

**PLATNOSŤ VÝPOVEDE Z PRACOVNÉHO POMERU A ROZHODNUTIE O OBCHODNOM VEDENÍ SPOLOČNOSTI, ÚSTAVNOKONFORMNÝ VZŤAH ZÁKONNÍKA PRÁCE A OBCHODNÉHO ZÁKONNÍKA**

**I. Rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti (§ 134 Obchodného zákonníka) sa týka rozhodovania o strategických záležitostiach „obchodu“, teda vzťahov upravených Obchodným zákonníkom (§ 1 ods. 1 tohto zákona), nie pracovnoprávných vzťahov.**

**II. Obchodný zákonník nie je 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 organizačnej zmene na účel zníženia stavu zamestnancov). 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.**

**III. 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 predchádzajúceho bodu. Nedotknutá platnosť výpovede z pracovného pomeru v popísanej situácii nevyklučuje eventuálnu zodpovednosť konateľa (konateľov) za škodu spôsobenú spoločnosti podľa § 135a ods. 2 Obchodného zákonníka.**

*(Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. k. IV. ÚS 512/2020 z 20. apríla 2021)*

Ústavný súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Libora Duľu (sudca spravodajca) a zo sudcov Ladislava Duditša a Miroslava Duriša v konaní podľa čl. 127 Ústavy Slovenskej republiky o ústavnej sťažnosti sťažovateľky obchodnej spoločnosti U., zastúpenej spoločnosťou M. S., konajúcou prostredníctvom advokátky a konateľky M. S., proti rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 4 Cdo 60/2019 z 27. mája 2020 takto

**r o z h o d o l :**

1. Rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 4 Cdo 60/2019 z 27. mája 2020 **bolo porušené** základné právo sťažovateľky na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a jej právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

2. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 4 Cdo 60/2019 z 27. mája 2020 **zrušuje a vec vracia** Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky na ďalšie konanie.
3. Najvyšší súd Slovenskej republiky **je povinný** nahradiť sťažovateľke trovy konania v sume **675,43 eur** a zaplatiť ich právnej zástupkyňi sťažovateľky do dvoch mesiacov od právoplatnosti tohto nálezu.
4. Vo zvyšnej časti ústavnej sťažnosti **nevyhovuje**.

## **O d ô v o d n e n i e :**

### **I.**

#### **Ústavná sťažnosť sťažovateľky a skutkový stav veci**

1. Sťažovateľka sa ústavnou sťažnosťou doručенou ústavnému súdu 22. júla 2020 domáha vyslovenia porušenia svojho základného práva vlastniť majetok podľa čl. 20 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“), základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy, práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) a práva na pokojné užívanie majetku podľa čl. 1 Dodatkového protokolu k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dodatkový protokol“) rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) č. k. 4 Cdo 60/2019 z 27. mája 2020 (ďalej aj „rozsudok najvyššieho súdu“ alebo „napadnuté rozhodnutie“). Sťažovateľka navrhuje napadnuté rozhodnutie zrušiť a vec vrátiť najvyššiemu súdu na ďalšie konanie.
2. Z ústavnej sťažnosti, jej príloh a pripojeného spisu všeobecného súdu vyplýva, že na Okresnom súde Košice II (ďalej len „okresný súd“) bola 7. septembra 2016 podaná žaloba A. J. (ďalej aj „žalobca“ alebo „zúčastnená osoba“), proti sťažovateľke, v ktorej sa domáhal vydania rozsudku, ktorým súd určí, že skončenie jeho pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu zrušenia jeho pracovnej pozície na základe rozhodnutia o organizačnej zmene je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá. Žalobca sa v žalobe domáhal aj zaplatenia náhrady mzdy vo výške jeho priemerného zárobku od 1. augusta 2016 do času, keď mu sťažovateľka umožní pokračovať v práci, spolu s úrokom z omeškania. Okresný súd vo veci rozhodol rozsudkom č. k. 10 Cpr 5/2016 z 12. decembra 2017 (ďalej len „rozsudok okresného súdu“), ktorým vyslovil, že skončenie pracovného pomeru je neplatné, a to z jediného dôvodu, ktorým bola skutočnosť, že rozhodnutie o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nebolo v súlade s rozhodovaním o obchodnom vedení sťažovateľky ako spoločnosti s ručením obmedzeným podľa § 134 Obchodného zákonníka. Súčasne okresný súd neidentifikoval žiadny rozpor s kolektívnou zmluvou, dobrými mravmi, žiadne obchádzanie kolektívnej zmluvy, Zákonníka práce ani Memoranda o porozumení medzi S. a sťažovateľkou.
3. Na základe odvolania sťažovateľky vo veci rozhodoval Krajský súd v Košiciach (ďalej len „krajský súd“), ktorý rozsudkom č. k. 6 CoPr 4/2018 z 23. októbra 2018 (ďalej len „rozsudok krajského súdu“) zmenil rozsudok okresného súdu a žalobu žalobcu zamietol.
4. Proti rozsudku krajského súdu podal žalobca dovolanie podľa § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Najvyšší súd napadnutým rozhodnutím zmenil rozsudok krajského súdu tak, že potvrdil rozsudok okresného súdu, pričom prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP neidentifikoval, k prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP sa najvyšší súd podľa sťažovateľky jasne nevyjadril. Najvyšší súd pripustil, že zákon výslovne neupravuje, kto je oprávnený vykonávať u zamestnávateľa tzv. faktické úkony, a preto je potrebné vychádzať zo zásad zakotvených v § 9 ods. 1 a 2

a § 10 ods. 1 Zákonníka práce. Rovnako uviedol, že by sa mohol javiť ako správny záver krajského súdu, že rozhodnutie o organizačnej zmene je výlučným inštitútom pracovného práva, ktorý je upravený Zákonníkom práce, a preto je potrebné rozhodnutie o organizačnej zmene posudzovať podľa § 9 Zákonníka práce. Následne najvyšší súd konštatoval, že súhlasí aj s názorom okresného súdu, že výpoveď je potrebné vnímať ako výsledok komplexu skutočností a špecifik konkrétneho prípadu, pričom poukázal na to, že (i) výpoveď bola iba jedna z mnohých, ku ktorým sťažovateľka pristúpila, a (ii) Rada odborov OZ KOVO nesúhlasila s výpoveďami a považovala plánované prepúšťanie v rozsahu 29 pracovných miest každý mesiac za obchádzanie § 73 Zákonníka práce.

## II.

### Argumentácia sťažovateľky

5. Sťažovateľka zastáva názor, že rozsudok najvyššieho súdu porušuje čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru najmä extrémne nesprávnou interpretáciou hmotnoprávných noriem, ktorá odporuje ich účelu, je v rozpore s právnou praxou aj právnou doktrínou. Záver najvyššieho súdu, podľa ktorého rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je rozhodnutím, ktoré spadá do obchodného vedenia spoločnosti, a teda malo byť prijaté so súhlasom väčšiny konateľov, je arbitráry, nemá podklad v právnych normách, judikatúre ani v právnej doktríne, nie je odôvodnený, a preto je ústavne neospravedlňiteľný a neudržateľný. Podstatou ústavnej sťažnosti je podľa sťažovateľky okrem iného z ústavného hľadiska neospravedlňiteľná a neudržateľná interpretácia najvyššieho súdu, na základe ktorej je pre pracovnoprávne vzťahy prípustná aplikácia inštitútu obchodného vedenia spoločnosti prostredníctvom subsidiárneho použitia Obchodného zákonníka. Bez ohľadu na uvedené najvyšší súd v rozpore s dlhodobou rozhodovacou praxou a právnou doktrínou a bez akéhokoľvek racionálneho vysvetlenia spája s porušením ustanovenia o obchodnom vedení spoločnosti podľa § 134 Obchodného zákonníka neplatnosť právnych úkonov. Najvyšší súd poprel význam a účel obchodného vedenia podľa § 134 Obchodného zákonníka, pokiaľ uvedené ustanovenie zamerané na ochranu obchodnej spoločnosti aplikoval proti jej vôli (sťažovateľka sa v konaní bránila) a v jej neprospech (sťažovateľke vzniká škoda).

6. Sťažovateľka považuje za nesprávne a právne neudržateľné vyhodnocovať náležitosti právneho úkonu – výpovede podľa ustanovenia jedného právneho predpisu (Zákonníka práce) a náležitosti výpovedi predchádzajúceho faktického úkonu zamestnávateľa – rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorý je hmotnoprávnym predpokladom výpovede, podľa ustanovenia iného právneho predpisu (Obchodného zákonníka), a to bez explicitného zákonného prepojenia. Rovnako sťažovateľka považuje za nelogické klásť vyššie právno-formálne nároky na faktické úkony, ktoré sú predpokladom právnych úkonov tohto druhu, než na právne úkony samotné (a v konečnom dôsledku rozširovať dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru nad rámec Zákonníka práce). Sťažovateľka poukazuje na to, že výpoveď založená na § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorej hmotnoprávnym predpokladom je prijatie organizačnej zmeny, je štandardným a v praxi využívaným spôsobom ukončenia pracovného pomeru. Za desaťročia aplikácie tejto právnej úpravy sa ešte nevyskytol prípad, keď by najvyšší súd ako dovolací orgán riešil otázku prepojenia obchodného vedenia spoločnosti a rozhodnutia o organizačnej zmene.

7. Najvyšším súdom poskytnuté chápanie obchodného vedenia je v príkrom rozpore s právnou doktrínou aj rozhodovacou praxou súdov. Sťažovateľka poukázala na nesprávnosť interpretácie pojmu obchodné vedenie v napadnutom rozhodnutí (bod 23). Podľa názoru sťažovateľky

je neprípustné, aby sa pod pojem obchodné vedenie subsumovali všetky otázky, ktoré majú vplyv na riadenie a chod spoločnosti. Pojem obchodné vedenie nie je závislý od subjektu, ktorý o ňom rozhoduje. O obchodnom vedení štandardne rozhodujú konatelia (§ 134 Obchodného zákonníka), ale rozhodnutie o obchodnom vedení môže patriť aj valnému zhromaždeniu (§ 125 ods. 3 Obchodného zákonníka). Rozhodnutia o obchodnom vedení obchodnej spoločnosti nie sú právnymi úkonmi, preto nie je možné hovoriť o ich platnosti, resp. neplatnosti. Obchodné vedenie a súhlas väčšiny konateľov má smerovať k ochrane spoločnosti a všetkých jej spoločníkov, a to prostredníctvom nároku na náhradu škody, nie na zneplatnenie právnych úkonov. Najvyšší súd, dospejúc v napadnutom rozhodnutí k odlišným právnym názorom týkajúcim sa obchodného vedenia spoločnosti s ručením obmedzeným, tak podľa sťažovateľky rozhodol v rozpore so zmyslom a s účelom tejto normy.

8. Sťažovateľka tiež uviedla, že v prejednávanej veci išlo o rozhodnutie o organizačnej zmene týkajúce sa jednej osoby. Jeden zamestnanec, resp. jedna pracovná pozícia nemôže u sťažovateľky s rádovo 10 000 zamestnancami dosahovať taký vplyv na chod spoločnosti, aby sa rozhodovanie o zrušení tejto pracovnej pozície dostalo na úroveň obchodného vedenia. Porušením pravidiel obchodného vedenia sa rozumie situácia, keď štatutárny orgán koná navonok bez toho, aby došlo k príslušnému rozhodnutiu o obchodnom vedení, prípadne situácia, keď štatutárny orgán koná na škodu spoločnosti. Judikatúra však jednotne dospieva k záveru, že následkom takéhoto konania navonok bez podkladového rozhodnutia o obchodnom vedení spoločnosti zásadne nie je neplatnosť konania či právneho úkonu, ale iba zodpovednosť člena štatutárneho orgánu za spôsobenú škodu (rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 29 Odo 479/2003, rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 29 Cdo 5330/2014). Podľa názoru sťažovateľky porušenie pravidiel obchodného vedenia spoločnosti, ktoré je faktickým konaním vždy mimo právnych úkonov, bez následkov na účastníkov právnych vzťahov nemôže mať za následok neplatnosť právneho úkonu, a to ani v prípade, ak by právny úkon mal fakticky alebo právne z rozhodnutia v rámci obchodného vedenia vychádzať.

9. Najvyšší súd v napadnutom rozhodnutí uvádza pojem „de facto hromadné prepúšťanie“. Obviňovať sťažovateľku z obchádzania právnej úpravy o hromadnom prepúšťaní za to, že dochádzalo k prepúšťaniu zamestnancov v počtoch nižších ako ustanovených v § 73 Zákonníka práce, je neoprávnené a scestné. V tejto súvislosti si sťažovateľka dovoľuje tvrdiť, že ide o prekvapivé rozhodnutie najvyššieho súdu, pretože o „de facto hromadnom prepúšťaní“ sa vôbec v konaní nepojednávalo.

10. Napadnuté rozhodnutie podľa sťažovateľky porušuje čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru tiež nedostatočným odôvodnením.

11. Najvyšší súd vôbec nevymedzil dovolací dôvod napriek tomu, že prípustnosť dovolania nie je automatická. Pokiaľ malo byť dovolanie odôvodnené podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, bolo povinnosťou najvyššieho súdu prípustnosť dovolania odôvodniť. Ak teda žalobca ako dovolateľ prípustnosť dovolania odôvodnil § 421 ods. 1 písm. b) CSP, pričom právnú otázku neprecizoval a definoval ju iba vo vzťahu k individuálnemu súdному sporu, z obsahu podaného dovolania nevyplýva vymedzenie právnej otázky spôsobom vyžadovaným a predpokladaným týmto zákonným procesným ustanovením. S touto skutočnosťou sa najvyšší súd vôbec nevysporiadal. Najvyšší súd sa nepodujal riešiť dôležitú právnú otázku, ktorá ešte nebola riešená a ktorá by mala byť smerodajná pre posudzovanie ďalších obdobných prípadov, ale podujal sa riešiť konkrétny špecifický prípad. Sťažovateľka zastáva názor, že najvyšší súd konal aktivisticky, nad rámec svojich zákonných možností.

12. Najvyšší súd sa absolútne nezaoberal obsahom sťažovateľkinho vyjadrenia k dovolaniu vrátane poskytnutej právnej analýzy, ktorou sťažovateľka vyvracala jednotlivé argumenty uvádzané žalobcom v dovolaní, a teda jej vyjadrenie v enormnej miere presahovalo záver, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je rozhodnutím o obchodnom vedení spoločnosti. Okrem uvedeného najvyšší súd nesprávne uviedol aj petit sťažovateľky, ktorá navrhovala dovolanie odmietnuť, nie zamietnuť. Aj keď si je sťažovateľka vedomá toho, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami, takéto flagrantné nezaujatie stanoviska vo vzťahu k jej argumentom nie je možné považovať za súladné s čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru.

13. Sťažovateľka zastáva názor, že rozsudok najvyššieho súdu porušuje čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru aj odôvodnením, ktoré je zjavne protirečivé, popiera pravidlá formálnej a právnej logiky a je založené na nesprávnych tvrdeniach. Sťažovateľka v ústavnej sťažnosti poukázala na päť (z jej pohľadu) konkrétnych protirečivých alebo objektívne nesprávnych tvrdení najvyššieho súdu uvedených v napadnutom rozhodnutí. Uvádzanie skutočností, ktoré podľa názoru sťažovateľky nemajú oporu v spise a nie sú pravdivé, najmä pokiaľ ide o skutočnosti, o ktoré najvyšší súd pravdepodobne oprel svoje rozhodnutie, je absolútnym popretím práv sťažovateľky vyplývajúcich z čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru.

14. Napadnuté rozhodnutie porušuje čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru s poukazom na čl. 1 ústavy aj tým, že je v rozpore s princípom právnej istoty. Sťažovateľka uvádza, že splnila všetky zákonné predpoklady pre ukončenie pracovného pomeru so žalobcom. Najvyšší súd bez opory v zákone alebo v rozhodovacej praxi súdov však identifikoval ďalšiu podmienku, ktorú mala sťažovateľka údajne splniť na platné ukončenie pracovného pomeru. Takéto konanie je v rozpore s princípom právnej istoty. Navyše, z napadnutého rozhodnutia podľa sťažovateľky nie je jasné, kedy a za akých okolností má rozhodovanie o organizačnej zmene spadať pod režim rozhodovania o obchodnom vedení spoločnosti, čo je v rozpore s tým, že argumentácia dovolacieho súdu má byť spoľahlivým návodom na obdobné situácie aj v budúcnosti.

15. Sťažovateľka poukázala na skutočnosť, že pri ukončovaní pracovného pomeru so žalobcom splnila všetky zákonné predpoklady:

- prijala organizačnú zmenu, a to v písomnej forme;
- doručila písomnú výpoveď žalobcovi;
- vo výpovedi vymedzila dôvod predpokladaný Zákonníkom práce podľa § 63 ods. 1 písm. b), ktorý nebolo možné skutkovo zameniť s iným dôvodom;
- výpoveď prerokovala so zástupcami zamestnancov;
- splnila si ponukovú povinnosť voči žalobcovi.

16. Požiadavka, aby sťažovateľka prijala rozhodnutie o organizačnej zmene väčšinou konateľov, nevyplýva zo žiadneho zákonného ustanovenia.

17. Sťažovateľka poukazuje aj na neprijateľný stav absolútnej právnej neistoty, keď zamestnávateľ majúci väčší počet konateľov nebude môcť predvídať, či rozhodnutie o organizačnej zmene musí prijať väčšinou konateľov, resp. kedy a za akých okolností ho musí prijať väčšinou konateľov.

18. Rozsudok najvyššieho súdu podľa sťažovateľky porušuje čl. 20 ods. 1 ústavy a čl. 1 dodatkového protokolu tým, že jej vlastnícke právo je obmedzované bez opory v zákone, teda v rozpore so zásadou legality. Je nepochybné, že sťažovateľka chcela pristúpiť k zrušeniu pracovnej pozície žalobcu, a teda prostriedky, ktoré mali byť alokované na mzdové náklady pre žalobcu, chcela využiť iným spôsobom. Žalobca si uplatnil náhradu mzdy vo

výške jeho priemerného zárobku od 1. augusta 2016 do času, keď mu sťažovateľka umožní pokračovať v práci, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z jednotlivých mesačných súm až do zaplatenia. Žalobca špecifikoval svoj priemerný mesačný zárobok (za 3. štvrtrok 2016) vo výške 37 958,52 eur. Pokiaľ by mala sťažovateľka splniť povinnosť, k akej ju zaväzuje najvyšší súd, a pokiaľ by takýmto spôsobom malo byť obmedzené jej vlastnícke právo, muselo by to byť ustanovené zákonom, a nie arbitrárnym rozhodnutím.

19. Z uvedenej argumentácie potom sťažovateľka vyvodzuje, že boli porušené jej práva uvedené v bode 1 odôvodnenia tohto nálezu.

### III.

#### Vyjadrenie najvyššieho súdu, zúčastnenej osoby a replika sťažovateľky

##### III.1. Vyjadrenie najvyššieho súdu:

20. Najvyšší súd k ústavnej sťažnosti, poukazujúc na judikatúru ústavného súdu, uviedol, že ústavný súd nie je zásadne oprávnený preskúmať a posudzovať právne názory všeobecného súdu, ktoré ho viedli k rozhodnutiu. Napadnuté rozhodnutie je možné považovať za riadne odôvodnené, ústavne udržateľné, teda nie arbitrárne.

21. Najvyšší súd nesúhlasil s námietkou sťažovateľky, že došlo k extrémne nesprávnej interpretácii hmotnoprávných noriem v danej právnej veci, keďže konal v rámci svojej právomoci a otázku prepojenia obchodného vedenia a organizačnej zmeny vyriešil v súlade so zákonom pre potreby súdneho konania. Obsah ústavnej sťažnosti dostatočne nepreukazuje arbitrárnosť napadnutého rozhodnutia. Pokiaľ ide o aplikáciu Obchodného zákonníka, ktorá je v danej veci sporná, najvyšší súd konštatoval, že « pri právnom hodnotení vnútorných rozhodovacích procesov v obchodnej spoločnosti, javí sa tento postup dovolacieho súdu ako logický. Obsahom Obchodného zákonníka je nielen úprava obchodných záväzkových vzťahov, ale aj právne postavenie obchodných spoločností, vrátane úpravy tvorby vôle týchto spoločností a prejavov tejto vôle navonok. Aký iný predpis by na posudzovanie jednotlivých úkonov spoločnosti mal byť aplikovaný, ak nie práve Obchodný zákonník. Tým, že dovolací súd posudzoval povahu organizačnej zmeny hlbšie (aj z pohľadu právomoci konateľov vydať predmetné organizačné opatrenie), netreba považovať za svojvôľu, práve naopak svoju povinnosť brať do úvahy a zväžiť všetky na výsledok procesu podstatné okolnosti, si splnil až nad rámec bežného štandardu. Pokiaľ ide o pojem „de facto“ hromadného prepúšťania, pravdepodobne nedošlo k správne pochopeniu obsahu dovolacieho rozhodnutia. Tento pojem bol použitý iba pri poukazaní na skutočnosť, že sa organizačné zmeny (vrátane tej, na základe ktorej bola daná žalobcovi výpoveď) diali u sťažovateľky v takom rozsahu, že možno hovoriť o tom, že ich iniciácia a priebeh boli širším procesom v rámci spoločnosti a postup spoločnosti bol súčasťou obchodného vedenia, vrátane príslušných organizačných zmien.»

22. K tvrdeniu sťažovateľky o nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozhodnutia najvyšší súd konštatoval, že v jeho odôvodnení sa sústredil na vysvetlenie podmienok prípustnosti a dôvodnosti dovolania s prihliadnutím na osobitosti prejednávanej veci a obsah dovolania. K tvrdeniu sťažovateľky, že sa nevyjadril k vymedzeniu dovolacieho dôvodu, uviedol, že „dovolací súd tzv. dovolaciu otázku sformuloval a keďže ďalej nerozporoval jej súlad s ustanoveniami § 432 a nasl. C.s.p. a rovno sa zaoberal jej právnym posúdením, možno uzavrieť, že dovolanie považoval za prípustné, inak by ho predsa rovno odmietol. Prípustnosť aj dôvod prípustnosti je z obsahu rozsudku možno vyvodit' aj implicitne, rozhodnutie treba

čítať v celkovom kontexte zákonných medzí, v ktorých sa pri rozhodovaní dovolací senát pohybuje. Takéto implicitné vysporiadanie sa s otázkou prípustnosti možno považovať za prínos, nakoľko sa rozhodnutie zbytočne nerozširuje, ďalším textom, keď ho je možno z kontextu jednoznačne vyvodiť. Dopĺňame, že procesná úprava obsiahnutá v Civilnom sporovom poriadku (§ 421, § 431 až § 435) jasne hovorí o potrebe vymedziť právnu otázku zo strany dovolateľa. Posudzovať splnenie týchto povinností z hľadiska prípustnosti dovolania patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu.“.

23. Pokiaľ sťažovateľka namietala, že najvyšší súd sa nevysporiadal s obsahom jej vyjadrenia, k uvedenému konštatoval, že dovolací súd v prvom rade polemizuje s obsahom dovolania a napadnutého rozsudku, ktoré sú pre dovolací súd určujúce. Pokiaľ sa s vyjadrením sťažovateľky vysporiadal len stručne, potom v súlade so svojimi právomocami nepovažoval jeho obsah za dôležitý pre svoje rozhodnutie vo veci.

24. Pokiaľ sťažovateľka naznačuje vnútorné rozpory dovolacieho rozsudku, keď na jednej strane súhlasí s rozsudkom krajského súdu a v ďalšom bode s odlišným rozsudkom okresného súdu, treba povedať, že z obsahu je jasné, že sa závery krajského súdu iba zdanlivo „javia“ ako správne. Podľa názoru najvyššieho súdu „obsah pojmu obchodné vedenie, ako ho vymedzil a vysvetlil senát najvyššieho súdu sa javí ako logický a konzistentný, plne zodpovedá riešeniu sporu, ku ktorému sa priklonil. Dovolací súd objasnil špecifickosť situácie najmä ohľadne množstva postupne prepustených zamestnancov a s tým súvisiace širšie organizačné zmeny, ktoré zaradil do obsahu pojmu obchodné vedenie sťažovateľky.“.

25. Pokiaľ ide o sťažovateľkou namietané porušenie princípu právnej istoty, najvyšší súd uviedol, že je ťažké hovoriť o dôvodnosti takejto argumentácie, pretože dovolanie v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP dáva „priestor dovolaciemu súdu zaujať nový, možno aj prevratný názor v istej právnej otázke. Judikatúra je živý, v čase a živote spoločnosti sa vyvíjajúci organizmus. Je bežné a často aj žiaduce, keď súdy postupným vyhladávaním práva naplňujú novým obsahom existujúce pojmy.“.

26. Napokon avizované porušenie vlastníckeho práva sťažovateľky sa v tejto fáze javí najvyššiemu súdu ako predčasné, len ako jedna z možností, ku ktorej môže ďalší postup smerovať, pretože konanie o náhrade mzdy ešte len bude prebiehať, pričom má sťažovateľka všetky právne možnosti (vrátane zmieru), ktorými môže majetkové straty eliminovať.

27. Na základe uvedeného považuje najvyšší súd odôvodnenie napadnutého rozhodnutia za „presvedčivé, vnútorne konzistentné a plne v súlade s ústavou, príslušnými zákonmi a vydané v rámci pôsobnosti najvyššieho súdu ako vrcholného garanta zákonnosti v systave všeobecného súdnictva. Použité právne predpisy boli interpretované v súlade so zákonom aj so všeobecnými pravidlami vychádzajúcimi z právnej náuky a jednotlivých základných ústavnoprávnych princípov. Je potrebné zdôrazniť aj formálny význam predmetného rozsudku, nakoľko, aj keď sa to vymyká bežnému postupu senátov dovolacieho súdu, sa namiesto zrušenia napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu a vrátenia veci na ďalšie konanie rozhodol konajúci senát, po zistení, že takto možno postupovať, vydať zmeňujúci rozsudok, ktorým bolo potvrdený rozsudok prvej inštancie. Je to ukážkový prístup vo vzťahu k dôslednému trvaní na princípe hospodárnosti konania a zásade procesnej ekonómie. V čase, keď je veľkou slabinou súdnictva problematika prietáhov v konaní, je žiaduce takýto postup dovolacieho súdu oceniť a priznať mu prívlastok nasledovaniahodnosti.“.

28. Najvyšší súd preto navrhol ústavnú sťažnosť ako nedôvodnú zamietnuť a vyslovil súhlas s upustením od ústneho pojednávania.

### III.2. Vyjadrenie zúčastnenej osoby:

29. Zúčastnená osoba, ktorou je A. J., zastúpený advokátom J. H., uviedla, že pokiaľ bolo dovolanie podané z dôvodu existencie zásadnej právnej otázky, ktorá nebola dosiaľ vyriešená v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu [§ 421 ods. 1 písm. b) CSP], potom najvyšší súd ani nemohol vo svojom rozhodnutí označiť zodpovedajúcu judikatúru alebo právnu doktrínu, z ktorej pri rozhodovaní vychádzal. Napadnuté rozhodnutie považuje zúčastnená osoba za riadne odôvodnené, dovolací súd jasne zhodnotil všetky dôkazy, ktoré boli vykonané, uviedol skutkové zistenia, ustanovenia aplikovaných právnych predpisov, právne úvahy súdu prvej inštancie, ako aj odvolacieho súdu a svoje vlastné právne úvahy. Najvyšší súd poskytol jasnú odpoveď na položenú dovolaciu otázku, teda, či rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je rozhodnutím o obchodnom vedení spoločnosti a či sa na jeho prijatie vyžaduje súhlas nadpolovičnej väčšiny konateľov. Nestotožnenie sa sťažovateľky s vysloveným právnym názorom nezakladá porušenie jej práva na spravodlivý proces ani právo ústavného súdu na preskúmanie výkladu hmotnoprávnych ustanovení všeobecnými súdmi, čo prichádza do úvahy iba pri zásadných nedostatkoch v interpretácii, čo v danom prípade absentuje.

30. Zúčastnená osoba tiež uviedla, že síce neexistuje priame prepojenie medzi Zákonníkom práce a Obchodným zákonníkom v tom smere, že by Zákonník práce odkazoval na aplikáciu tohto právneho predpisu, ako to je v prípade odkazu na aplikáciu Občianskeho zákonníka. Avšak prostredníctvom aplikácie Občianskeho zákonníka je možné prepojiť Zákonník práce s Obchodným zákonníkom ako všeobecným právnym predpisom upravujúcim fungovanie obchodných spoločností: „Preto ak je zamestnávateľom právnická osoba, obchodná spoločnosť s ručením obmedzeným, nemožno túto z hľadiska intencií Zákonníka práce úplne izolovať v rámci právnych predpisov súkromného práva a je preto zrejmé, že pokiaľ ide o jej vnútorné fungovanie ako obchodnej spoločnosti, musia sa tu primerane aplikovať aj ustanovenia Obchodného zákonníka, ktorý ako jediný takéto fungovanie upravuje v zásade komplexne.“

31. V ďalšej argumentácii sa zúčastnená osoba podrobne venovala rozdielom medzi faktickým úkonom (rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene) a právnym úkonom (výpoveď z pracovného pomeru) z hľadiska naplnenia podmienok pre ich uskutočnenie, dospejúc k záveru, že ak pri veľkých spoločnostiach dochádza ku skončeniu pracovného pomeru s väčším počtom zamestnancov, je na mieste zvýšená požiadavka na formálnosť rozhodnutia o takej organizačnej zmene (rozhodnutie kolektívneho orgánu), a to v záujme zachovania ochrany spoločnosti, ako aj jej zamestnancov.

32. Za rozhodnú pre posúdenie dovolacej otázky zúčastnená osoba považuje skutočnosť, že (i) za obchodné vedenie spoločnosti, ktoré vykonávajú jej konatelia nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých konateľov podľa § 134 Obchodného zákonníka, možno označiť všetky záležitosti, ktoré majú vplyv na chod spoločnosti, a teda nepochybne aj otázky personálne; (ii) rozhodnutie o organizačnej zmene sa týka vnútorného fungovania spoločnosti a môže mať zásadný význam pre jej fungovanie; (iii) ak je zamestnávateľ obchodnou spoločnosťou, rozhodnutie o organizačnej zmene je rozhodnutím o obchodnom vedení spoločnosti, na ktoré sa aplikuje § 134 Obchodného zákonníka; (iv) Zákonník práce označuje existenciu rozhodnutia o organizačnej zmene za hmotnoprávnu podmienku pre platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce; (v) ak nebolo také rozhodnutie prijaté potrebnou väčšinou konateľov, nie je splnený predpoklad pre uvedený výpovedný dôvod a výpoveď je neplatná.

33. Zúčastnená osoba nesúhlasí ani s námietkou o nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozhodnutia, pretože najvyšší súd poskytol jasnú odpoveď na položenú dovoláciu otázku a vyslovený právny názor je použiteľný na akýkoľvek pracovnoprávny vzťah, v ktorom ako zamestnávateľ vystupuje obchodná spoločnosť. Súčasne považuje zúčastnená osoba za zbytočné, aby dovolací súd v odôvodnení rozhodnutia odpovedal, prečo považoval dovolanie za prípustné, pokiaľ vo veci meritórne rozhodol. Sťažovateľka sama tvrdením o tom, že dovolacia otázka dosiaľ nebola v judikatúre dovolacieho súdu riešená, potvrdzuje prípustnosť dovolania.
34. Zúčastnená osoba vyjadrila súhlas s výkladom najvyššieho súdu v otázke platnosti úkonov konateľov prijatých na základe rozhodovania o obchodnom vedení.
35. Pokiaľ sťažovateľka poukazuje na neprijateľný stav právnej neistoty, tento podľa zúčastnenej osoby vytvára práve sťažovateľka podaniami, ktorými bráni skončeniu súdneho konania.
36. V danej veci nemôže ísť o zásah do vlastníckeho práva sťažovateľky, keďže zúčastnená osoba sa v tomto konaní bráni proti neplatnému skončeniu pracovného pomeru, bola úspešná a sťažovateľka len postupuje v zmysle Zákonníka práce a pracovnej zmluvy. Sťažovateľka vedela, aká výška náhrady mzdy bude zúčastnenej osobe prináležať v prípade úspešnej žaloby.
37. Zúčastnená osoba zastáva názor, že argumentácii sťažovateľky chýba ústavnoprávny rozmer, len polemizuje so skutkovými a s právnymi závermi okresného súdu, ako aj najvyššieho súdu.
38. Zúčastnená osoba tiež poukázala na rozhodnutie najvyššieho súdu v obdobnej veci sp. zn. 8 Cdo 70/2019, v ktorej sa stotožnil s právnymi závermi napadnutého rozhodnutia, teda nevidel dôvod na postúpenie veci veľkému senátu najvyššieho súdu.
39. Na základe uvedeného zúčastnená osoba navrhla, aby ústavný súd ústavnej sťažnosti sťažovateľky nevyhovela a priznal jej náhradu trov právneho zastúpenia.

### **III.3. Replika sťažovateľky:**

40. Sťažovateľka vo svojej replike uviedla, že z vyjadrenia najvyššieho súdu vyplýva, že napadnuté rozhodnutie nie je dostatočne odôvodnené a zúčastnená osoba svojím rozsiahlym vyjadrením supluje toto odôvodnenie.
41. Sťažovateľka zotrvala na svojich vyjadreniach uvedených v ústavnej sťažnosti, kde predovšetkým vyvrátila stotožňovanie pojmu obchodné vedenie s pojmom organizačná zmena, ako aj iné excesívne pochybenia najvyššieho súdu.
42. Sťažovateľka nesúhlasí s tvrdením zúčastnenej osoby o dostatočne všeobecnom vymedzení dovolacej otázky, ktoré zúčastnená osoba uvádza odlišne, ako bolo uvedené v samotnom dovolaní, čo dokazuje, že pôvodná dovolacia otázka bola zúčastnenou osobou položená nesprávne.
43. Sťažovateľka trvá na tom, že „je nelogické a právne neudržateľné vyhodnocovať náležitosti výpovede podľa ustanovenia Zákonníka práce a náležitosti rozhodnutia o organizačnej zmene podľa Obchodného zákonníka bez explicitného prepojenia“, ktoré nie je v žiadnom ustanovení Zákonníka práce uvedené. Nie je možné odkázať na prepojenie Zákonníka práce s Obchodným zákonníkom prostredníctvom Občianskeho zákonníka, pretože Občiansky zákonník neodkazuje na Obchodný zákonník, ale naopak. Keďže najvyšší súd nepreukázal existenciu všeobecného prepojenia Obchodného zákonníka a Zákonníka práce, nemôže existovať ani prepojenie obchodného vedenia a rozhodnutia o organizačnej zmene: „Pojem obchodné vedenie Zákonník práce vôbec nepoužíva, nepozná, a preto nemôže s ním ani spájať neplatnosť

následného právneho úkonu. Aplikácia rôznych inštitútov naprieč jednotlivými právnymi odvetviami nemôže byť prípustná, ak pri nej dochádza k popretiu podstaty a zmyslu samotných inštitútov.“ Pokiaľ zúčastnená osoba uvádza ustálený právny záver napadnutého rozhodnutia vo veci aplikácie Obchodného zákonníka na pracovnoprávne vzťahy, takéto závery sa v uvedenom rozhodnutí nenachádzajú.

44. Súd dosiaľ nikdy nekonštatovali prepojenie medzi právnymi inštitútmi obchodné vedenie a rozhodnutie o organizačnej zmene napriek tomu, že sa skutkovo skončením pracovného pomeru z organizačných dôvodov v spoločnosti s ručením obmedzeným už zaoberali, a preto podľa sťažovateľky je ustálenou praxou, že pri posudzovaní platnosti výpovede z organizačných dôvodov nehrá žiadnu rolu otázka skúmania náležitostí obchodného vedenia.

45. Sťažovateľka zastáva názor, že z § 9 Zákonníka práce vyplýva, že „aj vedúci organizačných útvarov sú oprávnení robiť v mene zamestnávateľa úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi. V praxi obchodných spoločností medzi takéto úkony bežne patrí aj uzatváranie pracovných zmlúv, ich dodatkov a úkony smerujúce k skončeniu pracovných pomerov zamestnancov. Je nelogické, aby mal vedúci organizačného útvaru právomoc podpísať výpoveď, ale nemal by právomoc zrušiť pracovné miesto.“. Bez ohľadu na uvedené podľa sťažovateľky „porušenie ustanovení o rozhodovaní v rámci obchodného vedenia nemôže znamenať neplatnosť právneho úkonu, ktorý na toto rozhodovanie nadväzuje. Takýto záver musí byť platný aj pre pracovnoprávny úkon. Judikatúra i právna veda v obchodnoprávných veciach potvrdzuje, že ani v prípade, že určité rozhodnutie spadá pod definíciu obchodného vedenia, nemá nedodržanie postupu stanoveného zákonom či spoločenskou zmluvou za následok neplatnosť právneho úkonu. Takýto právny úkon už nie je súčasťou obchodného vedenia spoločnosti, ale je konaním v mene spoločnosti upraveným inými ustanoveniami Obchodného zákonníka. Následkom porušenia pravidiel rozhodovania v rámci obchodného vedenia je iba zodpovednosť konateľa ako člena štatutárneho orgánu za spôsobenú škodu. Tento následok zabezpečuje ochranu tretích osôb (vrátane zamestnancov), nakoľko úkon bude mať právne účinky bez ohľadu na dodržanie ustanovení o obchodnom vedení. Ochrana tretích osôb teda nespočíva v tom, že sa tieto osoby môžu dovoliavať neplatnosti právneho úkonu, ale naopak, práve v tom, že právny úkon je platný bez ohľadu na dodržanie ustanovení o obchodnom vedení a právna istota je tak zachovaná...“.

46. Sťažovateľka považuje argumentáciu zúčastnenej osoby, že prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene väčšinou konateľov v rámci obchodného vedenia má chrániť obchodnú spoločnosť pred svojvôľou jednotlivých konateľov, za absurdnú, pretože spoločnosť chráni v takom prípade napr. § 135a Obchodného zákonníka upravujúci povinnosť konateľov vykonávať svoju pôsobnosť s odbornou starostlivosťou a ich následnú zodpovednosť za škodu spôsobenú porušením tejto povinnosti. Výklad inštitútu obchodného vedenia aplikovaný najvyšším súdom (ako aj zúčastnenou osobou) je absurdný a v neprospech obchodnej spoločnosti.

47. Nejasnosť a nedostatočnosť odôvodnenia podľa sťažovateľky potvrdzuje aj najvyšším súdom použitý termín *de facto* hromadné prepúšťanie, ktorý robí napadnuté rozhodnutie prekvapivým. Samotné obviňovanie sťažovateľky vo vzťahu k obchádzaniu právnej úpravy o hromadnom prepúšťaní považuje sťažovateľka za neoprávnené, pretože každomesačné prepúšťanie do 30 zamestnancov takýmto obchádzaním nie je. Sťažovateľka nemôže znášať následky za konanie v súlade so zákonom, keď časová jednotka ustanovená Zákonníkom práce pre posúdenie, či ide o hromadné prepúšťanie alebo nie, je 30 dní. Samotný pojem hromadné prepúšťanie je v Zákonníku práce jasne a presne vymedzený, jeho striktná regulácia potvrdzuje

jeho význam pre zákonodarcu. Uvažovanie o akejsi de facto aplikácii je v rozpore so samotnou podstatou inštitútu hromadného prepúšťania. Navyše ani porušenie ustanovení o hromadnom prepúšťaní, ktoré však inšpektorát práce u sťažovateľky nikdy nekonštatoval, nemá za následok neplatnosť výpovedí.

48. V prípade výkladu obchodného vedenia a platnosti právnych úkonov naň nadväzujúcich, ktorý uvádza zúčastnená osoba, by bola väčšina právnych úkonov slovenských obchodných spoločností neplatná a plnenia z nich by boli bezdôvodným obohatením.

49. Zúčastnenou osobou predložené rozhodnutie najvyššieho súdu č. k. 8 Cdo 70/2019 z 22. júla 2020 (vydané po napadnutom rozhodnutí), proti ktorému sťažovateľka tiež podala ústavnú sťažnosť, obsahuje identickú argumentáciu, je iba „recykláciou“ napadnutého rozhodnutia.

50. Sťažovateľka si uplatnila náhradu trov konania vo výške 675,42 eur za tri úkony právnej služby.

#### IV.

#### Posúdenie dôvodnosti ústavnej sťažnosti

##### **IV.1. K namietanému porušeniu základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru:**

51. Podstata námietok sťažovateľky je založená na tvrdenom porušení jej základného práva zaručeného čl. 46 ods. 1 ústavy a práva zaručeného čl. 6 ods. 1 dohovoru rozsudkom najvyššieho súdu, ktorému sťažovateľka vytká, že v dôsledku ústavne nesúladnej aplikácie ustanovení Obchodného zákonníka na posúdenie rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorej predmetom bolo zrušenie pracovného miesta žalobcu, ako rozhodnutia v rámci obchodného vedenia spoločnosti, ktoré malo byť prijaté so súhlasom väčšiny konateľov, je arbitrárne. Podľa sťažovateľky je z ústavného hľadiska neospravedliteľná a neudržateľná interpretácia najvyššieho súdu, v zmysle ktorej je pre pracovnoprávne vzťahy prípustná aplikácia inštitútu obchodného vedenia prostredníctvom subsidiárneho použitia Obchodného zákonníka, a tiež najvyšším súdom v rozpore s právnou praxou a bez akéhokoľvek racionálneho vysvetlenia spájanie porušenia pravidiel rozhodovania o obchodnom vedení spoločnosti podľa § 134 Obchodného zákonníka s neplatnosťou následne riadne vykonaných právnych úkonov (v tomto prípade výpovede žalobcovi). Najvyšší súd nesprávne interpretoval pojem obchodné vedenie, pod ktorý subsumoval všetky otázky týkajúce sa riadenia obchodnej spoločnosti. Sťažovateľka tiež namietala, že rozhodnutia o obchodnom vedení nie sú právnymi úkonmi a porušenie pravidiel o obchodnom vedení má za následok len vznik zodpovednosti štatutárneho orgánu za škodu podľa § 135a Obchodného zákonníka, a nie neplatnosť právneho úkonu, ktorý bol na základe takého rozhodnutia uskutočnený. Sťažovateľka tiež namietala, že najvyšší súd v odôvodnení napadnutého rozhodnutia používa pojem „de facto“ hromadné prepúšťanie, čo robí toto rozhodnutie prekvapivým, pričom k naplneniu zákonných predpokladov hromadného prepúšťania u sťažovateľky nedošlo. Súčasne najvyšší súd podľa sťažovateľky riadne nevymedzil prípustnosť dovolania z dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, keď položenú dovolaciu otázku neprecizoval. Najvyšší súd sa tiež absolútne nevysporiadal s vyjadrením sťažovateľky k dovolaniu žalobcu. Napadnuté rozhodnutie porušuje princíp právnej istoty, pokiaľ najvyšší súd neopodstatnene rozšíril zákonné predpoklady pre ukončenie pracovného pomeru výpoveďou o dôvod, ktorý Zákonník práce nevyžaduje.

52. Podľa konštantnej judikatúry ústavný súd nie je súčasťou systému všeobecných súdov, ale podľa čl. 124 ústavy je nezávislým súdnym orgánom ochrany ústavnosti. Pri uplatňovaní tejto právomoci ústavný súd nie je oprávnený preskúmať a posudzovať ani právne názory všeobecného súdu, ani jeho posúdenie skutkovej otázky. Úlohou ústavného súdu totiž nie je zastupovať všeobecné súdy, ktorým predovšetkým prislúcha interpretácia a aplikácia zákonov. Úloha ústavného súdu sa obmedzuje na kontrolu zlučiteľnosti účinkov takejto interpretácie a aplikácie s ústavou alebo kvalifikovanou medzinárodnou zmluvou o ľudských právach a základných slobodách. Posúdenie veci všeobecným súdom sa môže stať predmetom kritiky zo strany ústavného súdu iba v prípade, ak by závery, ktorými sa všeobecný súd vo svojom rozhodovaní riadil, boli zjavne neodôvodnené alebo arbitrárne. O arbitrárnosti (svojevôli) pri výklade a aplikácii zákonného predpisu všeobecným súdom by bolo možné uvažovať len v prípade, ak by sa tento natolko odchýlil od znenia príslušných ustanovení, že by zásadne poprel ich účel a význam (mutatis mutandis I. ÚS 115/02, I. ÚS 12/05, I. ÚS 352/06).

53. Jedným z aspektov práva na spravodlivý proces, ktorý je chránený v čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru, je okrem práva domáhať sa svojho práva na nezávislom a nestrannom súde (prístup k súdu) aj právo na určitú kvalitu súdneho konania, ktorej súčasťou je aj právo účastníka na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia. Právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia síce neznamená, že súd musí dať podrobnú odpoveď na každý argument účastníka konania, avšak z odôvodnenia rozhodnutia musia byť zrejmé všetky pre rozhodnutie podstatné skutočnosti objasňujúce skutkový a právny základ rozhodnutia.

54. Najvyšší súd v napadnutom rozhodnutí v konaní o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru žalobcu, ktorým zmenil rozsudok krajského súdu tak, že potvrdil rozsudok okresného súdu, v ktorom okresný súd rozhodol o neplatnosti výpovede danej žalobcovi z organizačných dôvodov [§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce], predovšetkým konštatoval, že prípustnosť dovolania žalobcu nevyplýva z § 420 písm. f) CSP, ale v danej veci je daná prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP pre nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom v otázke, či rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorá má za následok skončenie pracovného pomeru zamestnanca obchodnej spoločnosti s ručením obmedzeným 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. Najvyšší súd na rozdiel od odvolacieho súdu, vysvetľujúc pojem „obchodné vedenie spoločnosti“ používaný Obchodným zákonníkom, dospel k právnenému záveru, že v kontexte všetkých u sťažovateľky v relevantnom čase prebiehajúcich udalostí (de facto hromadné prepúšťanie zamestnancov sťažovateľky) je rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách rozhodnutím spadajúcim do obchodného vedenia spoločnosti s ručením obmedzeným, a teda malo byť prijaté súhlasom väčšiny konateľov. Z uvedeného dôvodu najvyšší súd potvrdil rozsudok okresného súdu, ktorým okresný súd vyhovel žalobe žalobcu pre nenaplnenie hmotnoprávnej podmienky výpovede danej z organizačných dôvodov (pre nadbytočnosť), čo nemohlo vyvolať následky vo forme platnej výpovede. Všetky ostatné zákonné predpoklady pre platnosť danej výpovede žalobcovi považoval za naplnené.

55. Z pohľadu ústavného súdu nemožno taký záver najvyššieho súdu vzťahujúci sa na spornú otázku aplikácie Obchodného zákonníka na pracovnoprávne vzťahy (a právny názor, z ktorého vychádza) považovať za správny, a to až v intenciách jeho ústavnej neudržateľnosti (čo neznamená manipulatívnosť alebo iracionálny úvahový exces, ale zásadne nesprávne

právne východisko a od tohto momentu sa odvíjajúce konzekvencie právneho posúdenia veci). Uvedené teda platí o samotnej podstate riešenej problematiky.

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 pracovnoprávnych) právnych úkonoch vykonaných v mene dotknutej spoločnosti nevyklučuje eventúalnu 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 vyhodnotené 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 ústavným súdom preskúmanej veci. Použitie § 134 Obchodného zákonníka na posúdenie (ne)platnosti výpovede z pracovného pomeru nesúladi 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.

61. Aj z právnej teórie vyplýva, že 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 súhne všetkého, čo už bolo uvedené) je celkovo nesúladne 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 spochybniť perfektný právny úkon, pracovnoprávny úkon nevynímajúc, a teda aj takým úkonom založené práva a povinnosti dotknutých osôb z pozície pravidiel interného fungovania obchodnej spoločnosti).

62. Čo sa týka príslušnej časti odôvodnenia napadnutého rozhodnutia najvyššieho súdu, ktorá sa venuje porušeniu (obchádzaniu) pravidiel hromadného prepúšťania v súvislosti s takým prepúšťaním „de facto“ (body 28 – 30), označené závery nie sú relevantné vo vzťahu k právnej otázke primárne podstatnej pre rozhodnutie dovolacieho súdu. Porušenie ustanovení o hromadnom prepúšťaní totiž nemôže vyvolať neplatnosť výpovede z pracovného pomeru, čo v konečnom dôsledku najvyšší súd priamo ani netvrdí.

63. Z uvedeného dôvodu ústavný súd len dodáva, že Inšpektorát práce Košice (podľa protokolu zo 17. júna 2016) nezistil u sťažovateľky hromadné prepúšťanie. Z toho vyplýva, že nenaplnenie počtu prepustených zamestnancov potrebného pre právny záver o hromadnom prepúšťaní neznamená ani obchádzanie pravidiel hromadného prepúšťania s relevanciou pre také (pre zamestnávateľa v kontrolovaných parametroch negatívne) zistenie príslušného inšpekčného orgánu.

64. Označené a v napadnutom rozhodnutí zdôrazňované úvahy najvyššieho súdu (aj keď len zástupne, keďže nie sú dovolacím súdom označené ako priamy dôvod zrušenia dovolaním napadnutého rozhodnutia, avšak v kontexte záverov najvyššieho súdu takým spôsobom rezonujú) vyvolávajú rovnako záver o ich ústavnej neudržateľnosti (v dosahu sťažovateľkinej argumentácie a vo vzťahu k ňou označeným právam), a to pre použitie iného než právne relevantného podkladu pre rozhodnutie.

65. Vzhľadom na popísané primárne okolnosti (bez potreby skúmania ostatných námietok sťažovateľky) ústavný súd dospel k záveru (predznamenanému v bodoch 59 a 60 tohto odôvodnenia), 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 neudržateľným právnym záverom, ktoré mali za následok zásah do základného práva

sťažovateľky na súdnu ochranu zaručeného v čl. 46 ods. 1 ústavy a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru tak, ako to je uvedené v bode 1 výroku tohto rozhodnutia.

66. Ústavný súd v súvislosti s návrhom sťažovateľky na zrušenie napadnutého rozhodnutia a vrátenie veci najvyššiemu súdu dospel k záveru, že pre dosiahnutie nápravy vo veci je nevyhnutné, aby tomuto návrhu vyhovel (výrok 2). Najvyšší súd je v ďalšom konaní vo veci podľa § 134 ods. 1 zákona č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ústavnom súde“) viazaný právnymi názormi ústavného súdu vyjadrenými v tomto náleze.

#### **IV.2. K namietanému porušeniu práv podľa čl. 20 ods. 1 ústavy a čl. 1 dodatkového protokolu:**

67. Keďže ústavný súd zrušil napadnuté rozhodnutie a vrátil vec na ďalšie konanie, podľa názoru ústavného súdu sa pre sťažovateľku otvára priestor na to, aby sa najvyšší súd sám vyrovnal s ochranou majetkových práv sťažovateľky zaručených čl. 20 ods. 1 ústavy a čl. 1 dodatkového protokolu, a to prostredníctvom nového rozhodnutia vo veci. Ústavný súd preto ústavnej sťažnosti v časti, ktorou sa sťažovateľka domáha vyslovenia porušenia práv zaručených čl. 20 ods. 1 ústavy a čl. 1 dodatkového protokolu, nevyhovel, uprednostňujúc minimalizáciu zásahu do rozhodovacej činnosti všeobecných súdov (bod 4 výroku tohto nálezu).

#### **V.**

##### **Trovy konania**

68. Ústavný súd priznal sťažovateľke (§ 73 ods. 3 zákona o ústavnom súde) nárok na náhradu trov konania v celkovej sume 675,43 eur. Pri výpočte trov právneho zastúpenia sťažovateľky ústavný súd vychádzal z vyhlášky Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení neskorších predpisov (§ 11 ods. 3, § 16 ods. 3). Základná sadzba odmeny za úkon právnej služby uskutočnený v roku 2020 je v sume 177 eur a hodnota režijného paušálu je v sume 10,62 eur. Sťažovateľke vznikol nárok na náhradu trov konania za tri úkony právnej služby uskutočnené v roku 2020 (prevzatie a príprava zastúpenia, podanie ústavnej sťažnosti ústavnému súdu a vyjadrenie k stanovisku najvyššieho súdu a zúčastnenej osoby).

69. Priznanú náhradu trov právneho zastúpenia je najvyšší súd povinný uhradiť na účet právnej zástupkyne sťažovateľky (§ 62 zákona o ústavnom súde v spojení s § 263 CSP) označenej v záhlaví tohto nálezu v lehote dvoch mesiacov od právoplatnosti tohto nálezu.