

Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a obchodné vedenie spoločnosti¹

Employer's Decision on Organizational Change and Business Management of the Company

Helena Barancová

Abstract: *The employer's decision on organizational change is subject of an amendment to the Labour Code, according to which this employer's decision is a substantive precondition for the employer's termination. The employer's decision on organizational change is genetically linked to the termination as a basic legal act in the labour law. At this level, the employer's decision on organizational change is of a fundamental importance for the area of termination in the labour law. The fact that the employer's decision directly affects the validity of the termination is also related to the constitutional right to work as well as to the constitutional right to protect the employee from an unjustified dismissal. The Labour Code, at the same time, in § 63 par. 1 letter b) precisely enshrines not only the form of employer's decision on organizational change, but also its content, and in § 9 it also establishes the persons authorised to act on behalf of the employer.*

Key Words: *Labour Law; Labour Law Relations; Commercial Law Relations; Labour Code; Commercial Code; Civil Code; Business Management of the Company; Employer's Decision on Organizational Change; Termination of Employment; Invalidity of the Legal Act of Termination; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je predmetom úpravy Zákonníka práce, podľa ktorého je toto rozhodnutie hmotnoprávnym predpokladom výpovede zamestnávateľa. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je geneticky späté s výpoveďou ako základným právnym úkonom v pracovnom práve. V tejto rovine má rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene pre oblasť skončenia pracovného pomeru v pracovnom práve zásadný význam. Skutočnosť, že rozhodnutie*

¹ Predložený príspevok bol pripravený v rámci riešenia výskumného projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-18-0443 s názvom „Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

zamestnávateľa o organizačnej zmene priamo ovplyvňuje platnosť výpovede, súvisí tiež s ústavným právom na prácu, ako aj s ústavným právom na ochranu zamestnanca pred bezdôvodným prepúšťaním. Zákonník práce súčasne v § 63 ods. 1 písm. b) presne zakotvuje nielen formu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, ale aj jeho obsah, a súčasne tiež v § 9 ustanovuje osoby oprávnené konať za zamestnávateľa.

Kľúčové slová: Pracovné právo; pracovnoprávne vzťahy; obchodnoprávne vzťahy; Zákonník práce; Obchodný zákonník; Občiansky zákonník; obchodné vedenie spoločnosti; rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene; výpoveď z pracovného pomeru; neplatnosť právneho úkonu výpovede; Slovenská republika.

Všeobecná charakteristika

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) v súvislosti so skončením pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa z organizačných dôvodov v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b) zakotvuje viacero organizačných dôvodov, aj keď organizačný dôvod výslovne používa len pri výpovedi zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Výpovedný dôvod zakotvený v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je dôvod nadbytočnosti zamestnanca, pred uplatnením ktorého zákonodarca ukladá zamestnávateľovi určitý postup. Uplatnenie výpovede pre nadbytočnosť zamestnanca predpokladá, že zamestnávateľ rozhodne o nadbytočnosti zamestnanca z dôvodu organizačných zmien. Uvedené rozhodnutie zamestnávateľa je hmotnoprávnym predpokladom výpovede. Pre platnosť výpovede zamestnávateľa z predmetného dôvodu Zákonník práce vyžaduje, aby zamestnávateľ rozhodol nielen o organizačnej zmene, ale aj s ňou súvisiacej nadbytočnosti zamestnanca v písomnej forme. Pritom ustanovuje aj obsah tohto rozhodnutia.

Rozhodnutie zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce predchádza výpovedi zamestnávateľa a je s ňou geneticky späté ako jej hmotnoprávny predpoklad. Aj s ohľadom na aktuálnu literatúru pracovného práva a judikatúru súdov sa rozhodnutie zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nepovažuje za právny úkon.² Je faktickým úkonom, ktorý sám osebe nespôsobuje právne ná-

² Bližšie pozri BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákonník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 317 a n. ISBN 978-80-7400-290-8, a tiež *Rozsudek Nejvyššího soudu České*

sledky, ale bez neho by bol právny úkon výpovede zamestnávateľa neplatný. Neoddeliteľná spätosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s výpoveďou zamestnávateľa ako typickým jednostranným právnym úkonom v pracovnom práve má z hľadiska právneho postavenia zamestnanca zásadný význam aj z dôvodu svojej spätosti s ústavným právom na prácu, ako aj ústavným právom na právnu ochranu zamestnancov pred bezdôvodným prepustením z pracovného pomeru, zakotveným v článku 36 Ústavy Slovenskej republiky.

Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosti zamestnanca v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je imanentnou obsahovou súčasťou jedného z výpovedných dôvodov zamestnávateľa ako subjektu pracovného práva. Uvedené spojitosti a súvislosti rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene mu dodávajú v oblasti pracovnoprávných vzťahov mimoriadnu dôležitosť a právny význam. Nakoľko pojem, obsah a formu predmetného rozhodnutia zamestnávateľa určuje Zákonník práce, považujeme ho za pracovnoprávny pojem.

Časť aktuálnej súdnej judikatúry subsumuje rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pod obsah obchodného vedenia spoločnosti v zmysle § 134 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Obchodný zákonník“). Porušenie právnych pravidiel o obchodnom vedení spoločnosti by malo postihnúť neplatnosťou samotný pracovnoprávny úkon výpovede zamestnávateľa.³

Nestotožňujeme sa s uvedeným postupom, podľa ktorého by Obchodný zákonník mal regulovať platnosť či neplatnosť právnych úkonov v pracovnom práve v dôsledku porušenia pravidiel o obchodnom vedení

republiky zo dňa 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97; Rozsudok Najvyššieho soudu České republiky zo dňa 12. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 114/2003; Rozsudok Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001; a Rozsudok Najvyššieho soudu Slovenskej republiky zo dňa 29. 1. 1991, sp. zn. 6 Cz 1/91.

³ Bližšie pozri Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 25. 6. 2013, sp. zn. 14CoPr/3/2012, pozri tiež Rozsudok Okresného súdu v Košiciach II zo dňa 12. 12. 2017, sp. zn. 10Cpr/5/2016, zmenený Rozsudkom Krajského súdu v Košiciach zo dňa 23. 10. 2018, sp. zn. 6CoPr/4/2018; a Rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo dňa 26. 9. 2018, sp. zn. 9CoPr/4/2018, ako aj Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. 5. 2020, sp. zn. 4 Cdo 60/2019 či Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 22. 7. 2020, sp. zn. 8 Cdo 70/2019; a Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 22. 10. 2020, sp. zn. IV. ÚS 512/2020.

aj v situáciách, ak takéto rozhodnutie nemá vplyv na platnosť či neplatnosť právnych úkonov v obchodnom práve.

Otázkou právnych následkov porušenia právnych pravidiel o obchodnom vedení spoločnosti na pracovnoprávny úkon založenia, zmeny a skončenia pracovného pomeru sa zaoberal napríklad Krajský súd v Banskej Bystrici, ktorý v širokej plejáde súdnych rozhodnutí týkajúcich sa obchodnoprávnych sporov, ale aj pracovnoprávnych sporov posudzoval i právne následky porušenia pravidiel obchodného vedenia spoločnosti vo vzťahu k platnosti právnych úkonov v pracovnom práve. Pod pojem obchodné vedenie zahrnul aj uzatváranie pracovných zmlúv, zmeny pracovných zmlúv, ako aj ich skončenie.⁴ Na základe porušenia § 134 Obchodného zákonníka o obchodnom vedení konajúci súd konštatoval neplatnosť pracovnoprávneho úkonu výpovede zamestnávateľa voči zamestnancovi.⁵

Medzičasom k vyššie uvedenému súdnemu rozhodnutiu pribudli aj ďalšie rozhodnutia súdov, medzi nimi tiež dve rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, z ktorých jedno neskoršie je aktuálne predmetom konania pred Ústavným súdom Slovenskej republiky.⁶

1 Pracovnoprávne vzťahy a vzťah Zákonníka práce k Občianskemu zákonníku a Obchodnému zákonníku

Pracovnoprávne vzťahy sa spravujú Zákonníkom práce. Právna úprava obsiahnutá v Zákonníku práce síce nereguluje pracovnoprávne vzťahy v plnom rozsahu, ale tento fakt výslovne vyplýva zo zákonnej, výslovne uvedenej a podstatne obmedzenej miery subsidiárnej pôsobnosti zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“) k Zákonníku práce tak, ako ju zakotvuje § 1 ods. 4 Zákonníka práce.

Nemožno nevidieť, že pojem obchodné vedenie je predmetom úpravy Obchodného zákonníka a je obsahom obchodnoprávnych vzťahov. Pri-

⁴ Bližšie pozri *Usnesení Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 5. 4. 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006.*

⁵ Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. Obchodné vedenie v pracovnoprávnych vzťahoch. *Justičná revue*. 2020, roč. 72, č. 10, s. 1145 a n. ISSN 1335-6461, ako aj *Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 25. 6. 2013, sp. zn. 14CoPr/3/2012.*

⁶ Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. 5. 2020, sp. zn. 4 Cdo 60/2019; Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 22. 7. 2020, sp. zn. 8 Cdo 70/2019 či Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 22. 10. 2020, sp. zn. IV. ÚS 512/2020.*

tom rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a s ňou súvisiacej nadbytočnosti zamestnanca v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je predmetom úpravy Zákonníka práce a je obsahom pracovnoprávných vzťahov. Pri posudzovaní možnosti priamej aplikácie Obchodného zákonníka na pracovnoprávne vzťahy, tak, ako sú upravené v Zákonníku práce, máme do činenia so zásadnými otázkami predmetu právnej úpravy Zákonníka práce na jednej strane a predmetu právnej úpravy Obchodného zákonníka na druhej strane.

Zákonník práce výslovne ustanovuje právny rámec subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka na oblasť pracovnoprávných vzťahov. V zmysle citovaného ustanovenia Zákonníka práce, *„ak tento zákon (Zákonník práce) v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“* Aj na základe historického výkladu § 1 ods. 4 Zákonníka práce úmyslom zákonodarcu bolo zúžiť pôvodne širšie koncipovanú subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka k prvej časti Zákonníka práce výlučne na jeho všeobecnú časť. Pred terajšou úpravou vymedzenia subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka na oblasť pracovnoprávných vzťahov § 1 ods. 4 Zákonníka práce pôvodne zakotvoval širšie uplatnenie Občianskeho zákonníka na oblasť pracovnoprávných vzťahov, ktoré ho neobmedzovalo len na všeobecnú časť Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce. Nie je nepodstatným ani fakt, že znenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce má pre pracovnoprávne vzťahy vzhľadom na jeho kognitný charakter zásadný význam.

V uvedenej súvislosti je právne významnou otázkou vzťahu medzi pracovným právom na jednej strane a obchodným právom na druhej strane. Pracovné právo, ale aj obchodné právo majú samostatnú kódexovú podobu, vlastný predmet úpravy, ako i vlastnú metódu právnej regulácie.

Aj napriek tomu, že uvedené právne odvetvia nemožno chápať celkom izolovane, pretože sú súčasťou súkromného práva, platná právna úprava Zákonníka práce nepočíta s priamou aplikáciou Obchodného zákonníka na pracovnoprávne vzťahy v podobe subsidiárnej alebo delegovanej pôsobnosti. Argumentom vyššie zmienenej skutočnosti je tiež fakt, že slovenský zákonodarcu aj pôvodne širšie koncipovanú pôsobnosť Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy celkom zámerne zúžil, so zjavne formulovanou snahou vylúčenia širšej aplikácie civilného kó-

dexu na pracovnoprávne vzťahy.⁷ O tom, či je to správne rozhodnutie zákonodarcu, je možné teoreticky diskutovať.

S priamou použiteľnosťou Obchodného zákonníka na pracovnoprávne vzťahy Zákonník práce vôbec nepočíta. Nepovažujeme za správne, ak by mieru uplatnenia Obchodného zákonníka na pracovnoprávne vzťahy určoval Obchodný zákonník, čím by Obchodný zákonník reguloval vznik, zmenu či skončenie pracovného pomeru, t.j. základné právne inštitúty pracovného práva.

2 Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene ako problém obchodného vedenia a o nadbytočnosti zamestnanca ako pracovnoprávny pojem podľa Zákonníka práce?

Vo vyššie uvedenej súvislosti vyvstáva otázka, či rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ako hmotnoprávny predpoklad výpovede zo strany zamestnávateľa zodpovedá pojmovým znakom obchodného vedenia spoločnosti podľa Obchodného zákonníka alebo či je takéto rozhodnutie zamestnávateľa, ktoré je bezprostredne späté s výpoveďou zamestnávateľa, pracovnoprávnym pojmom.

Domnievame sa, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene tak, ako ho upravuje Zákonník práce v § 63 ods. 1 písm. b), sa môže síce v praxi obsahovo prekrývať s obchodným vedením v zmysle § 134 Obchodného zákonníka, ale prípadné porušenie pravidiel o obchodnom vedení podľa Obchodného zákonníka nemôže mať za následok neplatnosť právneho úkonu v pracovnom práve. Takéto rozhodnutie zamestnávateľa, aj ak by sme ho považovali za porušenie pravidiel obchodného vedenia, nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu ani v rámci obchodnoprávnych vzťahov podľa Obchodného zákonníka, ale zakladá „len“ zodpovednostný vzťah náhrady škody člena štatutárneho orgánu voči obchodnej spoločnosti.

V zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nemusí ísť vždy o rozhodnutie zamestnávateľa. Môže ísť aj o rozhodnutie iného príslušného orgánu. Okrem zamestnávateľa sa za príslušný orgán v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce považuje napríklad nadriadený orgán zamest-

⁷ Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. Obchodné vedenie v pracovnoprávnych vzťahoch. *Justičná revue*. 2020, roč. 72, č. 10, s. 1145 a n. ISSN 1335-6461.

návateľa alebo zriaďovateľ zamestnávateľa, aj keď výpoveď zamestnan-
covi dáva priamy zamestnávateľ.

3 Pojem obchodné vedenie

Z pracovnoprávných hľadísk nie je našim zámerom detailne analyzovať pojem, obsah a účel obchodného vedenia v zmysle Obchodného zákonníka. Základné obsahové kontúry tohto pojmu v súčasnosti rozvíja skôr literatúra obchodného práva, respektíve rozhodnutia súdov, ktoré rozhodujú v obchodnoprávných sporoch.⁸

Obchodné vedenie v zmysle Obchodného zákonníka je významným právnym pojmom v oblasti obchodného práva. Ustanovenie § 134 Obchodného zákonníka však presne nevymedzuje jeho pojem. Podľa časti právnej spisby obchodného práva pojem obchodné vedenie ani nie je celkom možné v zákone presne vymedziť. V činnosti obchodnej spoločnosti je potrebné prihliadať na konkrétnu obchodnú spoločnosť a ďalšie okolnosti.⁹ Nepochybne je nutné zohľadňovať základný účel obchodného vedenia spoločnosti, *ktorý spočíva v ochrane obchodnej spoločnosti vo vzťahu k členom jej štatutárneho orgánu. Porušenie pravidiel obchodného vedenia môže obchodnej spoločnosti spôsobiť škodu.*¹⁰

Domnievame sa, že pri doterajších analýzách právnych následkov porušenia pravidiel obchodného vedenia vo vzťahu k pracovnému právu sa najviac zabúda na základný účel obchodného vedenia ako právneho

⁸ Bližšie pozri PATAKYOVÁ, M. et al. *Obchodný zákonník: Komentár*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 1199 s. ISBN 978-80-7400-314-1; OVEČKOVÁ, O. et al. *Obchodný zákonník I: § 1 až 260: Komentár*. 3. dopln. a preprac. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 1739 s. ISBN 978-80-8168-573-6; OVEČKOVÁ, O. et al. *Obchodný zákonník II: § 261 až 775: Komentár*. 3. dopln. a preprac. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 1448 s. ISBN 978-80-8168-573-6; DOLOBÁČ, M. Obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch. *Justičná revue*. 2020, roč. 72, č. 10, s. 1145 a n. ISSN 1335-6461; *Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 25. 6. 2013, sp. zn. 14CoPr/3/2012*; a I. Štenglová v DĚDIČ, J., I. ŠTENGLOVÁ, R. KRÍŽ a P. ČECH. *Akciové spoločnosti*. 7. preprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 447. ISBN 978-80-7400-404-9.

⁹ Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. Obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch. *Justičná revue*. 2020, roč. 72, č. 10, s. 1145 a n. ISSN 1335-6461; *Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 25. 6. 2013, sp. zn. 14CoPr/3/2012*; *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. 5. 2020, sp. zn. 4 Cdo 60/2019*; a *Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 22. 7. 2020, sp. zn. 8 Cdo 70/2019*.

¹⁰ Bližšie pozri PATAKYOVÁ, M. et al. *Obchodný zákonník: Komentár*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 412-413. ISBN 978-80-7400-314-1, a tiež DOLOBÁČ, M. Obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch. *Justičná revue*. 2020, roč. 72, č. 10, s. 1143-1148. ISSN 1335-6461.

inštitútu obchodného práva, ktorý spočíva v ochrane obchodnej spoločnosti voči členom jej štatutárnych orgánov. Ak by sme aj pripustili fakt, že porušenie pravidiel obchodného vedenia spôsobuje právny následok neplatnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, takýto výklad by bol v priamom rozpore so základným účelom obchodného vedenia podľa § 134 Obchodného zákonníka.

Pri absencii zákonnej definície obchodného vedenia právna literatúra Slovenskej republiky aj Českej republiky, ako aj aktuálna judikatúra súdov Slovenskej republiky i Českej republiky vymedzuje pojem obchodné vedenie relatívne široko, s určitými obsahovými odtieňmi, napríklad ako „rozhodovanie o otázkach organizačného charakteru obchodnej spoločnosti, rozhodovanie o technických otázkach, o veciach vnútornej prevádzky podniku a o podnikateľskom zámere spoločnosti.“¹¹

Autori novej učebnice obchodného práva za obchodné vedenie považujú „oprávnenie rozhodovať o dennodennom fungovaní obchodnej spoločnosti, ktoré je zamerané na podnikateľskú činnosť.“¹²

Na rozhodnutie o obchodnom vedení môže spoločenská zmluva vyžadovať súčinnosť ďalšieho orgánu, dozornej rady alebo valného zhromaždenia. Základné otázky korporačnej povahy nie sú obchodným vedením, ale majú o nich rozhodovať spoločníci (napríklad zmena predmetu podnikania, bežné otázky financovania). Ani samotná výpoveď nemôže byť súčasťou obchodného vedenia spoločnosti, aj keď smeruje dovnútra spoločnosti – voči zamestnancom, pretože výpoveď je ako pracovnoprávny inštitút predmetom pracovnoprávných vzťahov.¹³

Skúmajúc právnu povahu a obsah rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, za hlavnú pojmovú črtu obchodného vedenia judikatúra súdov považuje každodenné riadenie (správu) rutinných a bežných prevádzkových záležitostí obchodnej spoločnosti.

¹¹ Bližšie pozri PATAKYOVÁ, M. et al. *Obchodný zákonník: Komentár*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 412-413. ISBN 978-80-7400-314-1, ako aj *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31. 5. 2012, sp. zn. 5 Obo 20/2011, 5 Obo 21/2011, obdobne Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky zo dňa 18. 3. 2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003; a Usnesení Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 5. 4. 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006.*

¹² Bližšie pozri OVEČKOVÁ, O., K. CSACH a L. ŽITŇANSKÁ. *Obchodné právo II: Obchodné spoločnosti a družstvo*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020, s. 227-231. ISBN 978-80-571-0291-5.

¹³ Bližšie pozri OVEČKOVÁ, O. et al. *Obchodný zákonník I: § 1 až 260: Komentár*. 3. dopln. a preprac. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 648 a n. ISBN 978-80-8168-573-6.

V zmysle vyššie uvedeného by sa dali do pojmu obchodné vedenie zahrnúť akékoľvek činnosti, ktoré súvisia s bežnou prevádzkou obchodnej spoločnosti, vrátane jej každodenných rutinných činností. Ide o každodenné činnosti súvisiace s prevádzkou podniku, ktoré sa pravidelne opakujú. Naopak, do obsahu pojmu obchodné vedenie nepatria činnosti, ktoré nesúvisia s bežnou prevádzkou obchodnej spoločnosti.¹⁴

Ak by sme mali vo všeobecnosti charakterizovať obchodné vedenie spoločnosti s ručením obmedzeným na základe aktuálnej literatúry, a tiež aktuálnej judikatúry súdov Slovenskej republiky a Českej republiky, pod obchodným vedením v zmysle Obchodného zákonníka sa najčastejšie rozumie *správa rutinných záležitostí obchodnej spoločnosti v zmysle záležitostí bežného života spoločnosti*, a to najmä „*rozhodovanie o organizačných, obchodných, personálnych, finančných otázkach bežného života spoločnosti*.“¹⁵

Aj keď medzi príklady takýchto rutinných záležitostí bežného života obchodnej spoločnosti judikatúra súdov uvádza aj *personálne otázky*, za takéto by bolo potrebné považovať len také personálne otázky, ktoré majú rutinný a riadiaci charakter, ktoré majú charakter bežného každodenného života spoločnosti, nie také, ktoré sú predmetom úpravy Zákonníka práce, ktorý upravuje pracovnoprávne vzťahy pri výkone závislej práce. Takými personálnymi otázkami rýdzo pracovnoprávneho charakteru sú nepochybne otázky spojené so skončením pracovného pomeru. Pod pojem obchodné vedenie nemôže prislúchať každá elementárna pracovnoprávna otázka, hoci nevyklúčujeme, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene môže v niektorých prípadoch tvoriť súčasť obsahu pojmu obchodné vedenie.¹⁶

Rozhodnutie o organizačnej zmene zamestnávateľ neprijíma každý deň a domnievame sa, že takéto rozhodnutie a s ním bezprostredne spo-

¹⁴ Bližšie pozri PATAKYOVÁ, M. et al. *Obchodný zákonník: Komentár*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 412. ISBN 978-80-7400-314-1; a OVEČKOVÁ, O. et al. *Obchodný zákonník I: § 1 až 260: Komentár*. 3. dopln. a preprac. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 648. ISBN 978-80-8168-573-6.

¹⁵ Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31. 5. 2012, sp. zn. 5 Obo 20/2011, 5 Obo 21/2011; Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky zo dňa 18. 3. 2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003; Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31. 5. 2012, sp. zn. 5 Obo 20/2011, 5 Obo 21/2011*, ako aj *Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky zo dňa 18. 3. 2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003*.

¹⁶ Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. *Obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch*. *Justičná revue*. 2020, roč. 72, č. 10, s. 1143 a n. ISSN 1335-6461.

jená výpoveď ako právny následok predmetného rozhodnutia neprislúchajú do každodennej rutinnej činnosti obchodnej spoločnosti.

Spoločníci, respektíve akcionári majú právo podieľať sa na riadení obchodnej spoločnosti, a tým aj prijímať rozhodnutia, ktoré, na rozdiel od konateľského oprávnenia, zásadným spôsobom ovplyvňujú činnosť a ďalší rozvoj obchodnej spoločnosti. O zásadných otázkach činnosti obchodnej spoločnosti by nemali rozhodovať konatelia, ale spoločníci, respektíve akcionári v prípade akciovnej spoločnosti.¹⁷ Nemožno pochybovať, že organizačné zmeny v obchodnej spoločnosti často predstavujú zásadné reštrukturalizačné zmeny, o ktorých by nemali rozhodovať konatelia, ale spoločníci alebo valné zhromaždenie spoločnosti.

Pokiaľ ide o právnu formu obchodného vedenia, môžu ju v obchodnej spoločnosti predstavovať nielen rozhodnutia, ale aj činnosť či príslušné úkony. Dozista nie všetky rozhodnutia spoločnosti s ručením obmedzeným možno obsahovo podriaďiť pod pojem obchodné vedenie spoločnosti.

Podľa rozsudku Najvyššieho súdu Českej republiky 29 Odo 479/2003 z 25. augusta 2004, „napriek tomu, že rozhodnutia prijaté v rámci obchodného vedenia sa môžu následne realizovať v podobe právneho úkonu (zmluvy), nemožno tieto právne úkony alebo ich zmeny subsumovať pod rozhodnutie o obchodnom vedení. Konat' v mene spoločnosti je oprávnený každý z konateľ'ov samostatne, ak spoločenská zmluva neustanoví inak.“

4 Rozhodnutie zamestnávateľa ako pracovnoprávny pojem

V súvislosti s rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene je dôležité posúdiť, či rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je pracovnoprávnym pojmom alebo obchodnoprávnym pojmom a či jeho právne ponímanie vo vzťahu k platnosti či neplatnosti výpovede zodpovedá hlavne jeho hlavnému zákonnému účelu – ochrane obchodnej spoločnosti pred konaním samotného štatutárneho orgánu. Úvaha o tom, že porušenie pravidiel obchodného vedenia v zmysle § 134 Obchodného zákonníka má za následok neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa, na

¹⁷ Bližšie pozri P. Hampel v BĚLOHLÁVEK, A. J. et al. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 1938. ISBN 978-80-7380-451-0, a tiež *Rozsudok Okresného súdu v Košiciach II zo dňa 12. 12. 2017, sp. zn. 10Cpr/5/2016, zmenený Rozsudkom Krajského súdu v Košiciach zo dňa 23. 10. 2018, sp. zn. 6CoPr/4/2018.*

opak, poškodzuje záujmy obchodnej spoločnosti, ktorá je v právnej pozícii zamestnávateľa.¹⁸

Porušenie pravidiel obchodného vedenia by nemalo preto ovplyvňovať platnosť výpovede ako pracovnoprávneho úkonu, ale vznik zodpovednosti člena štatutárneho orgánu za škodu spôsobenú spoločnosti. V konaní o určení neplatnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce súd neskúma platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene, práve z dôvodu, že toto rozhodnutie nie je právnym úkonom.¹⁹ Ak v konaní o neplatnosť výpovede z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce súd neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa, prečo by potom takéto rozhodnutie zamestnávateľa malo spôsobiť neplatnosť samotného právneho úkonu výpovede zamestnávateľa? Samotná výpoveď zamestnávateľa ako právny úkon by spadala pod konateľské oprávnenie podľa § 133 Obchodného zákonníka. Bola by konaním navonok, aj keď smeruje dovnútra zamestnávateľa – obchodnej spoločnosti.

Domnievame sa, že správne to vyjadril Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozhodnutí z roku 2009, v ktorom deklaroval, že nejde o rozhodnutie v rámci obchodného vedenia, ale o konanie podľa § 9 Zákonníka práce, bez možnosti subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka.²⁰

5 Obsah a forma rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene a skončení pracovného pomeru výpoveďou

Zákonník práce v § 63 ods. 1 písm. b) presne ustanovuje nielen formu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, ale aj jeho obsah. Súčasne v § 9 ustanovuje aj aktívne legitimované subjekty oprávnené na prijatie takéhoto rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, a to nielen pokiaľ ide o právne úkony, ale aj faktické úkony, ktoré samé osebe nespôsobujú právne následky, ale v spojitosti s právnou skutočnosťou výpovede spôsobujú právne dôsledky.

¹⁸ Bližšie pozri OVEČKOVÁ, O. et al. *Obchodný zákonník I: § 1 až 260: Komentár*. 3. dopln. a preprac. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 648 a n. ISBN 978-80-8168-573-6; a PATAKYOVÁ, M. et al. *Obchodný zákonník: Komentár*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 412-413, ako aj s. 548. ISBN 978-80-7400-314-1.

¹⁹ Bližšie pozri *Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 22. 7. 2020, sp. zn. 8 Cdo 70/2019*.

²⁰ Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29. 1. 2009, sp. zn. 3 Cdo 33/2008*.

Domnievame sa, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nevykazuje v prevažnej miere všetky právne znaky obchodného vedenia hlavne z dôvodu, že takéto rozhodnutie nemožno pokladať za každodennú rutinnú činnosť bežného každodenného života obchodnej spoločnosti.

Zákonodarca v Zákonníku práce veľmi prísne kogentným spôsobom formuluje hmotnoprávne podmienky výpovede zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorých sankcionuje neplatnosťou výpovede. Zmiený prísny postoj zákonodarcu nepochybne súvisí s dôležitosťou kogentnej úpravy jednostranného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, právna nekorektnosť ktorej by mohla závažným spôsobom zasiahnuť do ústavného práva zamestnanca na prácu. Veľmi prísny spôsob pracovnoprávnej regulácie uplatnenia výpovede zo strany zamestnávateľa vyplýva aj z právnych dokumentov Organizácie Spojených národov, Rady Európy, ako aj z práva Európskej únie, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Domnievame sa, že právnu úpravu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene nemožno oddeliť od právnej úpravy samotnej výpovede podľa Zákonníka práce, ktorá je jej zákonným hmotnoprávnym predpokladom platnosti.

Výpovedný dôvod na strane zamestnávateľa o organizačnej zmene, zakotvený v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je založený na kumulatívnom splnení všetkých nasledujúcich predpokladov:

- ✚ rozhodnutie zamestnávateľa o zmene úloh, technického vybavenia, znížení počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo iných organizačných zmenách (rozhodnutie o organizačných zmenách),
- ✚ nadbytočnosť zamestnanca a
- ✚ príčinná súvislosť medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačných zmenách a nadbytočnosťou zamestnanca.

V zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene je len také rozhodnutie, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, znižovanie počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene s iným obsahom, než ktorý predpokladá § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nemôže byť plnohodnotným právnym predpokladom platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa. Pritom nemožno vylúčiť, že v takto

charakterizovanej časti rozhodnutia zamestnávateľa sa bude obsah daného rozhodnutia niekedy prelínať s výkonom obchodného vedenia spoločnosti.

Na druhej strane, za dôležitý považujeme tiež fakt, že samotné rozhodnutie zamestnávateľa nie je plnohodnotným predpokladom platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa. Platnosť či neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa nepodmieňuje len samotné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene. Ďalším z predpokladov platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa je existencia samotnej nadbytočnosti zamestnanca, ako aj príčinná súvislosť medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca. Rozhodnutia súdov, ktoré rozhodnutie zamestnávateľa kvalifikovali ako obsahovú súčasť obchodného vedenia, sa, podľa nášho názoru, dostatočne nezaoberali ďalšími predpokladmi, ktoré musia byť splnené pre platnosť výpovede zamestnávateľa. Nevyhnutným predpokladom platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa z dôvodu organizačnej zmeny je samotná organizačná zmena, nielen samotné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, ako i z toho vyplývajúca nadbytočnosť zamestnanca.

Veľmi podstatnou okolnosťou je i skutočnosť, že pre to, aby bola výpoveď zamestnávateľa z dôvodu organizačnej zmeny platná, musí byť súčasne daná aj príčinná súvislosť medzi uvedeným rozhodnutím zamestnávateľa a nadbytočnosťou zamestnanca.

V prípade rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene je potrebné rozlišovať jeho vydanie (prijatie) a jeho účinnosť. Zamestnávateľ je oprávnený skončiť so zamestnancom pracovný pomer už po vydaní či prijatí rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, aj keď sa ešte nestalo účinným.

6 Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene ako faktický úkon

Ako už bolo spomenuté, rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene podľa pracovného práva a aktuálnej judikatúry súdov nie je právnym úkonom pracovného práva, ale faktickým úkonom (konaním), vo vzťahu ku ktorému neplatia dôvody neplatnosti právnych úkonov, ako ich ustanovujú Občiansky zákonník v § 34 a nasl. a § 17 Zákonníka práce. Žiada sa v uvedenej súvislosti poznamenať, že v historickom chápaní tohto rozhodnutia môžeme zaznamenať určitý vývoj, v rámci ktorého sa takéto rozhodnutie zamestnávateľa určitý čas považovalo za právny úkon

v širšom slova zmysle, ako ho chápal Viktor Knapp, ako prejav vôle spôsobilý privodiť právne následky (výpoveď zo strany zamestnávateľa z organizačných dôvodov).

Tým, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene sa nepovažuje za právny úkon, samé osebe nespôsobuje právne následky, ale len v spojení s inou právnou skutočnosťou, ktorou je výpoveď zamestnávateľa z organizačných dôvodov. Takýto faktický úkon je právne relevantný len vtedy, ak to právny predpis výslovne ustanovuje. Takýmto právnym predpisom je výlučne Zákonník práce, konkrétne ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b).

Len rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene súčasne s existenciou organizačnej zmeny, ako aj existenciou príčinnej súvislosti medzi uvedeným rozhodnutím zamestnávateľa a nadbytočnosťou zamestnanca predstavuje právne relevantný predpoklad pre platné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. To vo všeobecnosti aj konkrétne upravuje Zákonník práce, bez toho, aby predpokladal priamu či nepriamu aplikáciu Obchodného zákonníka pre oblasť pracovnoprávných vzťahov.

Skutočnosť, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene sa nepovažuje za právny úkon, znamená, že naň nedopadajú dôsledky eventuálnej neplatnosti právnych úkonov. Možno ho posudzovať len z hľadiska toho, či k rozhodnutiu o organizačnej zmene skutočne došlo a či medzi nadbytočnosťou zamestnanca a rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene je príčinná súvislosť.

Pri rozhodovaní o platnosti či neplatnosti výpovede súd neskúma jej platnosť tak, ako je to v prípade právnych úkonov.

7 Oprávnený subjekt prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene

Kameňom úrazu rozdielneho pohľadu na rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je najmä otázka oprávneného subjektu jeho prijatia. V súvislosti s oprávnenosťou zamestnávateľa prijímať rozhodnutia, vrátane rozhodnutia o organizačnej zmene konštatujeme, že by mali platiť rovnaké právne pravidlá pre všetky zamestnávateľské subjekty pracovnoprávných vzťahov, nezávisle od ich formy, s rovnakými právnymi následkami na platnosť či neplatnosť výpovede.

Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce prijíma zamestnávateľ. Ak je zamestná-

vateľ fyzickou osobou, prijíma rozhodnutie sám osobne alebo sa zamestnávateľ môže dať zastúpiť podľa Občianskeho zákonníka. Za zamestnávateľa, ktorý je obchodnou spoločnosťou, alebo za inú právnickú osobu prijímajú rozhodnutie o organizačnej zmene osoby, ktoré konajú za zamestnávateľa, prípadne ich zástupcovia.

Zástož pracovnoprávnej literatúry je, že oprávnený subjekt na prijímanie rozhodnutia o organizačnej zmene je, aj keď relatívne široko, ale celkom konkrétne určený v § 9 Zákonníka práce. Ustanovenie § 9 Zákonníka práce konkrétne upravuje oprávnenosť subjektov zamestnávateľa konať za zamestnávateľa, a to nielen pokiaľ ide o právne úkony. Pritom obchodné vedenie podľa Obchodného zákonníka môžu vykonávať nielen členovia štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti, ale toto oprávnenie môže byť spoločenskou zmluvou prenesené napríklad na dozornú radu, respektíve iný orgán obchodnej spoločnosti.

Rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene sa možno preto zaoberať len v nevyhnutnej spojitosti s výpoveďou a s ňou existujúcou organizačnou zmenou a príčinnou súvislosťou medzi nimi.

Ako už bolo vyššie uvedené, Zákonník práce má voľnejšiu vlastnú úpravu konania zamestnávateľa a konania za zamestnávateľa, v zmysle ktorej sú platné právne úkony v pracovnom práve i v prípade, ak ich uskutočnil len jeden konateľ, aj keď spoločenská zmluva vyžadovala povinnosť spoločne viazaného konania viacerých konateľov.

Rozhodnutie o organizačnej zmene musí podľa Zákonníka práce urobiť zamestnávateľ (právnická osoba alebo fyzická osoba), pričom pojem zamestnávateľ pre účely pracovnoprávných vzťahov Zákonník práce ustanovuje v § 7, v zmysle ktorého zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

V súvislosti s právnym postavením zamestnávateľa je potrebné v zmysle § 9 Zákonníka práce rozlišovať konanie zamestnávateľa a konanie za zamestnávateľa. Konanie štatutárneho orgánu je konaním samotnej právnickej osoby, pričom konanie zamestnávateľa nie je len oprávnením robiť v mene právnickej osoby právne úkony. Aj v prípade rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, ktoré sa nepovažuje za právny úkon, ide o priame konanie právnickej osoby, ktorá je v právnom postavení zamestnávateľa, pretože právnická osoba koná prostredníctvom štatutárneho orgánu. Inou otázkou na posúdenie je otázka hmotnej

zodpovednosti členov štatutárnych orgánov v prípade prekročenia ich oprávnenia podľa Obchodného zákonníka, napríklad v prípade porušenia pravidiel o obchodnom vedení.

Osobitosťou pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce, na rozdiel od Obchodného zákonníka, je skutočnosť, že z hľadiska pracovného práva právnickú osobu v právnom postavení zamestnávateľa zaväzuje nielen konanie štatutárneho orgánu (pozri § 9 Zákonníka práce), ktoré je konaním samotnej právnickej osoby. Pritom platná pracovnoprávna úprava § 9 Zákonníka práce nerozlišuje, či ide o konanie navonok alebo konanie dovnútra zamestnávateľa.

V zmysle pracovného práva právnickú osobu v právnej pozícii zamestnávateľa môže zaväzovať aj konanie iných osôb, či už na základe zmluvného zastúpenia podľa Občianskeho zákonníka alebo na základe Zákonníka práce, z ktorého vyplýva oprávnenie týchto osôb konať s účinkom pre právnickú osobu.

V zmysle § 9 ods. 1 druhá veta Zákonníka práce oprávnenie konať právne úkony za zamestnávateľa majú aj zamestnanci na základe poverenia (nie zastúpenia, pretože poveriť možno len vlastného zamestnanca). Týmto nielen Zákonník práce, ale aj Občiansky zákonník vyjadruje ochranu tretích osôb pri prípadnom prekročení zastúpenia alebo poverenia.

Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce namiesto štatutárnych orgánov môžu v mene zamestnávateľa robiť právne úkony ako orgány zamestnávateľa taktiež iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov.

Skutočným právnym základom pre rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je Zákonník práce, ktorý v nadväznosti na § 9 v § 63 ods. 1 písm. b) súčasne ustanovuje obsah tohto rozhodnutia, a to i v prípade, že sa podľa aktuálnej judikatúry súdov dané rozhodnutie zamestnávateľa nepovažuje za právny úkon. Aj v uvedených situáciách je rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene potrebné chápať v najtesnejšej väzbe na právny úkon samotnej výpovede, ktorá je bez akejkoľvek pochybnosti pracovnoprávnym úkonom, ktorého platnosť či neplatnosť je nutné posudzovať podľa Zákonníka práce, a nie podľa Obchodného zákonníka.

Zákonník práce pritom nerieši otázku zodpovednosti štatutárnych orgánov právnických osôb za spôsobenú škodu v prípade porušenia či

prekročenia ich oprávnenia, účelom ktorej je napríklad v prípade obchodnej spoločnosti chrániť obchodnú spoločnosť pred samotným štatutárnym orgánom, respektíve členmi štatutárneho orgánu. Ak by napríklad rozhodnutím konateľa bola prekročená jeho právomoc v zmysle spoločenskej zmluvy, napríklad ak by za spoločnosť sám skončil pracovný pomer výpoveďou so zamestnancom, aj ak by mali byť súčinní dvaja konatelia a tento fakt by „mal spôsobiť neplatnosť právneho úkonu výpovede“, takýto právny dôsledok by bol v priamom rozpore s účelom obchodného vedenia podľa Obchodného zákonníka. Uvedený právny následok by bol v skutočnosti na ujmu obchodnej spoločnosti, pretože základným účelom právnej regulácie obchodného vedenia, ako už bolo spomenuté, je chrániť obchodnú spoločnosť pred „štatutármi“, ktorí, ak konajú právne nekorektne, mali by obchodnej spoločnosti nahradiť spôsobenú škodu.

Pojmy obchodné vedenie a konateľské oprávnenie nemožno striktné oddeľovať, lebo na základe konateľského oprávnenia sa prejavuje navonok vôľa, ktorá bola vytvorená v rámci vnútorného rozhodovania štatutárneho orgánu. Vo vyššie uvedenom zmysle je obchodné vedenie predpokladom konateľského oprávnenia v záležitostiach neprekračujúcich hranice bežnej prevádzky obchodnej spoločnosti s ručením obmedzeným.²¹

8 Obsah a forma rozhodnutia o organizačnej zmene

Ustanovenie § 9 Zákonníka práce určuje nielen subjekty, ktoré sú oprávnené prijať rozhodnutie o organizačnej zmene, ale súčasne v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sa ustanovuje aj obsah príslušného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene.

Podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce obsahom rozhodnutia o organizačnej zmene je *zmena úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, alebo ide o rozhodnutie o iných organizačných zmenách, následkom ktorých sa stane zamestnanec nadbytočným*. Ako vidieť, v prípade rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene ako hmotnoprávnej podmienke výpovede zo strany zamestnávateľa nejde o „bežnú, rutinnú a každodenne sa opakujúcu“ aktivitu právne zarámčovanú do obsahu obchodného vedenia. Pritom ustanovenie § 9 Zákonníka

²¹ Bližšie pozri OVEČKOVÁ, O. et al. *Obchodný zákonník I: § 1 až 260: Komentár*. 3. dopln. a preprac. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 1739 s. ISBN 978-80-8168-573-6.

práce je kogentným ustanovením Zákonníka práce, a preto ho nemožno priamo nahradiť príslušnými ustanoveniami Obchodného zákonníka o obchodnom vedení.

Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene podľa Zákonníka práce musí mať písomnú formu, pretože toto rozhodnutie ako hmotnoprávny predpoklad výpovede zo strany zamestnávateľa zasahuje do ústavného práva na prácu, ako aj ústavného práva na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zamestnancov. Na rozdiel od nutnosti písomnej formy rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, rozhodnutia konateľov, ktorí by napríklad mali rozhodovať väčšinou, nemusia mať písomnú formu. Z takýchto rozhodnutí konateľov v rámci obchodného vedenia sa nemusí ani vyhotovovať zápisnica.

Domnievame sa, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene v prevažnej časti prípadov nie je vecou obchodného vedenia v ponímaní správy rutinných každodenných činností bežného života obchodnej spoločnosti, respektíve nie je pravidelnou, každodennou a priebežnou správou záležitostí obchodnej spoločnosti a riadenia otázok jej bežného života, ako to vyjadril Najvyšší správny súd Českej republiky.²²

Podľa ustálenej judikatúry nie je spôsob, akým sú oprávnení konatieri viacerí konatelia v mene spoločnosti určení spoločenskou zmluvou, záväzný pre pracovnoprávne úkony, ktoré sa považujú za konanie dovnútra spoločnosti, a nie navonok.²³ Dôsledkom právneho úkonu konateľa, ktorý je v rozpore so spoločenskou zmluvou, nie je neplatnosť výpovede.²⁴

Domnievame sa, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nezodpovedá právnym znakom každodennosti, rutinných záležitostí bežného života obchodnej spoločnosti. Preto takéto rozhodnutie z dôvodu porušenia pravidiel obchodného vedenia nemôže spôsobiť neplatnosť pracovnoprávneho úkonu výpovede zamestnávateľa.

²² Bližšie pozri OVEČKOVÁ, O., K. CSACH a L. ŽITŇANSKÁ. *Obchodné právo II: Obchodné spoločnosti a družstvo*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020. 425 s. ISBN 978-80-571-0291-5.

²³ Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 25. 11. 1998, sp. zn. 4 Cdo 118/1998*.

²⁴ Bližšie pozri *Rozsudok Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 25. 8. 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003; Usnesení Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 28. 5. 2015, sp. zn. 29 Cdo 5330/2014; a Rozsudok Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 21. 2. 2007, sp. zn. 32 Odo 302/2004*.

Záver

Už od vzniku pracovného práva pracovnoprávne inštitúty založenia, zmeny a skončenia pracovného pomeru sú základnými dominantami právnych vzťahov výkonu závislej práce, na ktoré nie je možná priama aplikácia Obchodného zákonníka. Ak by zámerom zákonodarcu bolo tak urobiť, upravil by vzťah Zákonníka práce a Obchodného zákonníka, či už na princípe subsidiárnej alebo delegovanej pôsobnosti, tak, ako to urobil vo vzťahu k Občianskemu zákonníku. Napríklad aj vzťah Zákonníka práce k Občianskemu zákonníku zákonodarca v nedávnej minulosti budoval najprv na zásade širšej subsidiárnej pôsobnosti, ktorú následne po niekoľkých rokoch podstatne zúžil, čomu zodpovedá súčasné znenie ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce.

Osobitne problematika skončenia pracovného pomeru, vrátane kogentného ustanovenia hmotnoprávnych predpokladov, respektíve podmienok výpovede patrí medzi nosné a zásadné problémy pracovného práva, regulujúce právne vzťahy závislej práce. Predmetnú významnú pracovnoprávnu oblasť pracovného práva si svojbytné reguluje Zákonník práce, bez toho, aby počítal s priamou vecnou pôsobnosťou Obchodného zákonníka na oblasť pracovnoprávnych vzťahov, či už v podobe subsidiárnej alebo delegovanej pôsobnosti.

Na rozdiel od Obchodného zákonníka, Zákonník práce vyžaduje pre predmetné rozhodnutie zamestnávateľa nielen celkom konkrétny obsah, ale tiež písomnú formu daného rozhodnutia zamestnávateľa. Príslušné rozhodnutie zamestnávateľa (podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) ako podmienka platnej výpovede musí mať písomnú formu okrem iného taktiež z dôvodu, že bezprostredne súvisí s ústavnou ochranou zamestnancov pred jednostranným prepustením zo strany zamestnávateľa, a tým aj s ústavným právom na prácu.

Zoznam bibliografických odkazov

BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLOHLÁVEK, A. J. et al. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 2733 s. ISBN 978-80-7380-451-0.

DĚDIČ, J., I. ŠTENGLOVÁ, R. KRŽÍŽ a P. ČECH. *Akciové společnosti*. 7. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 672 s. ISBN 978-80-7400-404-9.

- DOLOBÁČ, M. *Obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch. Justičná revue.* 2020, roč. 72, č. 10, s. 1143-1148. ISSN 1335-6461.
- OVEČKOVÁ, O. et al. *Obchodný zákonník I: § 1 až 260: Komentár.* 3. dopln. a preprac. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 1739 s. ISBN 978-80-8168-573-6.
- OVEČKOVÁ, O. et al. *Obchodný zákonník II: § 261 až 775: Komentár.* 3. dopln. a preprac. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 1448 s. ISBN 978-80-8168-573-6.
- OVEČKOVÁ, O., K. CSACH a L. ŽITŇANSKÁ. *Obchodné právo II: Obchodné spoločnosti a družstvo.* 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020. 425 s. ISBN 978-80-571-0291-5.
- PATAKYOVÁ, M. et al. *Obchodný zákonník: Komentár.* 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 1199 s. ISBN 978-80-7400-314-1.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 12. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 114/2003.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 25. 8. 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 21. 2. 2007, sp. zn. 32 Odo 302/2004.*
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky zo dňa 18. 3. 2005, sp. zn. 4 Afs 24/2003.*
- Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 25. 6. 2013, sp. zn. 14CoPr/3/2012.*
- Rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo dňa 26. 9. 2018, sp. zn. 9CoPr/4/2018.*
- Rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo dňa 23. 10. 2018, sp. zn. 6CoPr/4/2018.*
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29. 1. 1991, sp. zn. 6 Cz 1/91.*

- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 25. 11. 1998, sp. zn. 4 Cdo 118/1998.*
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29. 1. 2009, sp. zn. 3 Cdo 33/2008.*
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31. 5. 2012, sp. zn. 5 Obo 20/2011, 5 Obo 21/2011.*
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. 5. 2020, sp. zn. 4 Cdo 60/2019.*
- Rozsudok Okresného súdu v Košiciach II zo dňa 12. 12. 2017, sp. zn. 10Cpr/5/2016.*
- Usnesení Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 5. 4. 2006, sp. zn. 5 Tdo 94/2006.*
- Usnesení Nejvyššího soudu České republiky zo dňa 28. 5. 2015, sp. zn. 29 Cdo 5330/2014.*
- Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.*
- Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 22. 7. 2020, sp. zn. 8 Cdo 70/2019.*
- Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 22. 10. 2020, sp. zn. IV. ÚS 512/2020.*
- Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.*

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
helena.barancova@truni.sk