

ROZHODNUTIE ZAMESTNÁVATEĽA O ORGANIZAČNÝCH ZMENÁCH NIE JE ROZHODNUTIE O VEDENÍ SPOLOČNOSTI

Pred nedávnom sa dostala na Ústavný súd Slovenskej republiky otázka, či rozhodnutie zamestnávateľa, ktorým sa rozhodlo o organizačných zmenách, konkrétne o nadbytočnosti zamestnanca, je alebo nie je rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti.

Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojom náleze rozhodol tak, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách sa nepovažuje za rozhodnutie ktoré podlieha pravidlám o obchodnom vedení spoločnosti.

Podstatou sporu bolo to, že voči zamestnávateľovi bola podaná žaloba na určenie, že skončenie žalobcovho pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu zrušenia žalobcovej pracovnej pozície na základe rozhodnutia o organizačnej zmene zamestnávateľa je neplatné a pracovný pomer žalobcu naďalej trvá. Podľa Zákonníka práce je predpokladom na takúto výpoveď rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene ktorým zamestnávateľ určí ktorý zamestnanec je nadbytočný. Ide o štandardný a veľmi častý spôsob ako na základe organizačnej zmeny ukončiť pracovný pomer so zamestnancom. V tomto spore však v rámci rozhodnutia o dovolaní Najvyšší súd Slovenskej republiky dospel k záveru, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté podľa pravidiel o prijatí rozhodnutia o obchodnom vedení spoločnosti, nakoľko nebolo prijaté väčšinou konateľov spoločnosti, a preto je neplatné, čo by malo za následok neplatnosť samotnej výpovede. Výpoveď pre nadbytočnosť bola totiž daná v súlade s organizačnými zmenami v spoločnosti, ktoré prebiehali v súlade a podľa pokynov konateľov spoločnosti. Zamestnávateľ - sťažovateľ však tvrdil, že rozhodnutie o organizačnej zmene nielen nebolo ale ani nemuselo byť prijaté v súlade so zákonnou úpravou o obchodnom vedení spoločnosti v zmysle Obchodného zákonníka, t.j. väčšinou konateľov. Sťažovateľ sa preto v tomto prípade musel obrátiť sťažnosťou na Ústavný súd Slovenskej republiky.

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky je založený na tom, že nakoľko Obchodný zákonník nie je vo vzťahu podriadenosti (subsidiarity) k Zákonníku práce, na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách podľa Zákonníka práce nemožno aplikovať ustanovenia Obchodného zákonníka, v zmysle ktorého platí, že na rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré patrí do pôsobnosti konateľov, sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčí vyšší počet hlasov. Nie je totiž možné posudzovať ochranu zamestnanca prostredníctvom obchodnoprávneho inštitútu, ktorý má slúžiť úplne inému účelu, a to je ochrana spoločnosti smerom dovnútra, teda v zásade ochrana jej spoločníkov pred konateľmi spoločnosti. Podľa Ústavného súdu Slovenskej republiky je písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách podľa Zákonníka práce oprávnená prijať osoba, ktorá je v mene zamestnávateľa oprávnená na právny úkon výpovede .

Tento nález Ústavného súdu Slovenskej republiky len podčiarkuje osobitosť pracovnoprávných vzťahov a rozdielny pohľad obchodného a pracovného práva na rovnaký skutkový základ. Podstatné je ale aj to, že v tomto spore dal za pravdu zamestnávateľovi až Ústavný súd Slovenskej republiky. Aj keď zo skúseností vyplýva, že v spore medzi zamestnávateľom a zamestnancom býva väčšinou úspešný zamestnanec je zrejmé, že sa oplatí zamestnávateľovi domáhať sa svojich práv a to s využitím všetkých právnych prostriedkov, vrátane podania sťažnosti na Ústavný súd Slovenskej republiky.

ROZHODNUTIE ZAMESTNÁVATEĽA O ORGANIZAČNÝCH ZMENÁCH NIE JE ROZHODNUTIE O VEDENÍ SPOLOČNOSTI

¹ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. IV. ÚS 512/2020-110, zo dňa 20.04.2021

² § 63 ods. 1 písm. b) Zákonník práce

³ § 134 Obchodného zákonníka

⁴ Konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch je komplexne upravené v § 9 Zákonníka práce.

bpv Braun Partners s.r.o.
Europeum Business Center
Suché mýto 1
SK-811 03 Bratislava

Tel.: (+421) 233 888 880
Fax: (+421) 220 910 844
www.bpv-bp.com
bratislava@bpv-bp.com

Tento materiál slúži len ako všeobecná informácia o aktuálnych témach, nejedná sa o poradenstvo. Nezohľadňujú sa v ňom žiadne zvláštne okolnosti, finančná situácia alebo zvláštne požiadavky adresátov. Jeho adresáti by si preto mali vždy vyžiadať príslušné profesionálne služby k uvedeným informáciám.

Aj napriek dôkladnému zostaveniu tohto materiálu nemôže spoločnosť bpv Braun Partners s.r.o., o.z., jej partneri, spolupracovníci či spolupracujúci advokáti a daňoví poradcovia zaručiť presnosť a úplnosť informácií tu obsiahnutých a nepreberá akúkoľvek zodpovednosť za jednanie alebo zdržanie sa konania na základe informácií obsiahnutých v tomto materiálu.