

JUDIKATÚRA

Skončenie pracovného pomery

JUDr. Monika Kiklicová

Vzor citácie: Skončenie pracovného pomeru – Judikatúra/Kiklicová, M.,
Žilina: EUROKÓDEX, s. r. o., 2020, 479 s.

„Spravodlivosť je pevná a trvalá vôľa priznávať každému,
čo mu právom patrí.“

Ulpianus Domitius

Judikatúra – Skončenie pracovného pomeru

Judikatúru zostavila JUDr. Monika Kiklicová

Žilina: EUROKÓDEX, s. r. o., november 2020. 479 s.

ISBN 978-80-8155-098-0



www.eurokodex.sk

Predhovor

Podľa Ústavy Slovenskej republiky majú občania právo na prácu.

Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a zákon im zabezpečuje okrem iného aj ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní. Okrem práv má však každý zamestnanec i povinnosti, ktoré je povinný dodržiavať, a to pod sankciou skončenia pracovného pomeru.

Zamestnávateľa, naopak, majú právo vyžadovať plnenie povinností od zamestnancov a v prípade neplnenia povinností s nimi zákonným spôsobom ukončiť pracovný pomer za spoluúčasti zástupcov zamestnancov v prípade, ak ku skončeniu pracovného pomeru dochádza zo strany zamestnávateľa, nakoľko zamestnanec podriadeným postavením v pracovnoprávných vzťahoch si vyžaduje zvýšenú ochranu.

Jednou zo základných zásad pracovnoprávnej normy okrem iného je i skutočnosť, že zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde.

V nemalej miere k tomu i dochádza, čoho dôkazom je i táto publikácia, zahrňujúca a spracúvajúca judikatúru súdov Slovenskej republiky v oblasti pracovného práva. Pracovnoprávne vzťahy, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a právnych povinností všeobecne ustanovených normami pracovného práva, a z ktorých spory vznikajú porušením týchto práv alebo nedodržaním svojich povinností, sú zložité a komplikované práve spomínaným prvkom subjektivity a svojho uhľa pohľadu na vyššie uvedené ako zo strany zamestnávateľa, tak i zo strany zamestnanca.

Zásadným spôsobom sa potom upriamuje pozornosť na rozhodovaciu činnosť súdov v otázkach súdnych sporov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami práve v takej citlivej a chúlostivej otázke, akou je skončenie pracovného pomeru, čo pre zamestnanca predstavuje významný zásah do jeho pracovného pomeru a práv garantovaných právnymi predpismi Slovenskej republiky. A práve tento aspekt je hlavným cieľom autorky i tejto publikácie. Približuje verejnosti rozhodovanie súdov v pracovnoprávných veciach, vo veciach týkajúcich sa pracovnoprávných vzťahov zamestnávateľov a zamestnancov a poskytuje náhľad a možno i odpovede na viaceré zásadné otázky z pohľadu nezúčastnenej a najmä nezávislej strany, vyplývajúce z pracovnoprávných sporov a dotýkajúce sa oboch sporových strán.

autorka

O autorke

JUDr. Monika Kiklicová

Právnickú fakultu absolvovala na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Od jej absolvovania sa venuje problematike pracovného práva, kolektívneho vyjednávania a v poslednom čase i ochrane osobných údajov, najmä v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

Počas celého svojho profesionálneho pôsobenia pracuje v štátnej správe a v štátnych inštitúciách ako právnička a personalistka.

Publikuje v mnohých odborných časopisoch, venuje sa témam, ktoré sa týkajú najmä pracovného práva (pracovný pomer, skončenie pracovného pomeru, práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru), rodinného práva a v neposlednom rade i občianskeho práva.

S vďakou Danielovi Guspanovi a Borisovi Moťovskému

Obsah

Dohoda o skončení pracovného pomeru (§ 60)

1. Skončenie pracovného pomeru dohodou 1

Výpoveď (§ 61, § 62, § 63)

2. Skutkové vymedzenie výpovedných dôvodov 9
3. Prejav vôle v pracovnoprávných vzťahoch 18
4. Dôkazné bremeno pri spôsobe preukazovania pravdivosti tvrdenia sporových strán 22
5. Povinnosť pridelovať prácu počas výpovednej doby 28
6. Ponuková povinnosť zamestnávateľa ako hmotnoprávna podmienka výpovede 33
7. Ponuková povinnosť zamestnávateľa pri zrušení pracovného miesta 40
8. Ponuková povinnosť zamestnávateľa pri výpovediach viacerých zamestnancov a jednom voľnom pracovnom mieste 47
9. Vhodná práca pri ponukovej povinnosti 52
10. Voľné pracovné miesto vo vzťahu k ponukovej povinnosti zamestnávateľa 53
11. Lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru 61
12. Skončenie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca 68
13. Rozdielnosť uplatnenia výpovedných dôvodov zo strany zamestnávateľa - zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti a nadbytočnosť zamestnanca 72
14. Skončenie pracovného pomeru pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov - prevod hospodárskej jednotky 76
15. Skončenie pracovného pomeru z dôvodu straty zdravotnej spôsobilosti 85
16. Predpoklady pre výkon určitého druhu prác 90

Zákaz výpovede (§ 64 – § 67)

17. Ochranná doba - zákaz výpovede 95
18. Skončenie pracovného pomeru a ochranná doba 100
19. Porušenie pracovnej disciplíny 107
20. Porušenie pracovnej disciplíny ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru 111
21. Neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru 118

Okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 – § 70)

22. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru 122
23. Intenzita porušenia pracovnej disciplíny 129

| | | |
|-----|--|-----|
| 24. | Vyjadrenie vôle zamestnanca pri uzatvorení dohody o skončení pracovného pomeru | 136 |
| 25. | Pojem pracovná disciplína | 143 |
| 26. | Doručovanie písomností pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľom | 154 |
| 27. | Posúdenie platnosti, resp. neplatnosti právneho úkonu okamžitého skončenia pracovného pomeru | 163 |

Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu (§ 71)

| | | |
|-----|---|-----|
| 28. | Pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú | 169 |
| 29. | Pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú a jeho skončenie | 176 |
| 30. | Zmena pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú | 182 |
| 31. | Predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru | 187 |

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74)

| | | |
|-----|---|-----|
| 32. | Povinnosť prerokovania výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru príslušným odborovým orgánom | 190 |
| 33. | Pôsobenie viacerých odborových organizácií popri sebe vo vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru | 199 |
| 34. | Prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru odborovou organizáciou | 207 |

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru (§ 77 – § 80)

| | | |
|-----|---|-----|
| 35. | Vydanie medzitémneho rozsudku v pracovnoprávnom spore | 214 |
| 36. | Skúmanie naliehavého právneho záujmu na určenie neplatnosti právneho úkonu pri rozviazaní pracovného pomeru | 221 |
| 37. | Oznámenie zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnávaní a jeho vplyv na platnosť skončenia pracovného pomeru | 226 |
| 38. | Omeškanie zamestnávateľa so splnením nároku na náhradu mzdy | 233 |
| 39. | Zníženie nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru | 238 |
| 40. | Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru po smrti zamestnanca | 243 |
| 41. | Výkon pracovnej činnosti konkurenčného charakteru | 251 |
| 42. | Náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnanca, ktorý je poberateľom starobného dôchodku | 258 |
| 43. | Nárok na náhradu mzdy a premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy | 271 |
| 44. | Uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru | 278 |
| 45. | Prekluzívna lehota na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru | 285 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 46. | Požiadavka zamestnanca o ďalšom zamestnávaní, ako hmotnoprávna podmienka náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru | 290 |
| 47. | Omeškanie pri vyplatení náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru | 297 |
| 48. | Uplatnenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru | 306 |
| 49. | Prisúdenie nároku na náhradu mzdy pred určením súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru | 310 |
| 50. | Otázka doručovania písomností pri neplatnom skončení pracovného pomeru | 320 |
| 51. | Premlčacia lehota práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru | 324 |

Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru

| | | |
|-----|---|-----|
| 52. | Prechod práv a povinností po zrušení okresných úradov a pasívna vecná legitímácia účastníkov konania | 329 |
| 53. | Neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru odvolaním zo strany služobného úradu | 335 |
| 54. | Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu | 343 |
| 55. | Ponuková povinnosť služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru | 351 |
| 56. | Skutkové vymedzenie dôvodu výpovede zo štátnozamestnaneckého pomeru | 357 |
| 57. | Porušenie služobnej disciplíny štátnym zamestnancom | 364 |
| 58. | Rozhodnutie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru odvolaním z funkcie vedúceho zamestnanca | 384 |
| 59. | Zákonnosť rozhodnutia o porušení služobnej disciplíny | 389 |
| 60. | Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru zrušením miesta štátneho zamestnanca | 396 |
| 61. | Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru - podmienky | 404 |
| 62. | Neplatné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru odvolaním z funkcie vedúceho zamestnanca | 412 |
| 63. | Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru rozhodnutím o organizačnej zmene | 419 |
| 64. | Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu porušenia služobnej disciplíny a posúdenie dosiahnutia určitého stupňa intenzity ako jeho uplatniteľného dôvodu | 425 |
| 65. | Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu porušenia služobnej disciplíny a riadne vyhodnotenie skutkového stavu pri posudzovaní závažnosti porušenia | 434 |
| 66. | Kvalifikačné predpoklady ako podmienka trvania štátnozamestnaneckého pomeru | 443 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 67. | Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca so zdravotným postihnutím | 449 |
| 68. | Trvanie štátnozamestnaneckého pomeru | 457 |
| 69. | Dôvody skončenia štátnozamestnaneckého pomeru | 460 |
| 70. | Okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru | 461 |

DOHODA O SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU (§ 60)

1

Skončenie pracovného pomeru dohodou

Hoci dohodou nemožno skončiť pracovný pomer ku dňu predchádzajúcemu uzatvoreniu takejto dohody, avšak ak by aj došlo k tomu, že podľa textu dohody sa mal pracovný pomer skončiť pred uzatvorením dohody, neznamená to neplatnosť dohody, ale iba to, že pracovný pomer je dohodou ukončený nie dňom uvedeným v dohode, ale dňom uzatvorenia dohody.

Súvisiace právne predpisy Zbierky zákonov SR: § 60 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z.

Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky
zo dňa 26. 4. 2017, sp. zn. II. ÚS 287/2017-12

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí 26. apríla 2017 v senáte zloženom z predsedu Ladislava Orosza, zo sudkyne Ľudmily Gajdošíkovej a sudcu Lajosa Mészárosa (sudca spravodajca) predbežne prerokoval sťažnosť XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX, zastúpeného advokátom JUDr. Ing. B. P., PhD., Advokátska kancelária, Piaristická 2, Nitra, vo veci namietaného porušenia základného 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 Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 10 CoPr 15/2016 z 26. januára 2017 a taktó rozhodol:

Sťažnosť XXXXXXXXXXXX **odmieta** ako zjavne neopodstatnenú.

Odôvodnenie

I.

1. Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bola 23. marca 2017 doručená sťažnosť XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (ďalej len „sťažovateľ“), vo veci namietaného porušenia základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) rozsudkom Krajského súdu v Bratislave (ďalej len „krajský súd“) sp. zn. 10 CoPr 15/2016 z 26. januára 2017. Sťažnosť bola odovzdaná na poštovú prepravu 21. marca 2017.

2. Zo sťažnosti vyplýva, že v právnej veci sťažovateľa proti mestskej časti Bratislava-Staré Mesto (ďalej len „žalovaná“) o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru z 20. septembra 2012, o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru zo 4. októbra 2012, ako aj náhrady mzdy rozsudkom Okresného súdu Bratislava I (ďalej len „okresný súd“) č. k. 7 Cpr 8/2012-114 z 24. júla 2014 bola žaloba sťažovateľa zamietnutá. Následným rozsudkom krajského súdu č. k. 10 CoPr 15/2016-180 z 26. januára 2017 bol rozsudok okresného súdu potvrdený. Tento rozsudok bol sťažovateľovi (správne má asi byť jeho právnenému zástupcovi, pozn.) doručený 23. februára 2017.

3. Sťažovateľ je presvedčený, že rozsudkom krajského súdu došlo k porušeniu jeho označených práv podľa ústavy a dohovoru. Ide najmä o jeho právo na ústavne súladný výklad aplikovanej právnej normy, ďalej o právo rozhodnúť vo veci podľa správne zvoleného právneho základu a relevantnej právnej normy, potom o právo na rozhodnutie podľa úplného skutkového základu opierajúceho sa o skutočný obsah vykonaných dôkazov, tiež o právo na také odôvodnenie rozhodnutia, ktoré sa jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vysporiada so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, a napokon o právo na presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia.

4. Relevantnými právnymi otázkami sú podľa sťažovateľa v tomto konaní jednak platnosť dohody o skončení pracovného pomeru, v ktorej dohodnutý deň skončenia pracovného pomeru predchádza dňu podpisu dohody o skončení pracovného pomeru, ďalej možnosť interpretácie prejavu vôle účastníkov dohody o skončení pracovného pomeru v rozpore s ich skutočnou vôľou v podstatnej náležitosti, ale tiež absolútna neplatnosť právneho úkonu vo vzťahu k prekluzívnej lehote uvedenej v ustanovení § 77 Zákonníka práce vo väzbe na povinnosť súdu prihliadať na absolútnu neplatnosť v pracovnoprávných sporoch z úradnej povinnosti.

5. Dohoda o skončení pracovného pomeru je datovaná 4. októbra 2012, teda až po dni údajného skončenia pracovného pomeru 30. septembra 2012, a preto je z tohto dôvodu podľa sťažovateľa neplatná. Z ustanovení dohody vyplýva, že žalovaná mala vôľu ukončiť pracovný pomer dňom 30. septembra 2012, keďže sťažovateľa odhlásila z poisťovne práve k tomuto dňu a prestala vyplácať mu mzdu od 1. do 4. októbra 2012. Sťažovateľ je v tejto súvislosti presvedčený, že súd nemôže nahrádzať vôľu účastníka dohody o podstatných náležitostiach dohody uvedenú v návrhu dohody na základe vlastnej interpretácie nemajúcej základ a rozpornej s vôľou účastníka dohody uvedenou v návrhu dohody. Keďže žalovaná v návrhu dohody navrhla pracovný pomer ukončiť 30. septembra 2012, nie je možné deň skončenia pracovného pomeru v rozpore s vôľou účastníka dohody nahradiť žiadnou interpretáciou. Nie je možné ani argumentovať, že účastníci dohody omylom dohodli odlišný deň skončenia pracovného pomeru, pretože je to v rozpore s „vôľou“ účastníkov dohody o podstatnej náležitosti dohody. Sťažovateľ vlastným úkonom nemohol platne akceptovať návrh dohody po dni, ku ktorému žalovaná navrhla pracovný pomer ukončiť, pričom aj z následného správania sa žalovanej je zrejmé, že žalovaná prejavila vôľu ukončiť pracovný pomer so sťažovateľom dňom 30. septembra 2012, ku ktorému ho aj odhlásila tak zo sociálneho, ako aj zo zdravotného poistenia. Súd podľa sťažovateľa v rozpore s prejavenu vôľou strán nahradil vlastnou interpretáciou ich vôľu ukončiť pracovný pomer tak, že k tomu podľa neho došlo dňa 2. októbra 2012. Argumentácia súdu o omyle aj v dátume dohody je už právne neudržateľná, lebo nie je možné prijať, že sa strany pomýlili vo všetkých relevantných dátumoch pri všetkých právnych úkonoch, ktoré urobili, a na tom založiť súdne rozhodnutie.

6. Sťažovateľ je ďalej presvedčený, že aj výpoveď z 20. septembra 2012 treba považovať za absolútne neplatnú, lebo predchádzala rozhodnutiu o organizačnej zmene. V čase výpovede totiž pracovné miesto sťažovateľa nebolo ešte v skutočnosti zrušené. Okrem toho žalovaná nespĺnila ani ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce vo vzťahu k voľným pracovným miestam. Žalovaná sťažovateľa hrubo oklamala tak tvrdením, že jeho pracovné miesto zrušila, ako aj tvrdením, že nemá preňho voľné pracovné miesto, a v dôsledku týchto okolností pristúpil sťažovateľ k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru. Sťažovateľ sa teda nerozhodol slobodne. Tak výpoveď, ako aj dohoda sú v rozpore aj s dobrými mravmi, pretože v skutočnosti výpoveďou žalovaná nesledovala zrušenie pracovného miesta sťažovateľa, ale iba jeho nahradenie iným zamestnancom (p. XXXXXXXX). Dohoda je v rozpore s dobrými mravmi preto, že žalovaná sťažovateľa hrubo oklamala už uvedeným spôsobom.

7. Za podstatnú okolnosť považuje sťažovateľ aj to, že na absolútnu neplatnosť tak výpovede, ako aj dohody bol súd povinný prihliadnúť z úradnej moci, a to aj napriek rezervovanému postoju všeobecných súdov k deklarovaniu absolútnej neplatnosti právneho úkonu. Krajský súd sa vôbec nevysporiadal s namietanou absolútnou neplatnosťou právnych úkonov napriek námietkam sťažovateľa. V tejto súvislosti nemožno akceptovať názor všeobecných súdov, podľa ktorého tieto boli viazané iba dôvodmi uvedenými v žalobe, keďže sťažovateľ o nesplnení hmotnoprávných podmienok na skončenie pracovného pomeru výpoveďou nevedel. V prekluzívnej dvojmesačnej lehote nepoznal teda dôvody absolútnej neplatnosti výpovede a dohody.

8. Sťažovateľ navrhuje, aby ústavný súd o jeho sťažnosti nálezom takto rozhodol:

- „1. *Základné právo XXXXXXXXXXXXX na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd Rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 26.01.2017, sp. zn. 10CoPr 15/2016, porušené boli.*
2. *Rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 26.01.2017, sp. zn. 10CoPr 15/2016, zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie.*
3. *Krajský súd v Bratislave je povinný uhradiť XXXXXXXXXXXXXXXX trovy právneho zastúpenia v sume 371,81 EUR, a to priamo na účet jeho právneho zástupcu JUDr. Ing. B. P., PhD., do dvoch mesiacov od právoplatnosti tohto nálezu.“*

II.

9. Z rozsudku okresného súdu č. k. 7 Cpr 8/2012-114 z 24. júla 2014 vyplýva, že ním bola zamietnutá žaloba sťažovateľa o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy.

Podľa konštatovania okresného súdu žalovaná skončila pracovný pomer so sťažovateľom výpoveďou z 20. septembra 2012 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Následne uzavrela so sťažovateľom dohodu o skončení pracovného pomeru 4. októbra 2012. Podľa dohody sa mal pracovný pomer sťažovateľa skončiť 30. septembra 2012. Sťažovateľ podľa žaloby považuje výpoveď za neplatnú, pretože rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté až 26. septembra 2012 s účinnosťou od 27. septembra 2012, čo znamená, že výpoveď bola vyhotovená ešte pred dňom prijatia organizačnej zmeny. Ako ďalší dôvod neplatnosti výpovede uviedol, že žalovaná nepreukázala splnenie ponukovej povinnosti vo vzťahu k iným voľným pracovným miestam. Neplatnosť dohody videl sťažovateľ v tom, že bola uzatvorená 4. októbra 2012, teda až po dni údajného skončenia pracovného pomeru. Podľa žalovanej v texte výpovede došlo k zrejmej chybe v písaní, lebo v časti dátumu vyhotovenia výpovede bol rukou mylne dopísaný dátum 20. september 2012, hoci správny dátum mal byť 27. september 2012. V súvislosti s dohodou podľa názoru žalovanej rukou pripísaný dátum 4. októbra 2012 nerobí dohodu neplatnou, lebo k príprave a podpisu dohody zo strany žalovanej prišlo na základe vôle prejavenej samým sťažovateľom. Za rozhodujúcu považuje otázku, či zrejma nevedomá chyba v písaní robí právny úkon neplatným, a to s prihliadnutím na ostatné súvisiace okolnosti.

Podľa názoru okresného súdu bolo potrebné sa prednostne zamerať na skúmanie platnosti skončenia pracovného pomeru dohodou zo 4. októbra 2012, pretože ak by sa toto skončenie pracovného pomeru sťažovateľa vyhodnotilo ako platné, potom by sa jeho pracovný pomer skončil bez ohľadu na platnosť, resp. neplatnosť výpovede.

Hoci treba súhlasiť s námietkou sťažovateľa, podľa ktorej ako deň skončenia pracovného pomeru možno v dohode o skončení pracovného pomeru dohodnúť najskôr deň podpisu dohody, nemožno sa napriek tomu stotožniť s jeho názorom, podľa ktorého dojednanie skoršieho dňa má za následok neplatnosť dohody. Sťažovateľ v tejto súvislosti poukázal na

to, že akceptácia návrhu dohody mu bola zaslaná neskoro, lebo ju dostal až 4. októbra 2012, teda po dni skončenia pracovného pomeru. Podľa okresného súdu lehota na prijatie návrhu dohody nevyplýva z právnych predpisov. Z ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva iba to, že podmienkou vzniku nároku na odstupné bolo, aby sťažovateľ požiadal o skončenie pracovného pomeru dohodou do začatia plynutia výpovednej doby, nie teda skutočnosť, že dohoda musí byť do začatia plynutia výpovednej doby aj uzatvorená. Včasnosť prijatia žiadosti sťažovateľa preto treba posudzovať podľa kritéria primeranosti. Akceptácia návrhu dohody sa dostala do sféry dispozície sťažovateľa v lehote štyroch dní od doručenia návrhu dohody, teda za dva pracovné dni. Pritom súd považoval za preukázané, že sťažovateľ dohodu podpísal 2. októbra 2012 aj napriek tomu, že na dohode je vyznačený dátum 4. október 2012. Prihliadol totiž na výpoveď svedkyne XXXXXXXX, ktorá uviedla ako dátum podpísania dohody 2. október 2012, a to podľa výstupného listu sťažovateľa, pričom samotný sťažovateľ si presný deň podpisu nepamätal a dátum uvedený svedkyňou nenamietal. Aj keby bola akceptácia doručená sťažovateľovi v lehote šesť, prípadne aj viacerých dní, možno takúto akceptačnú lehotu považovať za primeranú, a to aj s prihliadnutím na skutočnosť, že sťažovateľ jej primeranosť v čase vykonania právneho úkonu nenamietal a urobil tak až po približne jednom roku od vykonania úkonu. Ďalej je podľa názoru okresného súdu podstatné, že od platnosti zmluvy je potrebné odlišovať jej účinnosť. Účinnosťou zmluvy sa rozumie stav, kedy nastávajú účinky zmluvy, ktoré s takýmto prejavom vôle spája právny poriadok, a kedy nastáva povinnosť uzatvorenou zmluvou sa riadiť. Je preto vylúčené, aby účinky zmluvy nastali skôr, ako bola zmluva uzavretá. Vo vzťahu k dohode o skončení pracovného pomeru to znamená, že je vylúčené, aby bol dohodou skončený pracovný pomer so skoršou účinnosťou, než vôbec k uzatvoreniu dohody došlo. Ak si napriek tomu dohodnú účastníci skončenie pracovného pomeru dňom, ktorý predchádza uzavretiu dohody, nemôžu právne účinky takéhoto dojednania spätne nastať. Pracovný pomer v takomto prípade zaniká dňom uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru. Je to tak preto, že zhodná vôľa účastníkov skončiť pracovný pomer je nepochybná a ich omyl týkajúci sa toho, kedy nastávajú účinky dohody, nemôže nič na uvedenej zhodnej vôli zmeniť. Pracovný pomer preto bude skutočne skončený, nie však spätne, ale okamihom, kedy sa na skončení pracovného pomeru zamestnanec a zamestnávateľ zhodli. Tento právny názor korešponduje s rozsudkom Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2039/2012 zo 6. marca 2013. Znamená to, že žiadosťou o skončenie pracovného pomeru dohodou sťažovateľ prejavil skutočnú vôľu skončiť pracovný pomer so žalovanou a žalovaná (aj v súlade s ustanovením § 76 ods. 2 druhej vety Zákonníka práce) prejavila vôľu žiadosti sťažovateľa vyhovieť. Uvedenie skoršieho dňa skončenia pracovného pomeru v dohode preto nespôsobuje neplatnosť dohody, ale iba to, že k skutočnému rozviazaniu pracovného pomeru došlo až dňom, kedy bol úkon akceptácie doručený sťažovateľovi, teda 2. októbra 2012. Pokiaľ sťažovateľ namietal, že dohodu podpísal v časovom strese a v omyle vychádzajúcim z toho, že podľa tvrdenia žalovanej došlo k organizačným zmenám a že v prípade neuzatvorenia dohody mu nebude vyplatená mzda a odstupné, treba uviesť, že námietka v súvislosti s prijatými organizačnými zmenami je nedôvodná. Žalovaná rozhodla o organizačnej zmene s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Toto jej rozhodnutie súd nie je oprávnený preskúmať a musí z neho vychádzať. Sťažovateľ namietal, že ide o fiktívne rozhodnutie s cieľom zbaviť sa ho. Keďže bolo zrušených celkom šesťnásť pracovných miest, pričom žalovaná preukázateľne následne skončila pracovný pomer najmenej so šiestimi zamestnancami, možno usúdiť, že organizačná zmena sa nevzťahovala výlučne na miesto sťažovateľa ako k jedinému zrušenému pracovnému miestu. Dôvodná nebola ani námietka, že zámerom organizačnej zmeny malo byť nahradenie sťažovateľa p. XXXXXXXX, pretože jeho pracovný pomer vznikol 25. septembra 2012 a organizačná zmena bola prijatá až nasledujúci deň. Aj keď odo dňa prijatia organizačných zmien do dňa podania žiadosti sťažovateľa o skončenie

pracovného pomeru dohodou ubehol iba krátky čas (jeden deň), nemožno túto skutočnosť vyhodnotiť ako dôvod neplatnosti dohody. Hoci sťažovateľ vnímal tento časový úsek stresujúco, sám napísal žiadosť o skončenie pracovného pomeru (pri odovzdaní výpovede mu nebol predložený návrh žiadosti na podpis), a mal teda možnosť preštudovať si výpoveď sám bez prítomnosti žalovanej, a to vrátane poučenia o práve požiadať o skončenie pracovného pomeru dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby, prípadne sa poradiť s inými osobami. Poukázať treba aj na to, že návrh dohody pripravený žalovanou sťažovateľ podpísal až 2. októbra 2012, teda až niekoľko dní po doručení výpovede. Aj v tomto prípade mal možnosť návrh nepodpísať a uzavretie dohody odmietnuť, čo však neurobil. Časový stres nemožno v tomto prípade označiť ako nedovolený nátlak alebo bezprávnú vyhrážku, pretože žalovaná dala sťažovateľovi na výber, či jeho pracovný pomer bude ukončený dohodou alebo výpoveďou. Nič mu v tomto smere nevnucovala, čo by podľa zákona vnucovať nesmela.

Sťažovateľ ďalej namietal, že skončenie jeho pracovného pomeru je v rozpore s dobrými mravmi a konanie žalovanej pri skončení pracovného pomeru bolo obchádzaním zákona preto, lebo jednak výpoveď predchádzala rozhodnutiu o organizačnej zmene, ale tiež p. XXXXXXX bol prijatý na miesto sťažovateľa, čo podľa neho znamená, že skutočným zámerom žalovanej bolo nahradiť sťažovateľa novým zamestnancom p. XXXXXXX. Ani tieto námietky sťažovateľa nie sú dôvodné. Výpoveď v skutočnosti nepredchádzala organizačnej zmene, čo vyplýva zo samotného textu výpovede, podľa ktorého organizačná zmena bola prijatá 26. septembra 2012. Ďalej je zrejme aj to, že sťažovateľ výpoveď prevzal až v čase účinnosti organizačnej zmeny, ale tiež to, že výpovede ostatných zamestnancov dané z rovnakého dôvodu majú dátum vyhotovenia 27. september 2012. Z týchto dôkazov je preukázané, že pri uvedení dňa výpovede danej sťažovateľovi došlo iba k chybe v písaní, čo však nie je dôvodom neplatnosti právneho úkonu. Znamená to zároveň, že sťažovateľ nepreukázal tvrdenie, podľa ktorého motívom organizačnej zmeny bolo jeho nahradenie iným zamestnancom. Treba tiež poznamenať, že hoci Zákonník práce vyžaduje písomnú formu dohody o skončení pracovného pomeru, avšak jej nedodržanie nespája s právnym následkom neplatnosti právneho úkonu, čo znamená, že aj ústna dohoda o skončení pracovného pomeru je platná (§ 17 Zákonníka práce). Na platnosť dohody o skončení pracovného pomeru sa na rozdiel od výpovede nevyžaduje splnenie hmotnoprávných podmienok výpovede vrátane splnenia ponukovej povinnosti a prerokovania so zástupcami zamestnancov. To znamená, že pokiaľ dohoda bola sťažovateľovi aj s dôvodmi v nej uvedenými predložená a on ju takúto akceptoval, vyjadril tým slobodnú vôľu skončiť pracovný pomer u žalovanej.

V závere treba podľa okresného súdu dodať, že sporové konanie je ovládané dispozičnou zásadou, súd je návrhom na začatie konania viazaný, a je teda viazaný aj opísaním rozhodujúcich skutkových okolností návrhu. Súd je pri neplatnosti skončenia pracovného pomeru viazaný dôvodmi neplatnosti skončenia pracovného pomeru uvedenými v návrhu. Pokiaľ by priznal požadované plnenie z iného skutkového základu, než aký bol vymedzený v návrhu, rozhodol by o inom nároku, a teda v rozpore s § 153 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku. Pri rozhodovaní o neplatnosti skončenia pracovného pomeru súd skúma neplatnosť skončenia pracovného pomeru vo vzťahu k dôvodom neplatnosti uvedeným v návrhu. Neskúma teda neplatnosť vo vzťahu ku všetkým do úvahy pripadajúcim dôvodom neplatnosti (princíp viazanosti návrhom na začatie konania). Preto ak sú v priebehu konania uplatnené ďalšie dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru, je potrebné to považovať za rozšírenie návrhu na začatie konania s tým dôsledkom, že vo vzťahu ku každému novému uplatnenému dôvodu neplatnosti má súd z úradnej povinnosti skúmať, či vo vzťahu k tomuto dôvodu neplatnosti nedošlo k zániku práva v súlade s ustanovením § 77 Zákonníka práce. Pri rozšírení dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru ide o zmenu návrhu na základe iného skutkového stavu, kedy sa navrhovateľ síce domáha toho istého, ale z iných skutkových dôvodov. Ak súd o takejto zmene návrhu podľa § 95 Občianskeho

súdneho poriadku nerozhodol a takýto zmenený návrh prerokoval, nejde spravidla o vadu, ktorá by mohla mať vplyv na správnosť rozhodnutia vo veci. Podstatné je to, že včas uplatnené dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru boli len tie, ktoré boli uvedené v návrhu na začatie konania. Všetky ostatné dôvody boli uplatnené po uplynutí dvojmesačnej prekluzívnej lehoty uvedenej v ustanovení § 77 Zákonníka práce.

10. Z rozsudku krajského súdu č. k. 10 CoPr 15/2016-180 z 26. januára 2017 vyplýva, že ním bol potvrdený rozsudok okresného súdu č. k. 7 Cpr 8/2012-114 z 24. júla 2014.

Podľa názoru krajského súdu okresný súd riadne zistil skutkový stav, keďže vykonal dokazovanie v potrebnom rozsahu, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil a dospel k správny m skutkovým a právnym záverom, ktoré aj náležitým spôsobom odôvodnil.

Treba sa v celom rozsahu stotožniť so správnym záverom okresného súdu, podľa ktorého chyba v písaní, ku ktorej došlo uvedením nesprávneho dátumu na výpovedi, v žiadnom prípade neplatnosť tohto právneho úkonu spôsobíť nemohla, lebo nielen z obsahu výpovede nepochybne vyplýva, že jej dôvodom je nadbytočnosť sťažovateľa, ku ktorej došlo na základe rozhodnutia starostky žalovanej z 26. septembra 2012. Z tohto rozhodnutia vyplýva, že žalovaná zrušila tri pracovné miesta v oddelení dopravy, pričom výpoveďou skončila pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti aj s ďalšími zamestnancami (XXXXXX, XXXXXX, XXXXXXXXXXXX, XXXXXX) a všetky tieto výpovede boli datované dňom 27. septembra 2012. Z obsahu výpovede danej sťažovateľovi nepochybne vyplýva, že starostka žalovanej vydala 26. septembra 2012 rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a optimalizáciu rozpočtových výdavkov bežného rozpočtu. Došlo tým k zrušeniu šestnástich pracovných miest s účinnosťou od 27. septembra 2012. Preto aj tvrdenie sťažovateľa o fiktívnosti rozhodnutia, ktorým sa iba obchádzal zákon a ktorého skutočným zámerom bolo nahradíť ho iným zamestnancom, je nutné vyhodnotíť ako rozporné so zásadami formálnej logiky. Je totiž nepochybné, že pracovný pomer XXXXXXXXX vznikol dva dni pred účinnosťou organizačnej zmeny (25. septembra 2012), pričom žalovaná (správne má byť asi sťažovateľ, pozn.) 27. septembra 2012 (štvrtok) svojím podpisom potvrdila prevzatie výpovede. Sťažovateľ podaním doručeným žalovanej 28. septembra 2012 požiadal o ukončenie pracovného pomeru dohodou [§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce], a to k 30. septembra 2012 (nedeľa) a zároveň aj o vyplatenie trojnásobku priemerného mesačného zárobku a náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku.

III.

11. Podľa čl. 127 ods. 1 ústavy ústavný súd rozhoduje o sťažnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb, ak namietajú porušenie svojich základných práv alebo slobôd alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd.

12. Ústavný súd podľa § 25 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ústavnom súde“) každý návrh predbežne prerokuje na neverejnom zasadnutí bez prítomnosti navrhovateľov. Pri predbežnom prerokovaní každého návrhu ústavný súd skúma, či dôvody uvedené v § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde nebránia jeho prijatiu na ďalšie konanie. Podľa tohto ustanovenia návrhy vo veciach, na ktorých prerokovanie nemá ústavný súd právomoc, návrhy, ktoré nemajú náležitosti predpísané zákonom, neprípustné návrhy alebo návrhy podané niekým zjavne neoprávneným, návrhy podané oneskorene, ako aj návrhy zjavne neopodstatnené môže ústavný súd na predbežnom prerokovaní odmietnuť uznesením bez ústneho pojednávania.

13. Sťažnosť treba považovať za zjavne neopodstatnenú.

O zjavnej neopodstatnenosti návrhu možno hovoriť vtedy, keď namietaným postupom orgánu štátu alebo jeho rozhodnutím nemohlo vôbec dôjsť k porušeniu toho základného práva alebo slobody, ktoré označil navrhovateľ, a to buď pre nedostatok vzájomnej príčinnej súvislosti medzi označeným postupom orgánu štátu alebo jeho rozhodnutím a základným právom alebo slobodou, porušenie ktorých sa namietalo, prípadne z iných dôvodov. Za zjavne neopodstatnený návrh preto možno považovať ten, pri predbežnom prerokovaní ktorého ústavný súd nezistil žiadnu možnosť porušenia označeného základného práva alebo slobody, reálnosť ktorej by mohol posúdiť po jeho prijatí na ďalšie konanie (m. m. I. ÚS 66/98, I. ÚS 110/02, I. ÚS 88/07).

14. 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 preskúmavať 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 natoľko odchyľil 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).

15. Sťažovateľ je presvedčený, že tak výpoveď, ako aj dohoda boli z hmotnoprávneho hľadiska absolútne neplatnými právnymi úkonmi a hoci bolo úlohou všeobecných súdov na absolútnu neplatnosť z úradnej povinnosti prihliadnúť, nestalo sa tak, a to bez potrebného odôvodnenia. Navyše všeobecné súdy sa dostatočným spôsobom namietanými dôvodmi neplatnosti výpovede a neplatnosti dohody dostatočne nezaoberali.

16. Z pohľadu ústavného súdu treba konštatovať, že odôvodnenie rozsudkov všeobecných súdov (v rámci toho osobitne rozsudku okresného súdu) sa javí ako dostačujúce a presvedčivé. Žiadne známky arbitrárnosti či zjavnej neodôvodnenosti nevykazujú. Samotná skutočnosť, že sťažovateľ má na vec odlišný názor, sama osebe porušenie označených práv bez ďalšieho neznamená.

17. Za východiskový bod úvah treba považovať správne konštatovanie okresného súdu, podľa ktorého prichádzalo do úvahy prednostne sa zamerať na skúmanie platnosti skončenia pracovného pomeru sťažovateľa dohodou zo 4. októbra 2012, lebo ak by sa toto skončenie pracovného pomeru vyhodnotilo ako platné, potom by sa pracovný pomer sťažovateľa skončil bez ohľadu na platnosť, resp. neplatnosť výpovede. Inými slovami, v prípade konštatovania platnosti skončenia pracovného pomeru dohodou už nie je vôbec potrebné skúmať otázku platnosti skoršej výpovede.

Všeobecné súdy dostatočne a presvedčivo vysvetlili, že hoci dohodou nemožno skončiť pracovný pomer ku dňu predchádzajúcemu uzatvoreniu takejto dohody, avšak ak by aj došlo k tomu, že podľa textu dohody sa mal pracovný pomer skončiť pred uzatvorením dohody, neznamená to neplatnosť dohody, ale iba to, že pracovný pomer je dohodou ukončený nie dňom uvedeným v dohode, ale dňom uzatvorenia dohody. S uplatnenou argumentáciou všeobecných súdov v tejto súvislosti sťažovateľ v podstate v konkrétnej rovine nepolemizuje, iba uvádza, že súd nemôže transformovať jasne vyjadrenú vôľu zmluvných strán. Náležite zdôvodnené stanovisko všeobecných súdov je však také, že tak urobiť môže. Opačný

názor sťažovateľa nie je z tohto pohľadu dostatočne argumentačne podložený, a nie je preto ani presvedčivý.

Všeobecné sudy dostatočne zdôvodnili aj to, na základe akých dôkazov a akým myšlienkovým postupom dospeli k záveru, podľa ktorého dátum uzatvorenia dohody (4. októbra 2012) je mylne uvedený, pretože správny dátum v skutočnosti bol 2. október 2012. Sťažovateľ v tomto smere uvádza v sťažnosti ústavnému súdu iba toľko, že tvrdený omyl v dátume uzatvorenia dohody je právne neutržateľný, lebo je neakceptovateľné, aby sa sporové strany pomýlili vo všetkých relevantných dátumoch a pri všetkých právnych úkonoch, ktoré urobili. I tu platí, že sťažovateľ s konkrétnymi argumentmi všeobecných súdov nepolemizuje a stavia otázku do všeobecnejšej roviny, čo z pohľadu ústavného súdu nepostačuje. Dohoda o skončení pracovného pomeru je podľa sťažovateľa neplatná aj pre jej rozpor s dobrými mravmi. Tento rozpor má podľa neho spočívať v tom, že žalovaná hrubo oklamala sťažovateľa jednak v súvislosti so splnením hmotnoprávnych podmienok skončenia pracovného pomeru výpoveďou z organizačných dôvodov, ktoré reálne neexistovali, ďalej v súvislosti so zrušením pracovného miesta sťažovateľa a neexistenciou vhodného voľného pracovného miesta v spojení s nesplnením ponukovej povinnosti, ale tiež v súvislosti s tvrdením, že výpoveď bola urobená zákonne konformným spôsobom, hoci to tak v skutočnosti nebolo (napríklad neprerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov, nezrušenie pracovného miesta, nesplnenie ponukovej povinnosti).

V súvislosti s uvedenými námietkami možno konštatovať, že na prevažnú väčšinu z nich dali všeobecné sudy dostatočné a presvedčivé odpovede.

18. Vychádzajúc z uvedeného, ústavný súd zastáva názor, že krajský súd sa v napadnutom rozsudku ústavne konformným spôsobom zaoberal kľúčovými námietkami, ktoré sťažovateľ uplatnil vo svojom odvolaní. Právne závery, ktoré k námietkam sťažovateľa zaujali konajúce sudy, sú primeraným spôsobom odôvodnené a zodpovedajú obsahu a zmyslu právnych noriem, ktoré krajský súd v spojení s okresným súdom pri rozhodovaní aplikovali. Napadnutý rozsudok krajského súdu je preto podľa názoru ústavného súdu z ústavného hľadiska akceptovateľný a udržateľný a nesignalizuje takú príčinnú súvislosť medzi ním a sťažovateľom označenými právami, ktoré by zakladali reálnu možnosť vysloviť ich porušenie po prípadnom prijatí sťažnosti na ďalšie konanie.

14. Berúc do úvahy uvedené skutočnosti, ústavný súd rozhodol podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde tak, ako to vyplýva z výroku tohto uznesenia.

Poučenie: Proti tomuto rozhodnutiu nemožno podať opravný prostriedok.

VÝPOVEĎ (§ 61, § 62, § 63)

2

Skutkové vymedzenie výpovedných dôvodov

Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k tomu, že rozväzuje so zamestnancom pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel týmto právnym úkonom prejavíť, teda ktorý zákonný dôvod vo výpovedi uvedený v § 63 ods. 1 Zákonníka práce si uplatňuje, a aby bolo zaručené, aby uplatnený výpovedný dôvod nebolo možné dodatočne zmeniť. K tomu, aby bola splnená hmotnoprávna podmienka platnej výpovede je nutné, aby výpovedný dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých zamestnávateľ vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu tak, aby neskoršie nemohli vzniknúť pochybnosti, že z ktorého dôvodu sa rozväzuje pracovný pomer.

Súvisiace právne predpisy Zbierky zákonov SR: § 61, § 63 zákona č. 311/2001 Z. z.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky
zo dňa 28. 3. 2018, sp. zn. 8Cdo/89/2017

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne K., bývajúcej v V., zastúpenej AK - T. s.r.o., so sídlom v P., H. 13, za ktorú koná konateľ, advokát JUDr. J. T., proti žalovanému R. s. r. o., so sídlom v B. - xxxxxxx xxxx R., K. n. 10A, ktorý spor bol vedený na Okresnom súde Dolný Kubín pod sp. zn. 6 Cpr 6/2015, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 31. januára 2017 sp. zn. 11 CoPr 13/2016, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Žiline z 31. januára 2017 sp. zn. 11 CoPr 13/2016 **zrušuje** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Žalobou zo 16. novembra 2015, súdu doručenu 19. novembra 2015, žalobkyňa požadovala, aby súd určil, že je neplatná výpoveď, ktorú jej dal právny predchodca žalovaného (xxxxxx s.r.o.) z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), a aby jej žalovaný zaplatil náhradu mzdy a náhradu trov konania. Ako rozhodujúce skutočnosti v žalobe uviedla, že rozhodnutie žalovaného o znížení stavu zamestnancov z 29. júna 2015, na základe ktorého jej bola daná 30. júna 2015 výpoveď, je „absolútne, jednoznačne a nespochybniteľne“ v rozpore s predpismi o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie zdravotníckych

zariadení požadujúcich, aby chod všeobecných ambulancií pre dospelých bol zabezpečený minimálne jedným všeobecným lekárom a jednou sestrou. V ambulancii prevádzkovej právny predchodcom žalovaného ale bola jedinou sestrou. Podľa žalobkyne skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru bol zámer právneho predchodcu žalovaného ukončiť prevádzkovanie ambulancie, čomu nasvedčuje, že právny predchodca žalovaného 11. septembra 2015, teda takmer tri týždne pred uplynutím výpovednej doby, požiadal príslušný orgán o zrušenie povolenia na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia, ktorej žiadosti bolo s účinnosťou od 30. septembra 2015 aj vyhovené a týmto dňom vstúpil právny predchodca žalovaného do likvidácie. 2. Okresný súd Dolný Kubín (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo 4. októbra 2016 č. k. 6 Cpr 6/2015-71 žalobu zamietol a žalovanému nepriznal náhradu trov konania. Vychádzal z toho, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté náležitým spôsobom pred skončením pracovného pomeru. Žalobkyňa sa stala pre právneho predchodcu žalovaného nadbytočnou 30. septembra 2015, kedy bolo spoločnosti xxxxxx s.r.o. zrušené povolenie na prevádzkovanie ambulancie. Zrušením povolenia „žalobkyni úplne odpadla pracovná náplň, čím sa stala nadbytočnou“. Rozhodnutie o zrušení pracovnej pozície zastávanej žalobkyňou malo síce svoj základ v zámere lekára činného v ambulancii (M.) odísť do dôchodku, „a teda nie z potreby zefektívniť prácu“, uvedené ale podľa súdu prvej inštancie nič nemení na tom, že „skutkový stav, ktorý nastal u pôvodného zamestnávateľa žalobkyne a ktorý ho viedol k podaniu výpovede spadá pod výpovedný dôvod uvedený v ustanovení §63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, pretože pod výpovedný dôvod uvedený v § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce ho podradiť nemožno“. Podľa súdu prvej inštancie ide v súdnej veci o špecifickú situáciu, pretože pôvodný zamestnávateľ žalobkyne (xxxxxx s.r.o.) právne nezanikol, keďže má právneho nástupcu, ktorý ale nemá povolenie na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia ani odborného zástupcu a ani pacientov pôvodného zamestnávateľa. Zlúčením pôvodného zamestnávateľa s inou obchodnou spoločnosťou neprešlo na novú spoločnosť jeho oprávnenie na poskytovanie zdravotníckej starostlivosti ani jeho „majetkový kmeň (pacienti)“. Podľa súdu takáto situácia „by nemala nastávať“, lenže žalobkyňou sledovanú nápravu ňou podanou žalobou nie je možné dosiahnuť.

„Odhliadnuc od uvedeného“ súd prvej inštancie uzavrel, že „pôvodný zamestnávateľ mal právo rozhodnúť o zrušení pracovného miesta žalobkyne bez ohľadu na podmienky personálneho obsadenia ambulancie, pričom nedodržanie predpisov stanovujúcich tieto podmienky automaticky nespôsobuje neplatnosť výpovede, ale môže vyvolať len následky v podobe postupu samosprávneho kraja voči takémuto zamestnávateľovi, keďže samosprávny kraj udelil povolenie na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia. Rozhodnutie o zrušení pracovného miesta pritom spadá pod výpovedný dôvod uvedený v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce“. 3. Krajský súd v Žiline (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 31. januára 2017 sp. zn. 11 CoPr 13/2016 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie a žalovanému priznal voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu. V celom rozsahu sa stotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie, ku ktorým dodal, že i podľa jeho názoru boli splnené všetky predpoklady skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Podľa odvolacieho súdu „existencia organizačnej zmeny v konaní spochybnená nebola, vyplynula priamo z tvrdení žalobkyne, ako aj vypočutej svedkyne M. a odvolací súd viazaný odvolacími dôvodmi sa už ďalej touto skutočnosťou nezaoberal“ a sústredil svoju pozornosť na skúmanie žalobkyňou popieraných predpokladov použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, a to nadbytočnosťou žalobkyne a príčinnej (vecnej a časovej) súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne. Podľa odvolacieho súdu pracovná pozícia žalobkyne súvisela s prevádzkovaním osobitnej činnosti viazanej na osobitné povolenie; pracovná náplň žalobkyne bola špecifická a bola spojená práve s predmetom

činnosti, ktorým bolo poskytovanie zdravotnej starostlivosti. Bolo nesporné, že od 30. septembra 2015 bolo v súvislosti s rozhodnutím M. odísť do dôchodku zrušené osobitné povolenie na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia spoločnosťou xxxxxx s.r.o. a túto činnosť spoločnosť prestala prevádzkovať. Bez tohto povolenia a bez odbornej garantky, M. bolo vylúčené, aby spoločnosť xxxxxx, s.r.o. žalobkyňu ako zdravotnú sestru s pracovnou náplňou zodpovedajúcou poskytovanej zdravotnej starostlivosti naďalej zamestnávala. Konateľka zamestnávateľa žalobkyne, na ktorú bolo ako odbornú garantku viazané poskytovanie zdravotníckej starostlivosti, plánovala odchod do dôchodku, a teda ukončenie poskytovania zdravotnej starostlivosti a preto je logické, že musela s dostatočným časovým predstihom urobiť kroky smerujúce k ukončeniu právnych vzťahov, ktoré po ukončení poskytovania zdravotnej starostlivosti by stratili svoje opodstatnenie a zároveň aj „zákonnosť“. Pravda odchod M. mohol byť riešený aj iným spôsobom ako zrušením poskytovania zdravotníckej starostlivosti, uvedené konanie bolo však „slobodné rozhodnutie spoločnosti konajúcej prostredníctvom svojho osobného substrátu bez ohľadu na želanie žalobkyne“. Odvolací súd v tejto súvislosti ďalej dôvodil, že „pokiaľ sa teda konateľka a odborná garantka spoločnosti M. rozhodla ukončiť spolu s odchodom do dôchodku činnosť spoločnosti spojenú s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, na ktorú vecne a časovo čo do príčinnej súvislosti nadväzuje zbytočnosť žalobkyne ako zamestnanca, nemožno toto rozhodnutie považovať za účelové, ale naopak, nadväzuje na prirodzenú potrebu M. ako personálneho substrátu spoločnosti xxxxxx, s.r.o. v súvislosti s ukončením jej profesijnej činnosti rozhodnúť o ďalšom smerovaní spoločnosti“. Podľa odvolacieho súdu žalobkyňa neodôvodnene tvrdí v dovolaní, že skutkovo by dôvod výpovede spadal pod dôvod uvedený v § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce. Dodal, že „v súdnej veci došlo ku skončeniu pracovného pomeru žalobkyne podľa pravidiel vyplývajúcich zo Zákonníka práce. Ochrana zamestnanca, ktorá vyplýva z čl. 36 písm. b/ Ústavy Slovenskej republiky, ako aj Dohovoru medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z 22. júna 1982 (pričom ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má prednosť pred zákonmi) a je zabezpečená prostredníctvom Zákonníka práce, neznamená nemennosť zamestnaneckého pomeru ani zákaz skončiť takýto pomer v súlade s právnymi limitmi stanovenými na takýto postup zamestnávateľa. Postup žalovaného voči žalobkyne bol v súlade so zákonnými limitmi a bol dôsledkom skutočnosti, že nezávisle na vôli žalobkyne zamestnávateľ sa rozhodol ukončiť poskytovanie zdravotníckej starostlivosti“.

4. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie, prípustnosť ktorého vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. b/ zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“). Tvrdí, že žaloba v danej veci bola postavená „výlučne“ na vyriešení elementárnej a po právnej stránke mimoriadne podstatnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu doposiaľ ešte nebola jednoznačne vyriešená, a to otázky:

„Je alebo nie je po právnej stránke akceptovateľný postup, kedy zamestnávateľ dá výpoveď zamestnancovi z dôvodu jeho nadbytočnosti, pričom tak učiní na základe rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách, ktoré jasne, jednoznačne a nespochybniteľne odporuje platnej právnej úprave?“, resp. podpornej otázky, ktorá v tejto súvislosti vyvstáva zo samotného spôsobu, akým odvolací súd odôvodnil svoje rozhodnutie, a ktorej zodpovedanie je prinajmenšom tak podstatné, ako zodpovedanie vyššie uvedenej bazálnej otázky, a to otázky: „Je alebo nie je po právnej stránke možné, aby bol zjavný a preukázaný rozpor rozhodnutia zamestnávateľa o nadbytočnosti zamestnanca s platnou právnou úpravou dodatočne zhojený skutkovým stavom, ktorý je dôsledkom právnych úkonov zamestnávateľa, učinенých preukázateľne a nespochybniteľne až následne po prijatí takéhoto rozhodnutia o organizačnej zmene odporujúceho platnej právnej úprave?“ Žalobkyňa nesúhlasí so závermi odvolacieho súdu o legálnosti postupu zamestnávateľa v súvislosti s odchodom M. do dôchodku. Podľa žalobkyne skutočnosť, že konateľka žalovaného aj reálne plánovala

ukončenie poskytovania zdravotnej starostlivosti zo strany samotného žalovaného nevyplýva z vykonaného dokazovania a ani z odôvodnenia rozsudku nevyplýva, z akých dôkazov súd takýto záver prijal. Z vykonaného dokazovania vyplýva len to, že konateľka žalovaného plánovala iba svoj odchod do dôchodku, čo však nemožno automaticky spájať s ukončením poskytovania zdravotnej starostlivosti zo strany samotného právneho predchodcu žalovaného, keďže jeho konateľka bola pre tento predmet podnikania žalovaného len odbornou garantkou, teda personálnym substrátom, ktorý je nahraditeľný. Každopádne, ak by aj konateľka žalovaného skutočne plánovala, okrem svojho odchodu do dôchodku, taktiež ukončenie poskytovania zdravotnej starostlivosti zo strany samotného žalovaného, ako právnickej osoby, mala predovšetkým s dostatočným časovým odstupom prioritne realizovať kroky smerujúce k samotnému ukončeniu poskytovania zdravotnej starostlivosti, teda požiadať príslušný správny orgán o zrušenie povolenia na prevádzkovanie danej činnosti tak, ako to v konečnom dôsledku jednoznačne predpokladá aj platná právna úprava, konkrétne ustanovenie § 19 ods. 1 písm. a/ zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a až následne mala realizovať kroky smerujúce k ukončeniu pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa údajne plánovaným ukončením poskytovania zdravotnej starostlivosti mali stať nadbytočnými a nie naopak, ako to absolútne nelogicky, arbitrárne, no predovšetkým v jednoznačnom rozpore s vyššie uvedenou platnou právnou úpravou tvrdí odvolací súd, teda že musela najprv urobiť kroky smerujúce k ukončeniu právnych vzťahov, ktoré po ukončení poskytovania zdravotnej starostlivosti by stratili svoje opodstatnenie a zároveň aj zákonnosť. Žalobkyňa za „nepochopiteľné“ považuje to, že odvolací súd v príkrom rozpore so zásadou „iura novit curia“ nechal bez povšimnutia mimoriadne podstatnú skutočnosť, že lehota v trvaní minimálne dvoch mesiacov od podania žiadosti, ktorú je nutné v súvislosti s ukončením poskytovania zdravotnej starostlivosti dodržať, v tomto prípade dodržaná rozhodne nebola, nakoľko od žiadosti o ukončenie danej činnosti (11. septembra 2015) po jej reálne ukončenie (30. septembra 2015) uplynulo v tomto prípade len 19 dní. V práve rozhodne nemôže platiť „zásada“, že účel svätí prostriedky, respektíve, že na rozhodnutí o organizačnej zmene, ktoré je prijaté v rozpore s platnou právnou úpravou je možné založiť právo zamestnávateľa na prepustenie zamestnanca pre jeho nadbytočnosť, teda na neprávne založiť/vybudovať právo. V zmysle uvedeného, podľa názoru žalobkyne nie je možné na rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov pod nevyhnutnú mieru predpokladanú zákonom, v tomto prípade na organizačnú zmenu, ktorá mala zakladať právo žalovaného dať žalobkyni výpoveď, hľadiť inak, ako na absolútne neplatný právny úkon. Podľa žalobkyne odvolací súd naostatok nedal žiadnu odpoveď na pre právne posúdenie veci významné otázky a zistenia, ako napr. na nespochybniteľný fakt, že žalovaný k 30. septembru 2015, teda ku dňu uplynutia výpovednej doby žalobkyni, na základe rozhodnutia valného zhromaždenia vstúpil do likvidácie, teda reálne učinil kroky smerujúce k svojmu zániku po rozhodnutí o jeho zrušení a vykonaní likvidácie. Je teda absolútne zjavné, že ku dňu podávania výpovede žalobkyni právny predchodca žalovaného preukázateľne a nespochybniteľne nemohol sledovať zvýšenie, respektíve zabezpečenie efektívnosti práce, ktoré sa malo logicky prejaviť práve až po uplynutí výpovednej doby plynúcej žalobkyni, ale plánoval svoj zánik (po zrušení spoločnosti s likvidáciou a vykonaním likvidácie logicky nasleduje zánik spoločnosti jej výmazom z obchodného registra) a preto bola absolútne odôvodnená námietka žalobkyne, že mal byť použitý práve výpovedný dôvod v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce, a nie dôvod v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Z týchto dôvodov žalobkyňa navrhla dovolaciemu súdu, aby napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zmenil tak, že v priebehu sporu zmenenej žalobe vyhovie v plnom rozsahu, eventuálne ho zruší a vec vráti odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. 5. Žalovaný, ktorému bolo dovolanie

žalobkyne doručované na adresu sídla zapísaného v obchodnom registri, sa nevyjadril.

6. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), preskúmal vec bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) a dospel k záveru, že rozsudok odvolacieho súdu treba zrušiť, pretože dovolanie žalobkyne je dôvodné. Vychádzal pritom z týchto záverov:

7. Žalobkyňa vyvodzuje prípustnosť dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

8. Podľa názoru odvolacieho súdu, majú na zreteli zákonom stanovené predpoklady skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a odvolacím súdom ustálený („skutočný“) dôvod skončenia pracovného pomeru strán sporu, je možné právnu otázku (v okolnostiach prípadu azda pomerne jedinečnú), od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu o spore, vymedziť tak, či zámer (jediného) lekára zdravotníckeho zariadenia, poskytovateľa zdravotníckej starostlivosti, ktorý je právnickou osobou, vo forme všeobecnej ambulantnej zdravotnej starostlivosti, ukončiť svoju lekársku prax (napr. z dôvodu zamýšľaného odchodu do dôchodku), je zákonným dôvodom skončenia pracovného pomeru výpoveďou s (jedinou) sestrou zdravotníckeho zariadenia z dôvodu jej nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce ?

9. Takto vymedzená právna otázka, vyplývajúca podľa odvolacieho súdu zo spôsobu, ako odvolací súd odôvodnil svoje rozhodnutie, dosiaľ v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu nebola vyriešená. Uvedené zistenie viedlo dovolací súd k záveru o prípustnosti dovolania žalobkyne podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP.

10. Podľa § 432 ods. 1 a 2 CSP dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia.

11. Žalobkyňa vo svojom dovolaní zákonom zodpovedajúcim spôsobom vymedzila právnu otázku, ktorá je právne významná z hľadiska ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP a uviedla, v čom podľa jej názoru spočíva nesprávnosť posúdenia tejto právnej otázky odvolacím súdom. Podané dovolanie teda má potrebné náležitosti podľa § 432 ods. 1 a 2 CSP k tomu, aby dovolací súd mohol pristúpiť k prieskumu správnosti právneho posúdenia veci odvolacím súdom.

12. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

13. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k tomu, že rozvážuje so zamestnancom pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel týmto právnym úkonom prejavíť, teda ktorý zákonný dôvod vo výpovedi uvedený v § 63 ods. 1 Zákonníka práce si uplatňuje, a aby bolo zaručené, aby uplatnený výpovedný dôvod nebolo možné dodatočne zmeniť. K tomu, aby bola splnená hmotnoprávna podmienka platnej výpovede je nutné, aby výpovedný dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých zamestnávateľ vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu tak, aby neskoršie nemohli vzniknúť pochybnosti, že z ktorého dôvodu sa rozvážuje pracovný pomer. Aby súd mohol v konkrétnom prípade posúdiť, či výpoveď z pracovného pomeru je platným právnym úkonom, je potrebné zistiť, či nastali také skutočnosti, ktoré právna norma predpokladá ako dôvod skončenia pracovného pomeru.

14. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, v znení do 31. augusta 2015, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo

príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.¹⁵ Predpokladom skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je, že o zmene úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách zamestnávateľ (alebo príslušný orgán) prijal písomné rozhodnutie, podľa ktorého sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočným a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, teda, že sa zamestnanec stal nadbytočným práve v dôsledku takého rozhodnutia zamestnávateľa (jeho realizácie). Pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je popritom charakteristické, že zamestnávateľ môže (objektívne) aj naďalej prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, keďže v dôsledku rozhodnutia o organizačnej zmene, o zmene úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách zamestnávateľ nestráca možnosť prideľovať prácu zamestnancovi, ktorú pre neho dovtedy vykonával, avšak jeho práca nie je (vôbec alebo v pôvodnom rozsahu) pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná, pretože sa stal nadbytočným v dôsledku rozhodnutia o zmene úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách zamestnávateľa. Zákon takouto úpravou umožňuje zamestnávateľom, aby regulovali počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávali len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá ich potrebám. ¹⁶ O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. I keď súd v konaní o žalobe o určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene [také rozhodnutie nie je právny úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka (platí tu subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka)], ale iba skutočnosťou (faktickým úkonom), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon (skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa však s ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou. ¹⁷ Medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou musí byť príčinný vzťah, ktorý v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. ¹⁸ Nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právny titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Pre platnosť výpovede zamestnávateľa nie je rozhodujúca okolnosť, akým spôsobom je uvedené rozhodnutie označené. Z jeho obsahu musí

dostatočne vyplývať, či sledovalo vyššie uvedené ciele. 19. Výpoveď z pracovného pomeru, ktorú dal zamestnávateľ z dôvodu nadbytočnosti je neplatná, ak rozhodnutie zamestnávateľa nebolo prijaté k dosiahnutiu zmeny úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inej organizačnej zmeny, pomocou ktorej mal byť regulovaný počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávateľ aj naďalej zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám, a podľa svojho obsahu alebo účelu smerovalo k inému cieľu.²⁰ V prípadnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom by mal súd skúmať, aký cieľ zamestnávateľ svojím rozhodnutím skutočne sledoval. Konanie zamestnávateľa treba posúdiť v úplnosti a logickej nadväznosti. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, ale celkom iný zámer, resp. cieľ, výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje, akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa, s akým počíta skutková podstata § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. 21. Výpoveď daná zamestnávateľom z dôvodu podľa §63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce musí byť na dosiahnutie sledovaného účelu vhodná a nutná (ak nie nevyhnutná).²² K tejto interpretácii ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce dovolací súd dodáva, že výklad prejavu vôle zamestnávateľa obsiahnutého vo výpovedi (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce v spojení s § 35 ods. 3 Občianskeho zákonníka a § 15 Zákonníka práce), môže smerovať len k objasneniu jeho obsahu, teda k zisteniu toho, čo bolo skutočne prejavené. Pomocou výkladu nie je možné nahradzovať alebo dopĺňať vôľu, ktorú zamestnávateľ v rozhodnej dobe mal alebo ktorú síce mal, ale ktorú neprejavil.²³ Z výpovede pracovného pomeru z 30. júna 2015 vyplýva, že pracovný pomer bol skončený podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu, že „rozhodnutím štatutárneho orgánu zamestnávateľa zo dňa 29. 06. 2015 s cieľom zabezpečiť racionalizáciu a zefektívnenie práce dochádza k zníženiu stavu zamestnancov zamestnávateľa a dňom 30. 06. 2015 sa zrušuje pracovná pozícia na ktorej v súčasnosti vykonávate prácu, v rozsahu plného pracovného úväzku, v dôsledku čoho sa stávate pre zamestnávateľa nadbytočnou“. 24. Podľa dovolacieho súdu už zo samotného odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie [„Je pravdou, že z vykonaného dokazovania vyplýva, že prijatie rozhodnutia o zrušení pracovného miesta vychádzalo z potreby M. odísť do dôchodku (a nie teda z potreby zefektívniť prácu), ...“], s ktorým odôvodnením sa odvolací súd v celom rozsahu stotožnil a na neho poukázal, vyplýva, že súdy v podstate súhlasili s jedným so žalobkyňou tvrdených dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, t. j. s tvrdením, že „ku dňu podávania výpovede žalobkyňi právny predchodca žalovaného preukázateľne a nespochybniteľne nemohol sledovať zvýšenie, respektíve zabezpečenie efektívnosti práce, ktoré sa malo logicky prejavíť práve až po uplynutí výpovednej doby plynúcej žalobkyňi, ale plánoval svoj zánik (po zrušení spoločnosti s likvidáciou a vykonaním likvidácie logicky nasleduje zánik spoločnosti jej výmazom z obchodného registra)“. Odvolacím súdom ustálený (skutočný) dôvod skončenia pracovného pomeru nesledoval ciele uvedené vo výpovedi („s cieľom zabezpečiť racionalizáciu a zefektívnenie práce dochádza k zníženiu stavu zamestnancov zamestnávateľa a dňom 30. 06. 2015 sa zrušuje pracovná pozícia na ktorej v súčasnosti vykonávate prácu, v rozsahu plného pracovného úväzku, v dôsledku čoho sa stávate pre zamestnávateľa nadbytočnou“), ale celkom iný cieľ, a to v súvislosti so zámerom lekára ukončiť svoju lekársku prax, skončiť pracovný pomer s (jedinou) zdravotnou sestrou činnou v ambulancii. Zámer lekára ambulancie odísť do dôchodku, bez ďalšieho, nenapĺňa zákonné predpoklady skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Pokiaľ odvolací súd opiera dôvody svojho rozhodnutia o súvzťažnosť zámeru M. ukončiť svoju lekársku prax so zrušením

osobitného povolenia na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia spoločnosťou xxxxxx s.r.o., čo by vylučovalo, aby uvedená obchodná spoločnosť naďalej zamestnávala žalobkyňu ako zdravotnú sestru s pracovnou náplňou zodpovedajúcou poskytovanej zdravotnej starostlivosti, presiahol rámec dôvodov skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce uvedených vo výpovedi. K týmto záverom odvolacieho súdu dovolací súd naostatok, keďže to nemá vplyv na právne posúdenie veci, iba poznamenáva, že z doteraz zisteného skutkového stavu (ktorým je dovolací súd viazaný - § 442 CSP), nevyplýva, že by so zámerom lekára bol priamo spojený aj zámer právneho predchodcu žalovaného, držiteľa povolenia na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia, skončiť aj poskytovanie zdravotníckej starostlivosti právnym predchodcom žalovaného, čo naostatok bolo podmienené rozhodnutím príslušného orgánu o zrušení povolenia na poskytovanie zdravotníckej starostlivosti. Podľa obsahu spisu o zrušení povolenia xxxxxx s.r.o. požiadal až 11. septembra 2015 a jej žiadosti bolo vyhovené rozhodnutím príslušného orgánu vydaným už 8. októbra 2015 (hoci podľa § 19 ods. 1 písm. a/, časť vety za bodkočiarkou zákona č. 578/2004 Z.z. žiadosť o zrušenie povolenia je držiteľ povolenia povinný podať najmenej dva mesiace pred dňom, od ktorého žiada povolenie zrušiť). 25. Odvolací súd, zrejme súc vedený nesprávnym právnym názorom o danosti dôvodu skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, sa riadne nevysporiadal ani s ďalšou podľa žalobkyne pre posúdenie veci rozhodujúcou skutočnosťou, a to s jej tvrdením, že výpoveď daná z dôvodov jej nadbytočnosti odporuje minimálnym požiadavkám na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v zmysle výnosu Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 09812/2008-OL z 10. septembra 2008, uverejneného vo Vestníku MZ SR 2008, čiastka 32-51, strana 239, podľa ktorého personálne zabezpečenie všeobecnej ambulancie pre dospelých tvoria „všeobecný lekár“ a „sestra alebo sestra so špecializáciou v špecializačnom odbore ošetrovateľská starostlivosť v odboroch vnútorného lekárstva“. S takto podzákonnou normou stanovenými minimálnymi požiadavkami na personálne zabezpečenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení (a dovolací súd poznamenáva, že aj s logikou veci) je potom ale v rozpore, ak vo výpovedi z 30. júna 2015 je ako dôvod skončenia pracovného pomeru uvedená (len) nadbytočnosť žalobkyne vzniknutá v dôsledku rozhodnutia štatutárneho orgánu zo dňa 29. 06. 2015 sledujúceho zníženie stavu zamestnancov v záujme racionalizácie a zefektívnenia práce právneho predchodcu žalovaného (teda nie v súvislosti so skončením poskytovania zdravotnej starostlivosti obchodnou spoločnosťou xxxxxx s.r.o.), a teda to, že práca žalobkyne „v rozsahu plného pracovného úväzku“ nebude po uplynutí výpovednej doby (vôbec) potrebná. 26. Pre ďalšie konanie, na ktoré sa vec vracia odvolaciu súdu, dovolací súd poznamenáva, že odvolací súd sa nevysporiadal ani s otázkou, či ním ustálený (skutočný) dôvod skončenia pracovného pomeru má oporu v organizačnom opatrení z 29. júna 2015. V súvislosti s ostatne nastolenou otázkou dovolací súd poznamenáva, že spis súdu prvej inštancie neobsahuje organizačné opatrenie z 30. júna 2015 (vo výpovedi označené ako „rozhodnutie štatutárneho orgánu zamestnávateľa zo dňa 29. 06. 2015“) a z obsahu spisu nevyplýva ani to, či súd vykonal dôkaz predmetným rozhodnutím. Ohľadne tohto organizačného rozhodnutia je v spise iba zmienka vo výpovedi M. ktorá na pojednávaní súdu prvej inštancie 11. mája 2016 na otázku súdu, v akej forme bolo prijaté rozhodnutie z 29. júna 2015, ktoré sa uvádza vo výpovedi, uviedla, že „bolo prijaté písomne a má ho k dispozícii“. Tomu, že dôkaz predmetným rozhodnutím zrejme nebol vykonaný nasvedčuje aj záver odvolacieho súdu, že „existencia organizačnej zmeny v konaní spochybnená nebola, vyplynula priamo z tvrdení žalobkyne, ako aj vypočutej svedkyne M. a odvolací súd viazaný odvolacími dôvodmi sa už ďalej touto skutočnosťou nezaoberal“. Podľa názoru dovolacieho súdu vykonanie dôkazu rozhodnutím o organizačnom opatrení bolo nevyhnutnou podmienkou posúdenia platnosti výpovede z hľadiska,

či bolo dostatočným právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce a či predmetné rozhodnutie sleduje vyššie uvedené ciele. V preskúmvanej veci ide o individuálny pracovný spor, pre ktorý platia osobitné pravidlá, podľa ktorých súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci a súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať (§ 319 CSP). V takomto spore sa nepoužijú ani ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania (§ 320 druhá veta CSP).²⁷ Vzhľadom na vyššie uvedené dovolací súd konštatuje, že dovolanie žalobkyne je nielen prípustné, ale tiež dôvodné, lebo spočíva v nesprávnom právnom posúdení (§ 432 ods. 1 CSP). 28. Ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší (§ 449 ods. 1 CSP). Ak dovolací súd zruší napadnuté rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, zastaviť konanie, prípadne postúpiť vec orgánu, do ktorého právomoci patrí (§ 450 CSP). Najvyšší súd v súlade s týmito ustanoveniami napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. 29. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). 30. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP). 31. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie: Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.

Prejav vôle v pracovnoprávných vzťahoch

Podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce (v znení platnom v rozhodnom čase) právny úkon (pracovná zmluva, výpoveď, dohoda o náhrade škody a pod.) je prejav vôle smerujúci k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takým prejavom spájajú. Prejav vôle môže sa urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejaviť (§ 240 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce).

Podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá pravidlám slušnosti a občianskeho spolužitia. Zmluva (dohoda) dojednaná podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov je uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu (§ 244 ods. 1 Zákonníka práce).

Súvisiace právne predpisy Zbierky zákonov SR: § 15 zákona č. 311/2001 Z. z.

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky
zo dňa 30. 4. 2009, sp. zn. 1 Cdo 33/2008

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Bajánkovej a sudcov JUDr. Ľubora Šeba a JUDr. Milana Deáka, v právnej veci žalobcu PaedDr. J. L., bývajúceho v H., zastúpeného Mgr. P. B., advokátom v B., proti žalovanému C., a.s., S., o určenie, že pracovný pomer trvá a o náhradu mzdy s príslušenstvom, vedenej na Okresnom súde Trnava pod sp.zn. 14 C 379/2000, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Trnave zo 17. októbra 2007 sp.zn. 24 Co 18/2007, rozhodol

takto:

Dovolanie žalobcu **zamieta**.

Žalovanému náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

Odôvodnenie

Žalobou podanou na Okresný súd Trnava sa žalobca (po úprave žalobného petitu) domáhal určenia, že jeho pracovný pomer uzavretý so žalovaným odo dňa 5. mája 2000 trvá a zároveň si uplatňoval náhradu mzdy 1 112 931,- Sk (36 942,54 EUR), náhradu poplatkov - odvodov vo výške 4 957,- Sk (164,54 EUR), trovy konania 500,- Sk (16,60 EUR) a náhradu poplatku za právnu pomoc 1 500,- Sk (49,79 EUR), ako aj príslušné (nešpecifikované) úroky z omeškania.

Okresný súd Trnava (v poradí druhým rozhodnutím) medzitýmnym rozsudkom z 30. júna 2005 č.k. 14 C 379/00-317 v spojení s dopĺňacím rozsudkom zo 4. decembra 2006 č.k. 14 C 379/2000-392 určil, že pracovný pomer uzavretý medzi žalobcom a žalovaným odo dňa 5. mája 2000 trval, a trval do 16. októbra 2000. Vo zvyšku čo do dlhšieho trvania pracovného pomeru žalobu zamietol. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že z vykonaného dokazovania mal preukázané, že prechádzajúci pracovný pomer žalobcu bol skončený výpoveďou zo strany žalovaného, avšak zo strany žalobcu táto výpoveď z pracovného pomeru nebola napadnutá žalobou na súde. Výpovedná lehota mala žalobcovi uplynúť 31. marca 2000, avšak v tom čase bol žalobca práceneschopný a keďže práceneschopnosť u žalobcu trvala jeden mesiac, tak sa výpovedná lehota predĺžila do 5. mája 2000. V dôsledku zlého výpočtu plynutia výpovednej lehoty žalovaným, tento umožnil žalobcovi pracovať až do

16. októbra 2000. Žalovaný umožnil žalobcovi od 5. mája 2000 do 16. októbra 2000 pracovať, ale nie s úmyslom naďalej ho zamestnávať, ale s úmyslom zamestnať ho len do uplynutia zle vypočítanej výpovednej doby, t.j. do 16. októbra 2000.

Krajský súd v Trnave na odvolanie žalobcu rozsudkom zo 17. októbra 2007 sp.zn. 24 Co 18/2007 napadnuté rozsudky súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu v časti o určenie vzniku nového pracovného pomeru medzi účastníkmi dňom 5. mája 2000 a jeho trvania zamietol. Rozhodnutie odôvodnil tým, že po zopakovaní a doplnení dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa, na rozdiel od tohto pri riešení spornej otázky medzi účastníkmi, či medzi nimi vznikol konkludentne 5. mája 2000 nový pracovný pomer, prípadne dokedy trval, dospel k odlišnému právnemu záveru vysloviac názor, že v súvislosti so vznikom a trvaním tohto pracovného pomeru žalobca neunesol dôkazné bremeno, keď nepreukázal jasný a zrozumiteľný prejav vôle na strane žalovaného po dátume 5. mája 2000 nepretržite žalobcu zamestnávať v riadnom pracovnom pomere. Poukázal na to, že aj keď pracovná zmluva má mať v zmysle Zákonníka práce písomnú formu, nedostatok písomnej formy nespôsobuje jej neplatnosť a v zmysle právnej praxe sa pripúšťa uzavrieť pracovný pomer aj konkludentne. V takom prípade však musí byť právny úkon jasný, jednoznačný a zrozumiteľný a musí byť z neho zrejماً vôľa oboch zúčastnených strán uzavrieť pracovný pomer. V konkrétnom prípade absentuje náležitosť vôle (sloboda a vážnosť), kde vôľa je vážna a konajúci chcel vyvolať právne následky spojené s jeho úkonom. Takáto vôľa zo strany žalovaného zistená nebola a chýbajú aj náležitosti prejavu vôle, ktorými sú zrozumiteľnosť a určitosť, ktorá po 5. máji 2000 v danom prípade zjavne absentuje, lebo žalobca bol odvolaný z funkcie personálneho riaditeľa, funkciu referenta neprijal, následne mu bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, jeho predchádzajúca funkcia bola obsadená a preto nie je ani zrejماً, na akú funkciu mal vzniknúť žalobcovi pracovný pomer a s akým obsahom pracovnej náplne. Takáto vôľa absentovala aj na strane samotného žalobcu, ktorý len využil inú interpretáciu žalovaného pri posudzovaní započítania ochrannej doby do plynutia výpovednej lehoty a omyl žalovaného interpretuje ako konkludentný prejav žalovaného so vznikom nového pracovného pomeru. Omyl žalovaného, ktorým bolo umožnené žalobcovi pracovať do 16. októbra 2000 išiel na ťarchu žalovaného, ktorý vyplácal žalobcu až do tohto dňa, avšak úmysel žalovaného zamestnať žalobcu od 5. mája 2000 v novom pracovnom pomere v žiadnom prípade preukázaný nebol.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal z dôvodu podľa § 241 ods. 2 písm.c/ O.s.p. dovolanie žalobca a navrhol ho zrušiť. V odôvodnení dovolania odvolaciemu súdu vytkol, že jednostranne a v prospech žalovaného argumentuje nedostatkom vôle zo strany žalovaného pokračovať v pracovnom pomere, odvolávajúc sa na § 240 a § 244 Zákonníka práce, pričom však opomenul § 243 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý je modifikovaný v prospech zamestnanca, a takisto úplne opomenul vôľu žalobcu v pracovnom pomere pokračovať, čo preukazoval počas celej doby jeho trvania od 5. mája 2000. Omyl zamestnávateľa pri výpočte plynutia výpovednej doby nemôže byť na ujmu zamestnanca. Žalobca konal v dobrej viere, že nový pracovný pomer vznikol od 6. mája 2000 na dobu neurčitú. Poukázal aj na nesprávnosť argumentácie odvolacieho súdu ustanovením § 32 ods. 1 Zákonníka práce.

Žalovaný sa k dovolaniu nevyjadril.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie bolo podané účastníkom konania v zákonnej lehote (§ 240 ods. 1 O.s.p.) proti právoplatnému rozsudku odvolacieho súdu, proti ktorému je prípustné (§ 238 ods. 1 O.s.p.), preskúmal rozsudok odvolacieho súdu ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že dovolanie dovolateľa nie je dôvodné.

V zmysle ustanovenia § 241 ods. 2 O.s.p. môže byť dovolanie podané iba z dôvodov, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 237 O.s.p., b/ konanie je postihnuté inou vadou,

ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací súd je viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uplatnenými dôvodmi. Obligatórne (§ 242 ods. 1 O.s.p.) sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p. a tiež tzv. inými vadami, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale podľa obsahu tohto opravného prostriedku.

Vzhľadom na zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 veta druhá O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z vád vymenovaných v § 237 O.s.p., zaoberal sa dovolací súd predovšetkým otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z vád uvedených v § 237 písm.a/ až g/ O.s.p. Dovolateľ žiadnu z týchto vád v dovolaní nenamietal a ani existencia tejto vady nevyšla v dovolacom konaní najavo.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnúť aj vtedy, ak nie je v dovolaní namietaná, je procesná vada, ktorá na rozdiel od vád taxatívne vymenovaných v § 237 O.s.p. nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej dôsledkom je vecná nesprávnosť, ktorej základom je porušenie procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní. Ani vadu tejto povahy dovolateľ nenamietal.

Dovolateľ namieta, že zmeňujúci rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm.c/ O.s.p.). Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval, alebo zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

V preskúmvanej veci skutkové zistenia, z ktorých pri svojom rozhodnutí vychádzal odvolací súd, a sú opísané v odôvodnení napadnutého rozhodnutia, sú postačujúce aj pre rozhodnutie dovolacieho súdu. Z obsahu spisu tak potom vyplýva, že medzi účastníkmi sporou zostala otázka, či medzi nimi vznikol 5. mája 2000 konkludentne nový pracovný pomer na dobu neurčitú, pričom pri riešení tejto otázky odvolací súd dospel k záveru, že žalobcovi 5. mája 2000 nový pracovný pomer nevznikol, ani netrvá. S takýmto právnym záverom odvolacieho súdu sa stotožňuje aj dovolací súd.

Podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce (v znení platnom v rozhodnom čase) právny úkon (pracovná zmluva, výpoveď, dohoda o náhrade škody a pod.) je prejav vôle smerujúci k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takým prejavom spájajú.

Prejav vôle môže sa urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejaviť (§ 240 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce).

Podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá pravidlám slušnosti a občianskeho spolužitia.

Zmluva (dohoda) dojednaná podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov je uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu (§ 244 ods. 1 Zákonníka práce).

Ako uvádza aj odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia, nedodržanie písomnej formy pracovnej zmluvy v zmysle Zákonníka práce nie je sankcionované jej neplatnosťou; nie je vylúčená možnosť uzavrieť pracovný pomer i konkludentne. Aj konkludentný právny úkon však musí spĺňať zákonom ustanovené náležitosti, ktoré determinujú platnosť prejavu vôle smerujúceho k vzniku, zmene alebo zániku práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.

Neplatný je právny úkon, ktorý sa neurobil slobodne, vážne, určite alebo zrozumiteľne (§ 242 ods. 1 písm.b/ citovaného Zákonníka práce). Významovo je toto ustanovenie zhodné s ustanovením § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

Ťažiskom pre posúdenie, či ide o právny úkon, je prejav vôle, pričom musí jestvovať jednota vôle a jej prejavu. Existencia vôle (ako psychického vzťahu konajúcej fyzickej osoby k zamýšľanému následku tohto konania) sa musí skúmať (bez ohľadu na konajúcu osobu) vždy konkrétne, pričom východiskom sú objektívne okolnosti, za ktorých došlo k prejavu vôle. Základnými náležitosťami vôle sú sloboda a vážnosť, pričom vážnosť vôle súvisí s tým, že sa zdanlivo prejavuje vôľa, ktorá v skutočnosti neexistuje, resp. síce existuje, avšak v inej kvalite, než to ukazuje jej prejav. V takomto prípade dôkazné bremeno, pokiaľ ide o nevážnosť vôle, zaťažuje toho, kto konal bez atribútu vážnosti. Dôkazná povinnosť a dôkazné bremeno sa týkajú skutkovej okolnosti vzťahujúcej sa na to, že adresát nevážného úkonu aspoň mohol pochopiť (aj keď nepochopil), že chýba vážnosť ako základná náležitosť vôle.

Vychádzajúc z vyššie uvedeného rozboru to potom v prejednávanej veci znamená, že ku konkludentnému vzniku nového pracovného pomeru na dobu neurčitú medzi účastníkmi konania by došlo len za predpokladu, že by prejav vôle oboch účastníkov skutočne smeroval k vzniku nového pracovného pomeru od 5. mája 2000. V danom prípade však možno s určitosťou konštatovať, že (minimálne) na strane žalovaného absentovala vôľa uzavrieť so žalobcom nový pracovný pomer. Nesporne totiž konanie žalovaného viedlo výlučne ku skončeniu pracovného pomeru so žalobcom na základe platnej výpovede podľa § 46 ods. 1 písm.c/ Zákonníka práce, doručenej mu 17. decembra 1999, uplynutím výpovednej doby. Táto by bola žalobcovi uplynula 31. marca 2000, no v dôsledku opakovanej práceneschopnosti žalobcu počas plynutia výpovednej doby jej koniec pripadol na 4. mája 2000. Fakt, že žalovaný aj po tomto (posledne uvedenom) dátume umožnil žalobcovi vstup na pracovisko (s tým, že mal žalobca pracovať na formálne pridelenej pracovnej úlohe – vypracovať katalóg pracovných miest), a to až do 16. októbra 2000, bol ovplyvnený výhradne mylným zápočtom ochranného doby do plynutia výpovednej doby, ktorú skutočnosť sa v podstate snažil využiť žalobca vo svoj prospech, hoci ako bývalý zamestnanec žalovaného, dlhoročne pôsobiaci vo funkcii personálneho riaditeľa, zo sledu jemu adresovaných jednotlivých úkonov žalovaného tesne predchádzajúcich tak doručeniu mu výpovede z pracovného pomeru ako aj po jej doručení (bližšie opísaných v odôvodnení napadnutého rozsudku), minimálne mohol vedieť, že po skončení pracovného pomeru na základe vyššie uvedenej výpovede žalovaný nemá záujem uzavrieť s ním vzápný nový pracovný pomer, čo sa v konečnom dôsledku (mimo iného) prejavilo i v konaní samotného žalobcu (na čo správne poukázal aj odvolací súd), ktorý si pred skončením pracovného pomeru (počas výpovednej doby) u žalovaného aktívne hľadal nové zamestnanie, za účelom čoho čerpal aj pracovné voľno s náhradou mzdy, ktorá skutočnosť v konaní bola preukázaná. Za takejto situácie teda žalovaný svojím konaním vo vzťahu k žalobcovi v období od 5. mája 2000 do 16. októbra 2000 žalobcovi nespôsobil žiadnu ujmu a v tejto súvislosti poukázanie žalobcu v dovolaní na § 243 ods. 4 Zákonníka práce je v danom prípade bez právneho významu.

Preto dovolací súd dovolanie žalobcu proti rozsudku odvolacieho súdu zamietol (§ 243b ods. 1 O.s.p.).

V dovolacom konaní úspešnému žalovanému vzniklo právo na náhradu trov konania proti žalobcovi, ktorý úspech nemal (§ 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 2 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.). Nakoľko však úspešnému žalovanému v tomto konaní žiadne trovy nevznikli, dovolací súd mu náhradu trov dovolacieho konania nepriznal.

Poučenie: Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.

Dôkazné bremeno pri spôsobe preukazovania pravdivosti tvrdenia sporových strán

Pokiaľ zo strany navrhovateľky bol spochybnený podpis na doručenke doporučenej zásielky určenej do vlastných rúk, bolo jej povinnosťou podľa záveru odvolacieho súdu o tejto skutočnosti predložiť dôkazy a tak preukázať pravdivosť svojho tvrdenia. Navrhovateľka v tomto smere dôkazné bremeno neunesla, na potvrdenie pravdivosti svojho tvrdenia nepredložila a ani nenavrholo žiadne dôkazy. Spôsob dokazovania, na základe ktorého okresný súd vyvodil záver, že na potvrdení o doručení písomnosti nie je podpis navrhovateľky, odvolací súd nepovažoval za správny, keďže posúdenie pravosti podpisu si vyžaduje odborné znalosti. Ak okresný súd mal pochybnosti o danej skutočnosti v zmysle ustanovenia § 127 O.s.p., mal možnosť nariadiť znalecké dokazovanie.

Sporové konanie je ovládané prejednávacou zásadou, ktorá je tradične historicky chápaná tak, že tvrdiť skutočnosti a navrhovať na ich preukázanie dôkazy je vecou účastníkov konania. To znamená, že iniciatíva pri zhromažďovaní dôkazov zaťažuje zásadne účastníkov a ukladá im povinnosť označiť dôkazy k preukázaniu ich tvrdení. Účastník má preto povinnosť tvrdenia (§ 79 ods. 1 O.s.p.) a povinnosť dôkaznú.

Súvisiace právne predpisy Zbierky zákonov SR: § 38, § 63 zákona č. 311/2001 Z. z., § 156, § 207 zákona č. 160/2015 Z. z.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 25. 11. 2008, sp. zn. 5 Cdo 170/2008

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci navrhovateľky D. O., bývajúcej v R., zastúpenej JUDr. D. K., advokátom v B., proti odporkyňi Š., J., zastúpenej JUDr. K. U., advokátkou v B., o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, vedenej na Okresnom súde v Rimavskej Sobote pod sp.zn. 11 C 294/2005, o dovolaní navrhovateľky proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 11. marca 2008, sp.zn. 14 Co 28/2008, takto

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 11. marca 2008, sp.zn. 14 Co 28/2008 **zrušuje** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

Okresný súd v Rimavskej Sobote rozsudkom z 15. októbra 2007 č.k. 11 C 294/2005-86 určil, že výpoveď odporkyne z pracovného pomeru navrhovateľky zo dňa 11.3.2005, podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce pre porušenie pracovnej disciplíny, nie je platná. Odporkyňu zaviazal zaplatiť navrhovateľke k rukám jej právneho zástupcu náhradu trov konania vo výške 17 914,-- Sk a S. na účet v Š. náhradu trov konania vo výške 1 600,-- Sk, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Na základe dokazovania súd dospel k záveru, že odporkyňa na doručovanej zásielke nekonkretizovala jej obsah a preto bolo možné pochybovať, či zásielka vôbec obsahovala výpoveď, resp. inú korešpondenciu týkajúcu sa pracovného pomeru medzi účastníkmi konania. Okresný súd uveril tvrdeniu navrhovateľky, že zásielku prevzal jej vtedajší manžel, ktorý aj jej prevzatie podpísal. Prvostupňový súd vykonan dokazovanie porovnaním podpisu na uvedenej doručenke s vlastnoručným podpisom

navrhovateľky na jej bankomatovej karte a konštatoval, že podpisy sú rozdielne a teda to svedčí o pravdivosti tvrdení navrhovateľky o doručení výpovede jej manželovi. Okrem toho, že výpoveď nebola navrhovateľke doručená zamestnávateľom do vlastných rúk, ale túto prevzala iná osoba, neplatnosť výpovede odôvodnil aj tým, že výpoveď nebola ani vopred prerokovaná zo zástupcami zamestnancov. O nedodržaní postupu zamestnávateľa svedčí fakt, že k výpovedi datovanej dňom 11.3.2005 sa odborová organizácia vyjadrila písomne až 18.3.2005, pričom medzičasom 15.3.2005 bola výpoveď doručená inej osobe ako navrhovateľke, t.j. ešte pred jej prerokovaním odborovou organizáciou. Z uvedených dôvodov sa preto súd prvého stupňa už ďalej nezaoberal samotným konaním navrhovateľky, v ktorom odporkyňa videla porušenie pracovnej disciplíny, a pre ktoré s ňou skončila pracovný pomer výpoveďou. O trovách konania rozhodol v zmysle § 142 ods. 1 O.s.p. a § 148 ods. 1 O.s.p.

Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom z 11. marca 2008 rozsudok okresného súdu zmenil a návrh zamietol. Navrhovateľku zaviazal zaplatiť odporkyňi k rukám jej právnej zástupkyne trovy konania vo výške 22 203,- Sk a na účet súdu prvého stupňa vedený v Š. v B. náhradu trov konania vo výške 1 600,- Sk, všetko do troch dní. Po doplnení dokazovania oboznámením sa s vyjadrením S. P., a.s. R. P. C. K. zo dňa 5.11.2007 dospel k záveru o potrebe zmeny napadnutého rozsudku podľa § 220 O.s.p. z dôvodu, že napadnutý rozsudok prvostupňového súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci v otázke doručenia výpovede a jej prerokovania so zástupcami zamestnancov. Odvolací súd poukázal na to, že v konaní boli vypočuté svedkyne Z. a K., z výpovedí ktorých nesporne vyplynulo, že výbor základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva (§ 11 a ods. 1 Zákonníka práce) na svojom mimoriadnom zasadnutí 11.3.2005 na žiadosť riaditeľky školy prerokoval výpoveď. Stalo sa tak teda ešte pred tým, ako zamestnávateľ túto ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“ v zmysle § 38 ods. 2 Zákonníka práce odovzdal na poštovú prepravu dňa 14.3.2005. Poukázal aj na to, že Zákonník práce žiadne osobitné náležitosti pokiaľ ide o prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov neupravuje. Pre posúdenie či bol splnený predpoklad pre platné rozviazanie pracovného pomeru uvedený v ustanovení § 74 Zákonníka práce súd skúma len či, a aké stanovisko zaujal príslušný odborový orgán k výpovedi, ktorú zamestnávateľ zamýšľal vykonať. To akým spôsobom príslušný odborový orgán vec prejednal, je jeho vnútornou záležitosťou, ktorú súd nie je oprávnený preskúmať. Na základe poverenia predsedníčka výboru ZO Z. oznámila riaditeľke školy záporné stanovisko, ktoré výbor zaujal k výpovedi. Písomné stanovisko bolo vypracované až po ukončení týždenných jarných prázdnin 18.3.2005. Z uvedeného preto bolo možné konštatovať, že toto následné písomné vyhotovenie stanoviska bolo len prostriedkom zabezpečenia dôkazu o predmete rokovania výboru základnej organizácie odborového zväzu, teda potvrdením o predchádzajúcom prerokovaní výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce.

Na rozdiel od okresného súdu odvolací súd považoval za splnenú aj podmienku doručenia výpovede do vlastných rúk navrhovateľky. Doporučenú zásielku s konkrétnym podacím číslom obsahujúcu výpoveď odporkyňa zverila pošte na prepravu 14.3.2005. Pokiaľ navrhovateľka až v priebehu konania namietala, že jej výpoveď nebola doručená do vlastných rúk, ale že túto prevzal jej bývalý manžel, odvolací súd sa stotožnil s obranou odporkyne a túto námietku považoval za účelovú a ničím nepreukázanú. Pokiaľ zo strany navrhovateľky bol spochybnený podpis na doručenke doporučenej zásielky určenej do vlastných rúk, bolo jej povinnosťou podľa záveru odvolacieho súdu o tejto skutočnosti predložiť dôkazy a tak preukázať pravdivosť svojho tvrdenia. Navrhovateľka v tomto smere dôkazné bremeno neuniesla, na potvrdenie pravdivosti svojho tvrdenia nepredložila a ani nenavrhol žiadne dôkazy. Spôsob dokazovania, na základe ktorého okresný súd vyvodil záver, že na potvrdení o doručení písomnosti nie je podpis navrhovateľky, odvolací súd nepovažoval za

správny, keďže posúdenie pravosti podpisu si vyžaduje odborné znalosti. Ak okresný súd mal pochybnosti o danej skutočnosti v zmysle ustanovenia § 127 O.s.p., mal možnosť nariaďiť znalecké dokazovanie. Keďže okresný súd takto nepostupoval, v tejto časti považoval odvolací súd jeho rozhodnutie za nepresvedčivé. Hodnotiac dôkazy podľa úvahy a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, prihliadajúc aj na to, čo vyšlo v konaní najavo, vrátane toho čo uviedli účastníci, odvolací súd na rozdiel od prvostupňového súdu mal za to, že hmotno-právne podmienky týkajúce sa doručenia a prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov boli splnené. Na základe tohto záveru potom odvolací súd pristúpil k posúdeniu, či navrhovateľka porušila pracovné povinnosti vytýkané vo výpovedi. Výsledky vykonaného dokazovania podľa záveru súdu druhého stupňa jednoznačne dokázali, že navrhovateľka bola pred výpoveďou písomne upozornená na porušenie pracovnej disciplíny s poučením, že pri ďalšom jej porušení bude s ňou skončený pracovný pomer. Vytýkané porušenie pracovných povinností uvedených v písomnom vyhotovení výpovede bolo preukázané. Navrhovateľka na porušenie pracovnej disciplíny, ktorej sa dopustila tým, že opustila pracovisko pred skončením pracovnej doby a uvoľnila žiakov domov pred skončením činnosti, bola upozornená 18.10.2004. Pri kontrole rozvrhu týždennej činnosti uskutočnenou riaditeľkou školy dňa 28.2.2005 bolo zistené, že navrhovateľka rozvrh týždennej činnosti nevypracovala. V pracovnej náplni navrhovateľka mala uvedenú aj povinnosť viesť presnú evidenciu žiackych stravných lístkov - zožiť stravníkov. Na neplnenie tejto povinnosti bola navrhovateľka upozornená písomne 13.1.2005. Krajský súd na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že výpoveď odporkyne z 11.3.2005 je ako po formálnej, ako aj po obsahovej stránke platná. Výpoveď, ako jednostranný právny úkon zamestnávateľa vedúci k skončeniu pracovného pomeru, bol vopred prerokovaný výborom odborovej organizácie 11.3.2005 a následne v pondelok 14.3.2005 bola zásielka obsahujúca výpoveď podaná na pošte. Nasledujúceho dňa v utorok 15.3.2005 zásielka bola aj podľa vyjadrenia doručovacej pošty doručená osobne do rúk adresáta, t.j. navrhovateľky. O tom, že k doručeniu došlo svedčí aj zdôvodnenie návrhu na začatie súdneho konania, v ktorom navrhovateľka uvádza, že výpoveď z 11.3.2005 obdržala, a ako dôkaz ju vo fotokópii pripojila k návrhu. Výsledky vykonaného dokazovania preukázali aj to, že odporkyňa dôvodne skončila pracovný pomer s navrhovateľkou, lebo nespĺnila povinnosti, ktoré jej vyplývali nielen z pracovnej náplne, ale aj z vnútorného poriadku školy a ktoré porušenie pracovnej disciplíny naplnilo znaky menej závažného porušenia tak ako to má na mysli ustanovenie § 63 ods. 1 písm. e/ v druhej vete za bodkočiarkou Zákonníka práce. Preto krajský súd prvostupňový rozsudok podľa § 220 O.s.p. zmenil a návrh o určenie neplatnosti výpovede zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 224 ods. 2 O.s.p. v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala dňa 11.6.2008 dovolanie navrhovateľka, ktorá ho s poukazom na ustanovenie § 241 ods. 2 písm. b/, c/ O.s.p. navrhla zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Nesúhlasila s rozhodnutím krajského súdu, ako aj dôvodmi, uvedenými v písomnom vyhotovení jeho rozhodnutia. Keďže prvostupňový súd považoval nespĺnenie povinnosti odporkyne doručiť jej výpoveď do vlastných rúk za preukázané, nemala dôvod požadovať v tomto smere vykonávanie ďalších dôkazov (napr. výsluch bývalého manžela, znalecké dokazovanie a pod.). Navyše prvostupňový súd nevykonal v potrebnom rozsahu dokazovanie na preukázanie dôvodu rozviazania pracovného pomeru a v odôvodnení svojho rozhodnutia sa týmito skutočnosťami ani nezaoberal, keďže návrhu vyhovel z iných dôvodov. Poukazovala preto na skutočnosť, že žiadneho porušenia pracovnej disciplíny, vytýkanej v rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou, sa nedopustila. Aj keď by sa nedostatky na jej strane, pokiaľ ide o nepredloženie evidencie stravníkov a rozvrhu týždennej činnosti dali považovať za preukázané, tieto by sa z hľadiska skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu nedali kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce, ale ako neuspokojivé plnenie pracovných úloh

podľa § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce. Stotožnila sa so závermi súdu prvého stupňa v otázke nesplnenia si povinnosti zamestnávateľa prerokovať výpoveď pred jej doručením podľa § 74 Zákonníka práce so zástupcami zamestnancov, ktorý dokazovaniu tejto skutočnosti venoval dostatočnú pozornosť.

Odporkyňa považovala napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu za správne a preto navrhla dovolanie navrhovateľky zamietnuť. V celom rozsahu súhlasila s odôvodnením rozhodnutia súdu druhého stupňa, ktorý vec správne právne posúdil a dôsledne a podrobne sa oboznámil so všetkými dôvodmi, ktoré sa vzťahovali na rozviazanie pracovného pomeru.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.), po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, proti ktorému je tento opravný prostriedok prípustný (§ 238 ods. 1 O.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.), v rozsahu vyplývajúcom z ustanovenia § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie navrhovateľky je podané opodstatnene.

Podľa ustanovenia § 236 ods. 1 O.s.p. v znení do 15. októbra 2008 (ďalej len O.s.p.) dovolaním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa.

Dovolanie je tiež prípustné proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej (§ 238 ods. 1 O.s.p.).

Ak tento zákon neustanovuje inak, pre konanie na odvolacom súde platia primerane ustanovenia o konaní pred súdom prvého stupňa (§ 211 ods. 2 O.s.p.).

Podľa § 122 ods. 1 O.s.p. dokazovanie vykonáva súd na pojednávaní, ak neboli splnené podmienky na vydanie rozhodnutia bez ústneho pojednávania.

Z ustanovenia § 125 O.s.p. vyplýva, že za dôkaz môžu slúžiť všetky prostriedky, ktorými možno zistiť stav veci, najmä výsluch svedkov, znalecký posudok, správy a vyjadrenia orgánov, fyzických osôb a právnických osôb, listiny, ohliadka a výsluch účastníkov. Pokiaľ nie je spôsob vykonania dôkazu predpísaný, určí ho súd.

V zmysle § 220 O.s.p. odvolací súd zmení rozhodnutie súdu prvého stupňa, ak nie sú splnené podmienky pre jeho potvrdenie (§ 219), ani jeho zrušenie (§ 221 ods. 1).

Podľa § 213 ods. 1 O.s.p. v znení do 15.10.2008 odvolací súd je viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil súd prvého stupňa s výnimkami ustanovenými v odsekoch 2 až 4.

Ak má odvolací súd za to, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie v potrebnom rozsahu opakuje sám (§ 213 ods. 2 O.s.p. v znení do 15.10.2008).

Z citovaných zákonných ustanovení vyplýva, že predpokladom toho, aby odvolací súd mohol zmeniť napadnuté rozhodnutie súdu prvého stupňa, ak má za to, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a na ním založených následných právnych záverov, je opakovanie dokazovania v potrebnom rozsahu odvolacím súdom. Podmienkou zmeny rozhodnutia v takomto prípade je teda skutočnosť, že odvolací súd sám opakuje v potrebnom rozsahu dokazovanie, na základe ktorého dospeje k skutkovému stavu, odlišnému od skutkového stavu zisteného prvostupňovým súdom, tvoriacemu podklad pre rozhodnutie v danej veci.

Dovolací súd z obsahu spisu zistil, že odvolací súd z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa vyvodil odlišné skutkové a na ich základe aj právne závery, ako súd prvého stupňa, bez toho, aby vo veci vykonal potrebné dokazovanie (zopakovanie alebo doplnenie). I keď odvolací súd v odôvodnení napadnutého rozsudku uviedol, že rozsudok súdu prvého stupňa zmenil podľa § 220 O.s.p., keď doplnil dokazovanie : „oboznámením sa s vyjadrením S. P., a.s. R. P. C. K. zo dňa 5.11.2007“, uvedená skutočnosť, t.j., že by ňou vykonal

dôkaz v zmysle § 129 O.s.p., zo zápisnice o pojednávaní pred odvolacím súdom zo dňa 11.3.2008 nevyplýva. Z konkrétnych dôvodov rozhodnutia odvolacieho súdu naopak vyplýva, že prvostupňovému súdu vytkol nesprávnosť v skutkových zisteniach. Okresný súd po stránke skutkovej založil svoj rozsudok predovšetkým na tom, že výpoveď nebola navrhovateľke doručená do vlastných rúk a že táto nebola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Preto vyvodil právny záver o jej neplatnosti. Krajský súd bez doplnenia alebo zopakovania dokazovania z hľadiska skutkového považoval za splnenú podmienku ako doručenia výpovede navrhovateľke do vlastných rúk, tak aj podmienku jej prerokovania v zmysle § 74 Zákonníka práce. Navyše dospel k záveru o dôvodnosti výpovede aj po stránke skutkovej, t.j., že navrhovateľka sa dopustila porušenia pracovnej disciplíny a preto dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce bol daný.

Ak sa však odvolací súd chcel odchýliť od skutkových zistení súdu prvého stupňa na základe bezprostredne pred ním vykonaných dôkazov, mal dokazovanie v zmysle § 213 ods. 2 O.s.p. sám v potrebnom rozsahu opakovať, pokiaľ chcel ním vykonané dokazovanie vrátane svedeckých výpovedí hodnotiť rozdielne ako súd prvého stupňa (prípadne doplniť v podstatnej rozhodujúcej časti) a zadovážiť si tak rovnocenný podklad pre odlišné hodnotenie dôkazov v zmysle § 132 O.s.p. Len takýto postup je aj v súlade so zásadou priamosti a ústnosti občianskoprávneho konania, ktoré zásady zostali zachované aj po účinnosti novely Občianskeho súdneho poriadku zák.č. 273/2007 Z.z., vrátane novely uskutočnenej zák.č. 384/2008 Z.z. Najvyšší súd Slovenskej republiky považuje za neprípustné, aby odvolací súd ku svojim odlišným skutkovým zisteniam, vedúcim k zamietnutiu návrhu, dospel iba na základe prehodnotenia dôkazov vykonaných súdom prvého stupňa.

V tejto súvislosti považuje dovolací súd za potrebné uviesť, že podanie správy predsedom senátu alebo povereným členom senátu o doterajšom priebehu konania, ktorá povinnosť vyplýva odvolaciemu súdu z ustanovenia § 215 O.s.p., nie je zopakovaním dokazovania v zmysle § 122 a nasledujúcich O.s.p.

Odvolací súd si tak nezadovážil rovnocenný zákonný procesný podklad pre odlišné hodnotenie dôkazov v zmysle § 132 O.s.p., a preto sú jeho skutkové a na ne nadväzujúce právne závery zatiaľ predčasné a dovolaciemu súdu neprislúcha v súčasnom štádiu konania oprávnenie na ich hodnotenie.

Pokiaľ dovolateľka namietala, že zmeňujúci rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.), treba uviesť, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval, alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Dovolateľkou napadnutý rozsudok nebolo možné v dovolacom konaní podrobiť prieskumu z hľadiska správnosti zaujatých právnych záverov, lebo skutkové zistenia odvolacieho súdu vyplývajúce zo spisu nedávajú (vzhľadom na už spomenutú tzv. inú vadu konania) pre toto posúdenie dostatočný podklad.

Napriek tejto skutočnosti považuje Najvyšší súd Slovenskej republiky za potrebné uviesť to, že konanie pred súdom musí vo všeobecnosti zabezpečiť pre účastníkov konania spravodlivú ochranu ich práv a záujmov (tzv. fair process). Na zabezpečenie tejto ochrany priznáva Občiansky súdny poriadok účastníkovi viaceré procesné práva, medzi ktoré patrí aj právo vyjadrovať sa k tvrdeným skutočnostiam, navrhovať dôkazy na ich vyvrátenie a vyjadrovať sa aj k právnym dôsledkom z nich vyplývajúcich.

Uviesť je potrebné aj to, že podľa ustálenej právnej teórie a súdnej praxe dokazovanie v sporovom konaní je založené na iných základoch, ako dokazovanie v konaní nesorovom.

Sporové konanie je ovládané prejednávacaou zásadou, ktorá je tradične historicky chápaná tak, že tvrdiť skutočnosti a navrhovať na ich preukázanie dôkazy je vecou účastníkov konania. To znamená, že iniciatíva pri zhromažďovaní dôkazov zaťažuje zásadne účastníkov a ukladá im povinnosť označiť dôkazy k preukázaniu ich tvrdení. Účastník má preto povinnosť tvrdenia (§ 79 ods. 1 O.s.p.) a povinnosť dôkaznú. Táto skutočnosť ale neznamená, že zákonná úprava sa zrieka zásady materiálnej pravdy. Táto zásada, ako protipól zásady formálnej pravdy, je vyjadrená v ustanovení § 153 ods. 1 O.s.p.

Zákon v ustanovení § 120 ods. 1, veta tretia, O.s.p. vychádza z toho, že súd nie je pri vykonávaní dôkazov odkázaný len na formálny návrh účastníka na vykonanie dôkazu, ale pripúšťa možnosť vykonať aj iné, účastníkmi konania nenavrhované dôkazy. Ich vykonanie však podmieňuje ich výnimočnosťou, ako aj ich nevyhnutnosťou pre rozhodnutie vo veci. Ide teda o také dôkazy, ktoré vyplynú z doterajšieho priebehu konania bez toho, aby zákon ukladal súdu povinnosť takéto dôkazy vyhľadávať. Pritom právo súdu vykonať aj účastníkmi konania neoznačené a nenavrhnuté dôkazy zostáva len v polohe možnosti a nie povinnosti. Je preto na súde, aby v každom konkrétnom prípade posúdil, či výnimočne vykoná aj iné dôkazy, ako navrhujú účastníci, ak je ich vykonanie nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Z uvedeného teda vyplýva, že ak dôkaz potrebný a nevyhnutný pre rozhodnutie vo veci vyjde v priebehu konania najavo (súd má o ňom vedomosť), bez ohľadu na návrhy účastníkov konania môže a zároveň aj musí súd výnimočne takýto dôkaz vykonať. Súd po takýchto dôkazoch nepátra, pretože je vecou účastníkov konania, aby ich vykonanie navrhli a aby sa starali o svoje práva.

V tejto súvislosti považuje Najvyšší súd Slovenskej republiky za potrebné uviesť, že základný princíp nezávislosti súdu je potrebný dôsledne aplikovať aj na postup súdu obsiahnutý v ustanovení § 120 ods. 1, veta tretia, O.s.p., a v každom štádiu konania zväziť, ktoré dôkazy vzhľadom k uplatňovanému petitu je treba výnimočne a nevyhnutne vykonať pre rozhodnutie vo veci. Takýto výklad uvedeného ustanovenia nie je ani v rozpore so všeobecne uznávanou a v praxi súdov aplikovanou a nespochybňovanou skutočnosťou, že súd nie je povinný vykonať všetky dôkazy navrhované účastníkmi konania, keď ich vykonanie (nevykonanie) záleží na jeho hodnotení (§ 132 O.s.p.).

Z uvedeného vyplýva, že konanie odvolacieho súdu je postihnuté inou vadou, majúcou za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p.). K takejto vade bol dovolací súd povinný prihliadnuť, i keď by nebola uplatnená ako dôvod prípustného dovolania (§ 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.).

Najvyšší súd Slovenskej republiky preto rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie v zmysle ustanovenia § 243b ods. 2, 3 O.s.p.

V novom rozhodnutí rozhodne súd znovu aj o trovách pôvodného a dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

Poučenie: Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.

Povinnosť pridelovať prácu počas výpovednej doby

Z tohto rozhodnutia ako i s oboznámenia o organizačnej zmene a z povahy prijatých zmien bolo zrejmé, že dňom X. len začala ich realizácia a teda aj rušenie úseku rozvoja ľudských zdrojov, a že k faktickému zavŕšeniu zrušenia funkcie zastávanej žalobcom dôjde až uplynutím výpovednej lehoty, ktorá mu začala plynúť doručením výpovede. Preto pridelovanie práce žalobcovi podľa pracovnej zmluvy v priebehu výpovednej lehoty bolo povinnosťou žalovanej zo stále existujúceho pracovného pomeru a nevylučovalo nadbytočnosť žalobcu, ktorá mala nastať až zavŕšením organizačných zmien.

Súvisiace právne predpisy Zbierky zákonov SR: § 63 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z.

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. 6. 2010, sp. zn. 4 Cdo 102/2009

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu JUDr. Rudolfa Čirča a sudcov JUDr. Ladislava Górásza a JUDr. Ivana Machyniaka v právnej veci žalobcu JUDr. L. T., bývajúceho v B., zastúpeného Z. - A. K. S., L. č. X., v mene ktorej vykonáva advokáciu ako konateľka advokátka JUDr. D. Z., proti žalovanej D., A.A. so sídlom v Š., A., zastúpenej A. & P., S., Š. č. X., v mene ktorej vykonáva advokáciu ako konateľ advokát JUDr. L. G., o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, vedenej na Okresnom súde Galanta pod sp.zn. 15 C 487/2007, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Trnave z 2. decembra 2008 sp.zn. 23 Co 121/2008 rozhodol

takto

Dovolanie žalobcu **zamieta**.

Žalovanej nepriznáva náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

Žalobou podanou na Okresnom súde Galanta 19. júna 2007 sa žalobca domáhal určenia neplatnosti výpovede danej mu žalovanou X. podľa § 63 ods. 1 písm. b/ zák. č. 311/2001 Z.z.- Zákonníka práce - v znení do 31.8.2007 (ďalej len „Zákonník práce“) z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien a náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Neplatnosť výpovede odôvodňoval tým, že neexistuje písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene prijaté formou rozhodnutia predstavenstva spoločnosti, keďže za takého rozhodnutie nemožno považovať rozhodnutie generálneho riaditeľa číslo X., vydanie č. X., ktorého účelom bolo vykonanie zmien organizačnej štruktúry. Rozhodnutie generálneho riaditeľa označil za absolútne neplatný právny úkon pre nedodržanie formy a ďalej z dôvodu, že ide o právny úkon, ktorý svojim obsahom spadá do kompetencie predstavenstva spoločnosti, preto jeho prijatie neoprávnenou osobou obchádza zákon a odporuje dobrým mravom. Namietal tiež nedostatok svojej nadbytočnosti a nedostatok príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou poukazujúc na to, že aj po doručení výpovede, t.j. po tom, čo jeho pracovné zaradenie vo funkcii „riaditeľa úseku rozvoja ľudských zdrojov“ bolo zrušené, mu boli ukladané pracovné úlohy zodpovedajúce tomuto zaradeniu. Rovnako namietal aj nesplnenie ponuky vhodnej práce, pretože z ponúknutého zamestnania vo funkcii „r.“ na odbore personalistiky a ekonomiky práce nebol schopný posúdiť ani druh, ani obsah a teda ani primeranosť a vhodnosť ponúkanej práce a napriek žiadosti mu nebol poskytnutý primeraný čas na posúdenie tejto ponuky.

Okresný súd Galanta čiastočným rozsudkom zo 4. marca 2007 č.k. 15 C 487/2007-172 určil, že skončenie pracovného pomeru formou výpovede zo dňa X., ktorá bola daná žalovanou ako zamestnávateľom žalobcovi ako zamestnancovi, je neplatné. V odôvodnení rozsudku uviedol, že nebol splnený základný hmotnoprávny predpoklad platnosti výpovede a to príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu. Poukázal pritom na výpoveď svedka Ing. O. M. - generálneho riaditeľa žalovanej, ktorý mal uviesť, že dôvodom skončenia pracovného pomeru žalobcu nebola samotná organizačná zmena, ale to, že on ako nový generálny riaditeľ zahrnul žalobcu do okruhu osôb, s ktorými v rámci ďalšieho fungovania spoločnosti nepočítal a spolupracovať s nimi nechcel. Z tejto výpovede vyvodil záver, že samotná organizačná zmena bola robená so zámerom, aby v jej dôsledku mohla byť odôvodnená nadbytočnosť žalobcu.

Krajský súd v Trnave ako odvolací súd na odvolanie žalovanej rozsudkom z 2. decembra 2008 sp.zn. 23 Co 121/2008 prvostupňový rozsudok zmenil tak, že žalobu (v časti o určenie neplatnosti výpovede) zamietol. V odôvodnení svojho rozsudku uviedol, že súd prvého stupňa síce vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, ale na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a v dôsledku toho i vec nesprávne právne posúdil. Poukázal najmä na to, že argumentácia súdu prvého stupňa, že došlo k daniu výpovede len z dôvodu, že generálny riaditeľ už nemienil ďalej pracovať so žalobcom, bola nedôvodná, keď z výsluchu tohto svedka na pojednávaní pred súdom prvého stupňa táto skutočnosť nevyplynula. Súd prvého stupňa svoj záver založil v podstate na jednej vete svedka vytrhutej z kontextu jeho výpovede „že si urobil výber ľudí, ktorých si vyhodnotil ako takých, že vzhľadom na ďalšiu stratégiu rozvoja spoločnosti už nebudú jej prínosom a medzi týchto ľudí patril aj navrhovateľ“.

Po zopakovaní dokazovania výsluchom svedka Ing. O. M. a listinnými dôkazmi na odvolacom pojednávaní a vyhodnotení všetkých vykonaných dôkazov dospel odvolací súd k záveru, že boli splnené všetky predpoklady platnosti výpovede danej žalobcovi. Bola totiž preukázaná existencia písomného rozhodnutia predstavenstva ako štatutárneho orgánu žalovanej o organizačnej zmene, ktorej obsahom bolo aj zrušenie úseku ľudských zdrojov a zrušenie funkcie riaditeľa tohto úseku, t.j. funkcie zastávanej žalobcom, a nadbytočnosť žalobcu ako dôsledok tejto organizačnej zmeny. Preukázané bolo aj to, že žalobcovi bola ponúknutá práca r. na odbore personalistiky a ekonomiky práce, zodpovedajúca jeho zdravotnej spôsobilosti, schopnostiam a kvalifikácii, a že žalobca ponúknuté pracovné miesto odmietol. Odvolací súd napokon poukázal aj na to, že rozhodnutie o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu, preto jeho platnosť nie je možné súdom preskúmať, a že zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď, musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca. Navrhol, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Dovolanie odôvodnil nesprávnym zistením skutkového stavu, porušením zásady hodnotenia dôkazov a nesprávnym právnym posúdením veci. Za nesprávne zistenie skutkového stavu označil to, že odvolací súd opomenul skutkové zistenia, že výpoveď bola motivovaná neochotou generálneho riaditeľa spolupracovať so žalobcom, že dňa X. sa na rokovaní predstavenstva žalovanej o organizačnej zmene nerokovalo, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo ku dňu výpovede prijaté v písomnej forme a že žalobca sa nikdy nestal nadbytočným. Porušenie zásady hodnotenia dôkazov videl v tom, že odvolací súd na všetky listinné dôkazy a výsluch žalobcu neprihliadol a z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa vyvodil odlišné skutkové a právne závery bez toho, aby dokazovanie v potrebnom rozsahu zopakoval. Nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom odôvodnil nesprávnosťou jeho

právnych záverov o existencii písomného rozhodnutia o organizačnej zmene v čase doručenia výpovede, o jeho nadbytočnosti a o existencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou. Uviedol, že ani jeden z týchto predpokladov splnený nebol a že išlo o zneužitie práva uskutočniť organizačné zmeny s úmyslom poškodiť jeho záujmy. Namietal tiež nedostatok konkretizácie výpovedného dôvodu.

Žalovaná vo vyjadrení k dovolaniu navrhla tento mimoriadny opravný prostriedok ako neopodstatnený zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal dovolaním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu ako aj konanie ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že dovolanie nie je dôvodné. Najvyšší súd predovšetkým z úradnej povinnosti skúmal existenciu vád konania taxatívne vymedzených v ustanovení § 237 O.s.p. a iných vád, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Zistil, že z obsahu spisu žiadne takéto vady nevyplývajú. Konanie pred odvolacím súdom nebolo postihnuté ani vadou, ktorá mala spočívať v tom, že odvolací súd sa odchýlil od skutkových zistení súdu prvého stupňa bez toho, aby dokazovanie v potrebnom rozsahu zopakoval. Z obsahu spisu je zrejmé, že rozhodujúci dôkaz, z ktorého vychádzal súd prvého stupňa, t.j. výsluch svedka Ing. O. M., odvolací súd zopakoval a po zopakovaní aj listinných dôkazov a vyhodnotení vykonaných dôkazov si zadovážil dostatok podkladov pre svoje odlišné skutkové a v dôsledku toho aj právne závery. Postup odvolacieho súdu bol tak v súlade s ustanovením § 213 ods. 3 O.s.p., v zmysle ktorého ak má odvolací súd za to, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie v potrebnom rozsahu opakuje sám.

Z hľadiska existencie prípadných vád konania nebola dôvodná ani námietka o nevykonaní dôkazu výsluchom svedkyne Ing. O., ktorý navrhol žalobca prvýkrát až v odvolacom konaní. V zmysle § 120 ods. 1 O.s.p. je totiž vecou súdu, ktoré z označených dôkazov vykoná. Povinnosťou súdu je len nevykonanie dôkazu odôvodniť (§ 157 ods. 2 O.s.p.). Odvolací súd si túto povinnosť splnil, keď nevykonanie uvedeného dôkazu riadne odôvodnil (str. 6 jeho rozsudku).

Následne sa preto dovolací súd zaoberal správnosťou právneho posúdenia veci odvolacím súdom. Nesprávnym právnym posúdením veci treba rozumieť nesprávnu aplikáciu hmotného práva alebo jeho nesprávny výklad, ktorý má za následok nesprávne rozhodnutie. V preskúmvanej veci išlo o otázku správnej aplikácie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce vo väzbe na zistený skutkový stav.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách.

K predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa citovaného ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomné rozhodnutie, že sa podľa tohto rozhodnutia zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t.j. že sa zamestnanec stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia (jeho realizácie u zamestnávateľa) nadbytočným. Pre výpoveď z pracovného pomeru podľa uvedeného ustanovenia je súčasne charakteristické, že zamestnávateľ aj naďalej môže (objektívne vzaté) zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, ale jeho práca nie je (vôbec alebo v pôvodnom rozsahu) pre

zamestnávateľa v ďalšom období potrebná, lebo sa stal nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie o zmene úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách. Zákon uvedeným spôsobom zamestnávateľovi umožňuje, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. Zamestnanec nemusí byť vždy pre zamestnávateľa nadbytočným už v dobe podania výpovede (porovnaj dikciu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce “zamestnanec sa stane nadbytočný”). Pretože platnosť právnych úkonov, vrátane právnych úkonov podľa pracovnoprávnych predpisov, treba posudzovať k okamžiku a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený, rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté pred podaním výpovede.

V prejednávanej veci z dokazovania zopakovaného odvolacím súdom bolo z hľadiska skutkového zistené, že žalobca pracoval u žalovanej ako riaditeľ úseku rozvoja ľudských zdrojov, že predstavenstvo žalovanej ako jej štatutárny orgán na riadnom rokovaní dňa X. rozhodlo o zmenách organizačnej štruktúry a funkčnej systemizácie spočívajúcich v zrušení úseku ľudských zdrojov a funkcie riaditeľa tohto úseku, v zaradení odboru centra zdravotnej starostlivosti do štruktúry finančného úseku a v zriadení odboru personalistiky a ekonomiky práce a odboru riadenia organizácie a správy majetku v priamej podriadenosti generálneho riaditeľa, pričom zabezpečenie vykonania prijatých zmien s účinnosťou od X. uložilo podpredsedovi predstavenstva, ktorým bol v tej dobe generálny riaditeľ Ing. O. M., že generálny riaditeľ vydal dňa X. písomné rozhodnutie generálneho riaditeľa č. X., vydanie č. X., ktorým sa od X. vykonávajú uvedené organizačné a funkčné zmeny, že žalobca bol dňa X. oboznámený s organizačnou zmenou, ku ktorej dochádza od X. na útvare, na ktorom je zaradený a že z toho dôvodu sa stáva nadbytočným, že mu bola ponúknutá práca r. na úseku generálneho riaditeľa, odbore personalistiky a ekonomiky práce, že túto ponuku neprijal a jej neprijatie potvrdil svojím podpisom a že následne v ten istý deň X. mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu organizačných zmien vyplývajúcich z rozhodnutia generálneho riaditeľa č. X., vydanie č. X., v dôsledku ktorých sa stal v súčasnom pracovnom zaradení nadbytočným.

Podľa názoru dovolacieho súdu odvolací súd v predmetnej veci správne aplikoval ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, upravujúceho základné predpoklady výpovede pre nadbytočnosť zamestnanca. Skutkový stav tak, ako ho ustálil odvolací súd po vyhodnotení ním zopakovaného dokazovania, umožňoval záver o existencii všetkých predpokladov platnosti výpovede v zmysle uvedeného ustanovenia. Odvolací súd, rešpektujúc vyššie uvedené výkladové hľadiská, svoje právne závery o existencii písomného rozhodnutia o organizačnej zmene v čase doručenia výpovede, o nadbytočnosti žalobcu, o príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou (ktorej obsahom bolo aj zrušenie úseku, na ktorom pracoval žalobca a zrušenie ním zastávanej funkcie) a nadbytočnosťou žalobcu, ako aj o splnení ďalšieho predpokladu platnosti výpovede a to ponuky inej vhodnej práce (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce), náležite a presvedčivo odôvodnil. Dovolací súd sa s týmito dôvodmi stotožňuje a v podrobnostiach na ne poukazuje. Len na doplnenie uvádza, že vydaním písomného rozhodnutia generálneho riaditeľa č. X., vydanie č. X. dňa X., ktorým generálny riaditeľ ako výkonný orgán žalovanej podľa uloženého pokynu začal zabezpečovať vykonanie predstavenstvom prijatých zmien v organizačnej štruktúre a funkčnej systemizácii, bola splnená požiadavka zákona o písomnej forme rozhodnutia o organizačnej zmene. Z tohto rozhodnutia ako i s oboznámenia o organizačnej zmene a z povahy prijatých zmien bolo zrejmé, že dňom X. len začala ich realizácia a teda aj rušenie úseku rozvoja ľudských zdrojov, a že k faktickému zavŕšeniu zrušenia funkcie zastávanej žalobcom dôjde až uplynutím výpovednej lehoty, ktorá mu začala plynúť doručením výpovede. Preto pridelovanie práce žalobcovi podľa pracovnej zmluvy v priebehu výpovednej lehoty bolo povinnosťou žalovanej zo stále existujúceho

pracovného pomeru a nevyučovalo nadbytočnosť žalobcu, ktorá mala nastať až zavŕšením organizačných zmien. V súvislosti s dovolacou námietkou žalobcu, že išlo voči nemu o zneužitie práva, dovolací súd poznamenáva, že žalobca takúto okolnosť ako dôvod neplatnosti výpovede v žalobe a ani v priebehu ďalšieho konania pred súdom prvého stupňa netvrdil a teda ani nepreukazoval a skutkový stav zistený odvolacím súd nedával žiaden podklad pre prípadný záver, že žalovaná prijatie organizačnej zmeny len predstierala. Zo skutkového stavu bolo zrejmé, že rozhodnutie žalovanej bolo skutočne prijaté k dosiahnutiu organizačnej zmeny spočívajúcej okrem iného aj v zrušení úseku, na ktorom vykonával žalobca funkciu riaditeľa a v zrušení ním zastávanej funkcie, a že tento dôsledok aj nastal.

Dovolacími námietkami žalobcu týkajúcimi sa nesprávneho zistenia skutkového stavu a porušenia zásady hodnotenia dôkazov sa dovolací súd nezaoberal, pretože jednak v zmysle § 241 ods. 2 O.s.p. nesprávne zistenie skutkového stavu ani nesprávne hodnotenie dôkazov nie sú samostatnými dovolacími dôvodmi a jednak podľa § 243a ods. 2 veta druhá O.s.p. dovolací súd v dovolacom konaní dokazovanie nevykonáva. Nemôže teda vykonávať prehodnocovanie zisteného skutkového stavu, z ktorého vychádzal odvolací súd a nemôže ani hodnotiť dôkazy, ktoré sám nevykonal. Z rovnakého dôvodu sa nemohol ani zaoberať skutkovým tvrdením o nedostatočnej konkretizácii výpovedného dôvodu, uplatneným žalobcom až v dovolacom konaní.

So zreteľom na uvedené dovolací súd dovolanie žalobcu ako nedôvodné zamietol (§ 243b ods. 1 veta pred bodkočiarkou O.s.p.).

Úspešnej žalovanej nepriznal náhradu trov dovolacieho konania, pretože trovy súvisiace s odmenou jej zástupkyne za vyjadrenie k dovolaniu nepovažoval za potrebné na účelné bránenie práva, keďže v porovnaní s jej vyjadreniami v základnom konaní neobsahovali nové skutočnosti.

Poučenie: Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.