



TLAČOVÁ SPRÁVA č. 64/2022

14. november 2022

Rozhodovanie o organizačnej zmene a následná výpoveď zamestnancovi nie je rozhodnutím o obchodnom vedení spoločnosti

Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) v konaní vedenom pod sp. zn. IV. ÚS 512/2020 prerokoval ústavnú sťažnosť sťažovateľky vo veci namietaného porušenia jej práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“).

Sťažovateľka (obchodná spoločnosť) vykonala organizačnú zmenu a ukončila pracovné pomery viacerých zamestnancov pre ich nadbytočnosť. Na okresnom súde bola proti sťažovateľke podaná žaloba, ktorou sa žalobca (zamestnanec sťažovateľky) 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 tvrdil, že organizačná zmena vyžadovala súhlas obchodného vedenia spoločnosti, t. j. súhlas väčšiny všetkých konateľov v zmysle § 134 Obchodného zákonníka.

Okresný súd vyslovil, že skončenie pracovného pomeru je neplatné z dôvodu, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo urobené v súlade s § 134 Obchodného zákonníka o rozhodovaní o obchodnom vedení spoločnosti. Na základe odvolania sťažovateľky rozhodoval vo veci krajský súd, ktorý zmenil rozsudok okresného súdu a žalobu žalobcu zamietol. Proti tomuto rozsudku podal žalobca dovolanie na najvyššom súde, pričom ten zmenil rozsudok krajského súdu tak, že potvrdil rozsudok okresného súdu.

Sťažovateľka na ústavnom súde napadla rozsudok najvyššieho súdu a jeho záver, podľa ktorého rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je rozhodnutím, ktoré spadá do obchodného vedenia spoločnosti, a teda malo byť prijaté so súhlasom väčšiny konateľov.

Podľa ústavného súdu je interpretácia prijatá najvyšším súdom ústavne neudržateľná. Rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti sa týka rozhodovania o strategických záležitostiach „obchodu“, teda vzťahov upravených Obchodným zákonníkom (§ 1 ods. 1 tohto zákona), nie pracovnoprávných vzťahov. 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.

Nič však nebráni 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 bol dodržaný spôsob konania upravený v § 9 Zákonníka práce.

Obchodný zákonník totiž 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).

Ústavný súd dodáva, že nie je 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.

Predmetné rozhodnutie prispeje k posilneniu právnej istoty účastníkov pracovnoprávnych vzťahov a taktiež k ustáleniu rozhodovacej praxe všeobecných súdov v súvislosti s aplikáciou Obchodného zákonníka v pracovnoprávnych sporoch.

Podrobné odôvodnenie predmetného rozhodnutia ústavného súdu je obsiahnuté v odôvodnení samotného nálezu ústavného súdu č. k. [IV. ÚS 512/2020](#) z 20. apríla 2021, ktorý je zverejnený na webovom sídle ústavného súdu.

Upozornenie:

Tlačová správa slúži výlučne na informovanie o rozhodovacej činnosti ústavného súdu, nenahrádza rozhodnutie ústavného súdu a nie je preň záväzná.

Dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Ústavný súd Slovenskej republiky.

Viac informácií môže médiám poskytnúť

hovorkyňa Ústavného súdu SR PhDr. Martina Ferencová, PhD.

telefón: 055/7207 295, mobil: +421 918 827 344, e-mail: martina.ferencova@ustavnysud.sk