozporovala, rovnako ako ani jej právny zástupca, ktorý kladol svedkyňi otázky, avšak táto skutočnosť zostala nesporná. Odvolací súd, vychádzajúc z obsahu spisu a s poukazom na vyššie uvedené, dospel k záveru, že bol správne vytvorený skutkový základ, súdne rozhodnutie netrpí skutkovými vadami a súd prvej inštancie sa nedopustil nesprávneho vyhodnotenia vykonaných dôkazov.

2.3. Žalobkyňa v podanom odvolaní, ale aj v priebehu konania, namietala, že žalovaný v čase doručenia výpovede nemal v skutočnosti vôľu ukončiť pracovný pomer výpoveďou, ale ponechal na ňu, aby za neho rozhodla, akú mal v čase doručenia výpovede skutočnú vôľu. Namietala, že súd prvej inštancie neprihliadol na tak závažný nedostatok prejavu vôle na strane žalovaného a neposúdil uvedenú výpoveď ako neplatný právny úkon.

V danej veci žalobkyňa žalovaný na stretnutí dňa 21. 10. 2021 doručil výpoveď z pracovného pomeru, ako aj ukončenie pracovného pomeru dohodou s tým, že si má vybrať jednu z alternatív. Žalobkyňa tvrdila, že to bola ona, kto dňa 27. 10. 2021 sa rozhodla podpísať výpoveď, a teda žalovaný ponechal na ňu, aby rozhodla za neho, akú mal v čase doručenia výpovede skutočnú vôľu. Z vykonaného dokazovania bolo nesporne preukázané, že vôľou žalovaného bolo ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou. Pri rokovaní so žalobkyňou dňa 21. 10. 2021 bolo žalobkyňi dané na výber, či chce ukončiť pracovný pomer dohodou, alebo výpoveďou. Tieto dokumenty si žalobkyňa zobrala domov s tým, že v primeranej lehote zváži svoje rozhodnutie. Žalobkyňa na ďalšom rokovaní, ktoré sa uskutočnilo dňa 27. 10. 2021, pre neakceptovanie jej podmienok zo strany žalovaného pristúpila na výpoveď z pracovného pomeru zo strany žalovaného, ktorú podpísala a prevzala. Uvedená skutočnosť podľa názoru odvolacieho súdu nespochybnila vážnosť vôle zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou ku dňu 27. 10. 2021, i keď tomu predchádzali rokovania, v rámci ktorých bola daná žalobkyňi možnosť rozhodnúť sa pre jeden zo spôsobov ukončenia pracovného pomeru. Odvolací súd považoval za rozhodné pri posudzovaní vážnosti vôle žalovaného ako zamestnávateľa tú skutočnosť, že jeho vôľou bolo ukončenie pracovného pomeru so žalobkyňou, k čomu aj došlo zákonom predpísaným spôsobom, a to výpoveďou. Žalovaný tak dorúčením výpovede žalobkyňi prejavil vôľu okamžiku, keď jej túto doručil.

2.4. Žalovaná ďalej namietala nedostatočné vymedzenie výpovedného dôvodu, v čom videla ďalší dôvod na vyhovie svojej žaloby.

Odvolací súd uviedol, že z výpovede zo dňa 27. 10. 2021 jednoznačne vyplynulo, že dňa 18. 10. 2021 zamestnávateľ (žalovaný) prijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene spočívajúcej v znížení stavu zamestnancov zrušením pozície žalobkyni s účinnosťou od 01. 02. 2022. Nakoľko v dôsledku rozhodnutia zaniká súčasná pracovná pozícia (žalobkyni), stali ste sa ako zamestnanec nadbytočným. Zamestnávateľ vám ponúkol v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce inú vhodnú prácu, túto ponuku ste však odmietli. Z uvedených dôvodov žalovaný dal žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru, a to z dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Odvolací súd z takto formulovanej písomnej výpovede mal za to, že boli splnené formálne náležitosti výpovede, ako aj bolo preukázané jej doručenie v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce, a ďalej mal za preukázané, že dňa 18. 10. 2021 došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene, v zmysle ktorej sa s účinnosťou k 01. 02. 2022 zrušuje pracovné miesto na pracovnej pozícii s názvom „SAP Project Implementation Support - Accounting function“. Zamestnanci pracujúci na zrušenej pracovnej pozícii sa stávajú nadbytočnými. Z hľadiska tohto rozhodnutia bolo možné len posúdiť tú skutočnosť, či k rozhodnutiu o organizačnej zmene skutočne došlo, a či je medzi rozhodnutím a nadbytočnosťou zamestnancov príčinná súvislosť. Táto skutočnosť nebola v konaní rozporovaná, a preto sa stala nespornou.

2.5. Pokiaľ žalobkyňa v podanom odvolaní namietala rozhodnutie žalovaného o zrušení jej pracovnej pozície zo dňa 18. 10. 2021 a považovala ho za účelové, túto obranu odvolací súd považuje za nedôvodnú. Uvedenú skutočnosť žalobkyňa pred súdom prvej inštancie nenamietala, nepoprela, že došlo k zrušeniu jej pracovného miesta na pozícii s názvom „SAP Project Implementation Support - Accounting function“. Z hľadiska právnej povahy rozhodnutia o organizačnej zmene takéto rozhodnutie v zmysle judikatúry nemá povahu právneho úkonu, z čoho vyplýva právny dôsledok spočívajúci v tom, že účastník pracovného pomeru nemôže na súde žiadať, aby súd rozhodol o jej neplatnosti. Ide o formu rozhodnutia o organizačnej zmene, pričom Zákonník práce vyžaduje písomnú formu rozhodnutia. Jej nedodržanie nepostihuje neplatnosťou. Medzi takouto organizačnou zmenou a nadbytočnosťou musí byť príčinný vzťah, ktorý v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. Výber nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi. Žalovaný ako zamestnávateľ preukázal, že pred skončením pracovného pomeru prijal rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorého zaniká pracovná pozícia žalobkyni, ktorá sa viazala výhradne k špecifickému SAP projektu, pričom došlo k zrušeniu tohto projektu SAP implementácie v pôvodne plánovanej forme. Vzhľadom na uvedené, nebolo možné konštatovať účelové zrušenie pracovnej pozície žalobkyni a nebolo možné ani konštatovať účelovosť a formálnosť rozhodnutia zamestnávateľa z 18. 10. 2021.

2.6. Žalobkyňa napokon namietala nesprávny procesný postup a nevykonanie navrhnutých dôkazov, keď dôvodila tým, že súd prvej inštancie po záverečných rečiach vyhlásil dokazovanie, pokiaľ ide o neplatnosť výpovede, za skončené, následne však nevydal očakávaný medzitýmny rozsudok, ale odročil pojednávanie na vyhlásenie rozsudku na deň 26. 10. 2022 a od žalovaného vyžiadal mzdové listy žalobkyni. Namietala, že nebol vykonaný dôkaz, a to mzdovými listami a k týmto sa nemohla ani vyjadriť.

K uvedenému odvolací súd uviedol, že z obsahu spisu, a najmä zo zápisnice o pojednávaní pred súdom prvej inštancie zo dňa 28. 09. 2022 vyplýva, že právny zástupca žalobkyne ďalšie návrhy na dokazovanie, pokiaľ ide o neplatnosť výpovede, nemal, dodal, pokiaľ ide o mzdové listy, že súd môže rozhodnúť aj medzitýmnym rozsudkom. Právny zástupca žalovaného nemal návrhy na doplnenie dokazovania. Súd prvej inštancie udelil stranám sporu právo na záverečné vyjadrenie a vyhlásil dokazovanie v časti o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru za skončené, s tým, že pojednávanie odročil na deň 26. 10. 2022 na 14. hod. za účelom vyhlásenia rozsudku a žalovanému uložil povinnosť predložiť mzdové listy žalobkyne v lehote 14 dní za rozhodné obdobie. Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom žalobu v celom rozsahu zamietol, pričom nerozhodoval medzitýmnym rozsudkom. Keďže súd prvej inštancie rozhodol o veci konečným rozsudkom tak, že žalobu o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamietol, nebolo potrebné vykonávať dokazovanie mzdovými listami, pretože nešlo o dôkazy, ktoré sa týkali rozhodných skutočností. Mzdové listy ako listinný dôkaz by boli podstatným dôkazom vtedy, keby súd prvej inštancie vyslovil skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného za neplatné a rozhodoval by aj o výške náhrady mzdy. Keďže súd prvej inštancie považoval skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného za platné, pracovný pomer u žalobkyni skončil uplynutím výpovednej doby, a preto rozhodovanie o mzdových nárokoch do budúca bolo už absolútne bezpredmetné.

3. Proti rozsudku krajského soudu podala dovolání žalobkyně, která napadla rozhodnutí odvolacího soudu v celom rozsahu, pričom prípustnosť dovolania vyvodzoval s poukazom na § 420 písm. f) Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), § 420 písm. e) CSP a súčasne § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Žalobkyně v dovolaní namietala, že sa jedna o :“ arbitrárne rozhodnutie súdu II. inštancie, ktoré predstavuje zásah do práva na súdnu ochranu a práva na spravodlivý súdny proces, a preto je logická, funkčná a teleologická konzistentnosť hodnotenia dôkazov súdu II. inštancie preskúmateľná aj v dovolacom konaní v rámci § 420 písm. f) CSP . Dovolací súd má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní .“ Výtýkala súdu : „ porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.“), a tiež, dávala do pozornosti či „konajúcimi súdmi prijaté závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces, čím by mohlo dôjsť k vade zmatocnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP. Žalobkyně ďalej namietala, že : „ pokiaľ súd II. inštancie v rozhodnutí poukazuje na časť výpovede svedkyne I., súdna prax zavedená Civilným sporovým poriadkom je taká, že dokazovanie v sporovom konaní nemá slúžiť na to, aby si sám súd z dôkazov strán vyvodzoval a zisťoval rozhodujúce skutočnosti. Návrhmi na vykonanie dôkazov strana sporu plní svoju dôkaznú povinnosť, keď dôkazná povinnosť strany nadväzuje na povinnosť tvrdenia. Aby strana mohla splniť svoju zákonnú povinnosť označiť potrebné dôkazy, musí predovšetkým splniť svoju povinnosť tvrdenia. Predpokladom dôkaznej povinnosti je teda tvrdenie skutočností stranou, tzv. bremeno tvrdenia. Žalobkyně preto namietala :“ svojvoľnosť a neudržateľnosť záverov súdu II. inštancie, ktorý nerešpektoval, že zamestnávateľ ako žalovaný nesie dôkazné bremeno v pracovnom spore preukazovať platnosť výpovede. Žalobkyně podrobne namietala podľa nej opomenuté dôkazy, keď už vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného zo 4. 5. 2022, pred končiacou koncentráciou konania, sa domáhala vykonania dôkazov, predloženia všetkých pracovných zmlúv zamestnancov k 27. 10. 2022, správy zo Sociálnej poisťovne k oznámeniu mien zamestnancov k tomuto dátumu, či nedošlo k pochybeniu nerešpektovaním § 74 ZP a v nadväznosti, nakoľko bola daná výpoveď podľa § 63 odst. 1 písm. b) ZP, a znovu neotvoril počas 2 mesiacov zrušené pracovné miesto - účtovníka a či neprijal na toto miesto iného zamestnanca. Túto povinnosť preskúmať ukladá súdu § 61 odst. 3 ZP, avšak nebola žalobkyni daná procesná možnosť nevykonaním dôkazov tento dôvod neplatnosti úspešne namietat. Tým, že súd nevykonával dôkaz, nezistil reálnych zamestnancov ku dňu výpovede (toto zostalo nečinnosťou súdu utajené), nebolo ani možné preto už následne ani zisťovať, ktorí noví nastúpili.

Žalobkyně namietla nesprávne právne posúdenie veci s poukazom na § 421 ods. 1 písm. a) CSP, keď mala za to, že sa odvolací súd pri riešení právnej otázky odklonil od ustálenej praxe dovolacieho súdu. „ Právna otázka, ktorú mal súd vyriešiť, či je zamestnávateľ povinný skutkovo vymedziť výpoveď tak, že bude z obsahu výpovede nepochybné, ktorý zo štyroch alternatív § 63 odst. 1 písm. b) ZP ako dôvod výpovede použil, pričom sa odklonil v tom, že postačí uviesť len § 63 odst. 1 písm. b) ZP. Ďalšia právna otázka, ktorú mal súd vyriešiť, či je zamestnávateľ povinný skutkovo vymedziť výpoveď tak, že bude len z obsahu výpovede nepochybné, ktorý dôvod výpovede použil alebo je možné tento dôvod zisťovať aj z obsahu iných, do súdneho sporu predložených listín, ktoré neboli spojenou súčasťou listiny o výpovedi. Právnou otázkou je, či je zamestnávateľ povinný skutkovo vymedziť výpoveď tak, že bude z obsahu výpovede nepochybné, k akej konkrétnej organizačnej zmene vzhľadom na štruktúru zamestnancov organizácie dochádza, napr. pri akom druhu práce sa znižuje stav zamestnancov (napr. účtovník, šofér), vyplývajúcej zo zmeny úloh alebo zmeny technického vybavenia alebo znižovania stavu zamestnancov, alebo iné organizačné zmeny, aby bolo možné aj preskúmať realnosť existencie nadbytočnosti konkrétneho prepusteného zamestnanca s identifikovanou konkrétnou organizačnou zmenou, či spôsob jeho výberu nebol v rozpore s princípmi a zásadami Zákonníka práce.

Záverom mala žalobkyně za to, že odvolací súd bol nesprávne obsadený. Odvolací súd podľa rozvrhu práce pracuje v zložení Mgr. Ingrid Radošická Vallová, Mgr. Andrea Szombathová - Poláková, JUDr. Katariňa Marčeková. Senát mal naštudovanú vec, avšak v deň vyhlásenia rozhodnutia členka senátu JUDr. Marčeková z dôvodu práceneschopnosti neočakávane neprišla do práce. Predsedníčka senátu nepreložila vyhlásenie na iný deň, ale prizvala na vyhlásenie JUDr. Renátu Patrovičovu zastupujúcu členku senátu len v deň vyhlásenia rozhodnutia. Nakoľko vyhlásenie rozsudku sa konalo dňa 19. 10. 2023 o 11.00 hod., JUDr. Patrovičová nemala časový priestor na dostatočné naštudovanie veci, ktorú mala rozhodovať JUDr. Marčeková a jej účasť v senáte, kde sa neoboznamoval spis, musela byť pri

hlasovaní 3:0 len formálna. Namietala, že v takomto zložení len za účelom vyhlásenia, bol senát nesprávne obsadený, čím došlo k porušeniu § 420 písm. e) CSP.

Navrhol rozsudok odvolacieho súdu zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie.

4. Žalovaný vo svojom vyjadrení k dovolaniu ho navrhol zamietnuť, keď uviedol, že ho považuje za nadmieru zmätočné/nezrozumiteľné a (čisto šikanózne). Žiadal preto dovolanie ako nedôvodné zamietnuť a priznať trovy dovolacieho konania.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „dovolačný súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu - žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“), v neprospech ktorej bolo rozhodnuté, zastúpená v súlade s § 429 ods. 1 CSP, skúmal prípustnosť dovolania bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), pričom dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je potrebné zamietnuť.

6. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 ods. 1 CSP.

7. Z hľadiska ústavného aspektu treba rešpektovať právomoc najvyššieho súdu ústavne konformným spôsobom vymedzovať si prípustnosť vecí v konaní o dovolaní a vychádzať z toho, že v prvom rade je vecou najvyššieho súdu určovať si koncepciu interpretácie prípustnosti mimoriadnych opravných prostriedkov, a to za predpokladu, že táto nie je nepriateľská z hľadiska ochrany základných práv a slobôd.

8. Dovolanie treba považovať za mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného sporového konania osobitné postavenie. Dovolanie nie je „ďalším odvolaním“ a dovolací súd nesmie byť vnímaný (procesnými stranami, ani samotným dovolacím súdom) ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu z akýchkoľvek dôvodov a hľadísk.

9. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých právna vec bola právoplatne skončená, musí byť vyvážené sprísnenými a jasne čitateľnými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať bezbreho; namiesto je skôr zdržanlivý prístup.

Dovolačný súd opakovane konštatuje aj v súlade so závermi ústavného súdu, že dovolacie konanie má povahu typického „advokátskeho procesu“, a to nielen vzhľadom na znenie sporového poriadku. Spracovaniu dovolania a celkovej kvalite zastupovania dovolateľa musí advokát, dovolateľ, ktorý má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, ale aj zamestnanec dovolateľa, ktorý je právnická osoba, nevyhnutne venovať zvýšenú pozornosť. Dovolačný proces je v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou podstatne rigoróznejší a odborne náročnejší. Z hľadiska posúdenia prípustnosti dovolania je teda podstatné správne vymedzenie dovolacích dôvodov spôsobom upraveným v zákone (§ 431 až § 435 CSP), a to v nadväznosti na konkrétne, dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu. Pokiaľ nie sú splnené procesné podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania, nemožno dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu podrobiť vecnému preskúmaniu v dovolacom konaní.

10. Dovolačný súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolačím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť, z čoho konkrétne vyvodzuje prípustnosť dovolania a v spojitosti s tým označiť v dovolaní náležitým spôsobom tiež dovolací dôvod. V dôsledku spomenutej viazanosti neskúma dovolací súd správnosť napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

11. Dovolateľka vyvodzovala prípustnosť podaného dovolania v prvom rade na základe ustanovenia § 420 písm. f) CSP, v zmysle ktorého 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.

12. Dovolateľka v súvislosti s vadou § 420 písm. f) CSP odvolaciemu súdu (výraz súd II. inštancie procesné právo nepozná, pozn. odvolacieho súdu) vytýkala arbitrárnosť jeho rozhodnutia. Mala za to, že vzhľadom na opomenutie vykonania dokazovania, jeho nelogické a nekonzistentné vyhodnotenie odvolacím súdom, sa otvára možnosť dovolaciemu súdu tieto vady prehodnotiť, a to najmä z hľadiska dôkaznej povinnosti žalovanej strany vzhľadom na charakter sporu, kde bolo povinnosťou žalovaného preukazovať neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

13. K tomuto dôvodu prípustnosti dovolania treba uviesť, že ustálená judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (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 (účastníkmi konania) a uviesť dôvody pre prijatie alebo odmietnutie týchto argumentov, a že nedodržanie týchto požiadaviek je nezlučiteľné s ideou práva na spravodlivý proces (pozri napr. Garcia Ruiz v. Španielsko, Vetrenko v. Moldavsko, Kraska v. Švajčiarsko).

14. Aj najvyšší súd už v minulosti vo viacerých svojich rozhodnutiach, práve pod vplyvom judikatúry ESLP a ústavného súdu, zaujal stanovisko, že medzi práva strany civilného procesu/účastníka mimosporového konania na zabezpečenie spravodlivej ochrany jej 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/účastníka konania na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktorý sa zaoberá všetkými právne relevantnými dôvodmi uplatnenej žaloby, ako aj špecifickými námietkami strany sporu/účastníka konania. Porušením uvedeného práva strany sporu/účastníka konania na jednej strane a povinnosti súdu na strane druhej, sa strane sporu/účastníkovi konania (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.

15. Obsah spisu v ničom neopodstatňuje tvrdenie dovolateľky, že odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu je arbitrárne, prípadne, že vyhodnotenie dôkazov odvolacím súdom, ktorý je viazaný skutkovým stavom, ktorý ustálil súd prvej inštancie, by bolo nelogickým a nekonzistentným. Odvolací súd zrozumiteľným a jednoznačným spôsobom uviedol dôvody, ktoré ho viedli k rozhodnutiu; pričom odôvodnenie napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu v spojení s rozsudkom súdu prvej inštancie, ktorý odvolací súd potvrdil, spĺňa náležitosti riadneho odôvodnenia v zmysle § 393 ods. 2 CSP. Odvolací súd sa vysporiadal s podstatnými odvolacími námietkami. Dovolaním napádaný rozsudok uvádza skutkový stav, ktorý považoval odvolací súd za rozhodujúci, stanoviská strán sporu k prerokúvanej veci, výsledky vykonaného dokazovania, obsah odvolania i právne predpisy, z ktorých vyvodil svoje právne názory vysvetlené v odôvodnení.

16. Dovolací súd pri posudzovaní dôvodnosti namietaného porušenia procesných práv dovolateľa nezistil také nedostatky v postupe súdov, ktoré by odôvodňovali záver, že má dovolací súd zaujať dovolateľkou navrhovaný záver o opomenutých, resp. nevykonaných dôkazoch. Dovolací súd vo svojich rozhodnutiach konštantne uvádza, že vykonanie dokazovania patrí do právomoci súdov, a súd rozhodne, ktorý dôkaz vykoná. Z obsahu spisu je zrejmé, že súd prvej inštancie poskytol dostatočný a procesne správny priestor žalobkyni na uplatnenie jej procesných práv. Pokiaľ sa týka namietaného prenosu dôkazného bremena na stranu žalovaného v pracovnoprávných sporoch, sama skutočnosť, že bola

žalobkyňa tzv. slabšou stranou sporu, avšak zastúpenou kvalifikovaným zástupcom (advokátom) ju nezbavilo povinnosti preukázania svojich tvrdení. V tomto smere právne závery uvedené v dovolaní nie sú správne, tak isto ako skutočnosť ohľadom procesného (podľa dovolateľky neprípustného) postupu súdu pri vykonaní dôkazu výsluchom svedkyne, na ktorom bola zúčastnená ako strana sporu s možnosťou kladenia otázok, čo využila, ako je zrejme zo zápisnice o pojednávaní súdu prvej inštancie 28. septembra 2022.

17. Na základe vyššie uvedeného dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobkyne nie je podľa § 420 písm. f) CSP prípustné, nakoľko konaním súdov nedošlo k porušeniu procesných práv žalobkyne v takej miere, že by jej bolo odopreté právo na spravodlivý proces.

18. Dovolateľka v dovolaní uviedla, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci, pričom prípustnosť dovolania vyvodzovala z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP. K tomuto uplatnenému dovolaciemu dôvodu dovolací súd uvádza nasledovné:

19. 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 CSP), 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 CSP. K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť, len ak sú splnené uvedené predpoklady (po prijatí záveru o prípustnosti dovolania). Aj právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v CSP, podobne ako predchádzajúca právna úprava, dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania. Otázkou relevantnou podľa tohto ustanovenia môže byť len právna otázka, na ktorej spočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu. Otázky síce riešené súdmi v priebehu konania, avšak netvoriace základ ich rozhodnutí, nemajú relevanciu v zmysle tohto ustanovenia. Predmetná otázka musí byť zároveň procesnou stranou nastolená v dovolaní. Právne otázky, dovolateľom v dovolaní nenastolené a nepomenované, nemajú relevanciu z hľadiska prípustnosti dovolania podľa tohto ustanovenia.

20. Pre právnu otázku, ktorú má na mysli § 421 ods. 1 písm. a) CSP, je charakteristický odklon jej riešenia, ktorý zvolil dovolací súd, od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Ide tu teda o situáciu, v ktorej sa už rozhodovanie senátov dovolacieho súdu ustálilo na určitom riešení právnej otázky, dovolací súd sa však svojím rozhodnutím odklonil od „ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu“. Najvyšší súd konštantne vo svojich rozhodnutiach uvádza, že „v dovolaní, ktorého prípustnosť sa vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. a) CSP, by mal dovolateľ: a/ konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil dovolací súd, b/ vysvetliť (a označením konkrétneho stanoviska, judikátu alebo rozhodnutia najvyššieho súdu doložiť), v čom sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom odklonilo od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, c/ uviesť, ako mala byť táto otázka správne riešená“.

21. Pri skúmaní, či je dovolanie prípustné podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP, sa dovolací súd zameriava na zistenie a posúdenie vzťahu medzi dovolateľom označeným existujúcim rozhodnutím dovolacieho súdu, ktoré tvorí súčasť jeho ustálenej rozhodovacej praxe, a novým prípadom. Vychádzajúc z kontextu skoršieho rozhodnutia (judikátu) a jeho skutkového vymedzenia pri tom za pomoci abstrakcie interpretuje v judikáte vyjadrené právne pravidlo (ratio). Táto činnosť dovolacieho súdu je zameraná na prijatie záveru, či nový prípad je s ohľadom na jeho skutkový rámec v relevantných otázkach podobný alebo odlišný od skoršieho prípadu.

22. I keď spôsob vymedzenia dovolacích otázok nie je možné považovať vo svetle uvedeného za procesne bezchybný, dovolací súd zvolil konštruktívny prístup, ústretový k dovolateľovi a dovolanie vecne prejednal.

23. Dovolateľka, vychádzajúc z obsahu dovolania, namietala, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej praxe dovolacieho súdu v prípade riešenia právnej otázky platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou v nadväznosti na , či je zamestnávateľ povinný skutkovo vymedziť výpoveď tak, že bude z obsahu výpovede nepochybné, ktorý zo štyroch alternatív § 63 odst. 1 písm. b) ZP ako dôvod výpovede použil, pričom sa odklonil v tom, že postačí uviesť len § 63 odst. 1 písm. b) ZP. Ďalšia právna otázka, ktorú mal súd vyriešiť, či je zamestnávateľ povinný skutkovo vymedziť výpoveď tak, že bude len z obsahu výpovede nepochybné, ktorý dôvod výpovede použil alebo je možné tento dôvod zisťovať aj z obsahu iných, do súdneho sporu predložených listín, ktoré neboli spojenou súčasťou listiny o výpovedi. Právnou otázkou je, či je zamestnávateľ povinný skutkovo vymedziť výpoveď tak, že bude z obsahu výpovede nepochybné, k akej konkrétnej organizačnej zmene vzhľadom na štruktúru zamestnancov organizácie dochádza, napr. pri akom druhu práce sa znižuje stav zamestnancov (napr. účtovník, šofér), vyplývajúcej zo zmeny úloh alebo zmeny technického vybavenia alebo znižovania stavu zamestnancov, alebo iné organizačné zmeny, aby bolo možné aj preskúmať realitu existencie nadbytočnosti konkrétneho prepusteného zamestnanca s identifikovanou konkrétnou organizačnou zmenou, či spôsob jeho výberu nebol v rozpore s princípmi a zásadami Zákonníka práce.

24. Dovolací súd uvádza, že Zákonníka práce v § 61 ods. 1, veta druhá, uvádza k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, že výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. V § 61 ods. 2 , veta druhá, dopĺňa, že dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná.

Tieto právne vymedzenia obsahu výpovede z pracovného pomeru s konkrétne nadviazanou sankciou neplatnosti v sebe obsahujú podmienky, ktoré musí tento jednostranný právny úkon spĺňať. Z hľadiska obsahu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, i keď je vymedzený veľmi široko, tento výpovedný dôvod nadbytočnosti je založený na kumulatívnom splnení predpokladov a to rozhodnutia o organizačných zmenách, nadbytočnosti zamestnanca a vzájomnej príčinnej súvislosti. Zákonník práce v tomto ustanovení síce „ponúka alternatívy, s označením alebo“, avšak nie v zmysle, že ich presným konkrétnym neuvedením vo výpovedi, by sa stávala neplatnou. Pre platnosť výpovede je rozhodujúce, že dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dovolateľka nesprávne uvádza ako odklon od ustálenej praxe, že odvolací súd sa mal odkloniť tým, že zaujal záver, že postačí len uvedenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Z textu výpovede je zrejmé, že žalovaný, zamestnávateľ, uviedol tak rozhodnutie o organizačnej zmene, týkajúcej sa pracovnej pozície žalobkyne ako aj vzťah, príčinnú súvislosť s jej nadbytočnosťou. Takto vymedzený dôvod výpovede je jednoznačný a nie je možné ho zameniť s iným.

25. Ďalšie dovolateľkou vymedzené právne otázky sú len rozvíjaním problematiky vymedzenia výpovedného dôvodu, a nemajú z hľadiska hore uvedeného, právnu relevanciu k predmetu sporu, navyše, odvolací súd tieto otázky vo svojom rozhodnutí neriešil a nezaložil na nich svoje právne závery.

26. Napokon k dovolateľkou nastolenej prípustnosti dovolania z hľadiska § 420 písm. e) CSP, dovolací súd uvádza, že táto námietka nemá opodstatnenie, nakoľko súdna prax predpokladá zastupovanie v senáte, senát podľa zápisnice rozhodoval o 11 hodine, preto mal pred poradou senátu a vyhlásením rozsudku dovolacieho súdu, dostatočný priestor na oboznámenie sa so spisom, keď dve z členiek senátu boli so spisom v rámci prípravy pojednávania dovolacieho súdu oboznámené a nepochybné poskytli relevantné závery aj zastupujúcej sudkyňi. Obsah tejto námietky dovolateľky, ktorá predkladá ničím neoverené skutočnosti, v snahe uviesť dôvody prípustnosti dovolania, je potrebné odmietnuť.

27. S poukazom na uvedené dovolací súd v predmetnej veci nezistil dôležitý dôvod, pre ktorý by sa mal odchýliť od pre toto konanie relevantných záverov dotknutých súdov, preto dovolanie ako nedôvodné zamietol podľa § 448 CSP.

28. Žalovaný bol v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešný (§ 255 ods. 1 CSP) a vznikol mu nárok na náhradu trov konania. O nároku na náhradu trov rozhodol najvyšší súd podľa ustanovení § 453 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti

rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.