

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	8Cdo/89/2017
Identifikačné číslo spisu:	5415204196
Dátum vydania rozhodnutia:	28.03.2018
Meno a priezvisko:	JUDr. Ladislav Górász
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2018:5415204196.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne K., bývajúcej v V., zastúpenej AK - TARABČÁK s.r.o., so sídlom v Prešove, Hlavná 13, za ktorú koná konateľ, advokát JUDr. Jozef Tarabčák, proti žalovanému REDbird s. r. o., so sídlom v Bratislave - mestská časť Rača, Karpatské námestie 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 z r u š u j e a v e c m u v r a c i a n a d ě a ľ š i e k o n a n i e .

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 (VERMED 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 právnym 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 Vermed 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 (VERMED 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. „Odhladiac 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, vplynula priamo z tvrdení žalobkyne, ako aj vypočutej svedkyne M. a odvolací súd viazaný odvolacími dôvodmi sa už ďalej touto skutočnosťou nezaoberala“ 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 Vermed s.r.o. a túto činnosť spoločnosť prestala prevádzkovať. Bez tohto povolenia a bez odbornej garantky, M. bolo vylúčené, aby spoločnosť Vermed, 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 VERMED, 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 žalobkyni 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 odvolacieho 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 nevyplyva z vykonaného dokazovania a ani z odôvodnenia rozsudku nevyplyva, 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 pracovnoprávnych 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 dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

8. Podľa názoru dovolacieho súdu, majúci 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 dovolacieho súdu zo spôsobu, ako odvolací súd odôvodnil svoje rozhodnutie, dosiaľ v rozhodovacej praxi dovolacieho 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 dovolaateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia.

11. Žalobkyňa vo svojom dovolaní zákonu 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 rozväzuje so zamestnancom pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel týmto právnym úkonom prejsť, 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. 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 nadbytočný 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 právnym 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 právnym 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 žalobkyni 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 žalobkyni, 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 VERMED 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), nevyplyva, 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 VERMED 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 VERMED 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 odvolaciemu 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 sudcovej 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.