

## U Z N E S E N I E

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu **J. M.**, bývajúceho v B., proti žalovanému **Ž.**, K. č. X., B., o **neplatnosť výpovede a ostatné nároky**, vedenej na Okresnom súde Bratislava III pod sp.zn. 33 C 63/1999, o mimoriadnom dovolaní generálneho prokurátora Slovenskej republiky proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo 17. júna 2008 sp.zn. 8 Co 436/2005, takto

### r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo 17. júna 2008 sp.zn. 8 Co 436/2005 a rozsudok Okresného súdu Bratislava III z 30. mája 2005 č.k. 33 C 63/1999-187 **z r u š u j e** a vec vracia Okresnému súdu Bratislava III na ďalšie konanie.

### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava III rozsudkom z 30. mája 2005 č.k. 33 C 63/1999-187 zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti výpovede danej mu žalovaným listom zo dňa 17.3.1999 a určenia, že jeho pracovný pomer trvá. Žalovanému nepriznal právo na náhradu trov konania. Rozhodnutie odôvodnil tým, že z vykonaného dokazovania mal preukázané, že žalobca vykonával pre Ž. prácu lekára v období od 1.7.1982 do 22.1.1995, kedy jeho pracovný pomer skončil dohodou a následne od 15.11.1995 bol menovaný do funkcie riaditeľa tejto n., z ktorej funkcie bol odvolaný dňa 5.1.1999. V organizácii žalovaného bolo na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa Ž. s účinnosťou od 1.3.1999 rozhodnuté o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej bola vykonaná aj zmena v stanovenom počte lekárov na ch. Ž., z doterajšieho počtu 10 lekárov na 7 lekárov, keď žalovaný v konaní preukázal, že nadbytočnosť žalobcu bola v priamej príčinnej súvislosti s uvedenou organizačnou zmenou a v dôsledku zníženia počtu lekárov na ch. Ž. nemal možnosť ho ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou podľa § 46 ods. 1 písm.c/ Zákonníka práce postupoval žalovaný v súlade

so zákonom, keď pri posudzovaní platnosti výpovede zo dňa 17.3.1999 súd zistil, že všetky hmotnoprávne podmienky vyžadované pre tento spôsob rozviazania pracovného pomeru v ustanovení § 44 Zákonníka práce boli splnené, keď bola dodržaná písomná forma výpovede, kvalifikovaný spôsob jej doručenia, výpoveď obsahovala dostatočne konkretizovaný a skutkovo vymedzený výpovedný dôvod, ktorým bola nadbytočnosť žalobcu vzniknutá v dôsledku organizačnej zmeny s použitím výpovedného dôvodu uvedeného v § 46 ods. 1 písm.c/ Zákonníka práce. Ako neopodstatnené vyhodnotil námietky žalobcu týkajúce sa rozporu postupu žalovaného s ustanovením čl. 2 bod 21 Kolektívnej zmluvy Ž. na rok 1998 – o povinnosti žalovaného nepoužiť výpoveď pre nadbytočnosť podľa § 46 ods. 1 písm.a/ – c/ Zákonníka práce pri odpracovaní najmenej 10 rokov v Ž. nepretržite, ako aj námietky týkajúce sa nerešpektovania postupu žalovaného vo vzťahu k v roku 1999 existujúcej odborovej organizácii vyplývajúcom z Kolektívnej zmluvy z roku 1998. Pri skúmaní splnenia ponukovej povinnosti inej vhodnej práce žalovaného voči žalobcovi, ako hmotnoprávnej podmienky výpovede zistil, že pred dorúčením výpovede žalobcovi mu nebola daná zo strany žalovaného ponuka iného pracovného miesta, avšak v konaní bolo preukázané, že ponukovú povinnosť vo vzťahu k žalobcovi nemohol žalovaný v danom prípade splniť, keďže v čase realizácie organizačnej zmeny účinnej k 1.3.1999 a ani počas plynutia výpovednej doby do 30.6.1999 ho nemal možnosť zamestnávať v mieste dojednanom ako miesto výkonu práce, ani v mieste bydliska, a to ani po predchádzajúcej príprave. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. s tým, že úspešný žalovaný si náhradu trov konania neuplatnil.

Na odvolanie žalobcu Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo 17. júna 2008 sp.zn. 8 Co 436/2005 rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Žalovanému náhradu trov odvolacieho konania nepriznal. Stotožnil sa so skutkovými a právnymi závermi súdu prvého stupňa. O trovách odvolacieho konania rozhodol podľa § 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p. s odôvodnením, že úspešný žalovaný si trovy nevyčísľil, keď mu žiadne trovy v odvolacom konaní ani zrejme nevznikli.

Proti vyššie uvedeným rozsudkom okresného a krajského súdu podal na základe podnetu žalobcu s poukazom na § 243e ods. 1 O.s.p. v spojení s § 243b ods. 1 písm.c/ O.s.p. mimoriadne dovolanie generálny prokurátor Slovenskej republiky. Navrhol ich zrušiť a vec vrátiť Okresnému súdu Bratislava III na ďalšie konanie. S poukazom na ustanovenia §§ 44 ods. 1, 2, 46 ods. 1 písm.c/, 46 ods. 2 Zákonníka práce (zákon č. 65/1965 Zb. v znení

neskorších predpisov) sa v prvom rade nestotožnil s konštatovaním súdu týkajúcim sa preukázania príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca (žalobcu). Súdu vytkol nesprávne právne posúdenie platnosti napadnutej výpovede podľa § 46 ods. 1 písm.c/ Zákonníka práce, pretože aj keď výpoveď doručená žalobcovi obsahovala dostatočne konkretizovaný a skutkovo vymedzený výpovedný dôvod, v konaní nebola preukázaná práve príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu. Podľa rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, ktorým rozhodnutím bol rozpis funkčných miest zdravotníckych zariadení č. X. s platnosťou od 1. marca 1999 vydaný žalovaným 9. marca 1999 v súlade s opatrením G. (teda existoval v čase výpovede danej žalobcovi 17. marca 1999), bol stanovený počet lekárov na ch. 7 miest, a to lekár – primár, lekár – zástupca primára a 5 miest lekárov, vrátane zdravotníckeho zamestnanca s iným vysokoškolským vzdelaním. Uvedené rozhodnutie bolo bližšie špecifikované tak, že na ch. Ž. bola určená funkčná skladba lekárov nasledovne : primár a zástupca primára – dve atestácie, 3 lekári s dvomi atestáciami (ktorú kvalifikačnú požiadavku splňal aj žalobca) a 2 lekári s jednou atestáciou vrátane lekára s iným vysokoškolským vzdelaním (klinický psychológ). Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že podľa stavu lekárov k 1. marcu 1999 bol na ch. Ž. skutočný počet lekárov 8 vrátane lekára s iným vysokoškolským vzdelaním (klinický psychológ), z ktorých okrem primára a zástupcu primára boli traja lekári (vrátane žalobcu) s dvomi atestáciami, dvaja lekári s jednou atestáciou a klinický psychológ. Podľa rozhodnutia zamestnávateľa teda išlo o nadbytočnosť jedného lekára s jednou atestáciou a pokiaľ žalobca ako lekár s dvomi atestáciami dostal výpoveď, nebola naplnená podmienka v zachovaní počtu miest 3 lekárov s dvomi atestáciami, a teda nebola ani preukázaná príčinná súvislosť medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosťou žalobcu. V súvislosti s ponukovou povinnosťou žalovaného sa generálny prokurátor nestotožnil so záverom súdu, že žalovaný si voči žalobcovi nemohol splniť ponukovú povinnosť, pretože ho nemal možnosť zamestnávať inou pre neho vhodnou prácou (vychádzajúc pri výklade pojmu vhodná práca z ustanovenia § 37 ods. 4 Zákonníka práce). Ak totiž žalovaný mal k dispozícii voľné pracovné miesta, na obsadenie ktorých žalobca splňal kvalifikačné požiadavky, bolo povinnosťou žalovaného žalobcovi takúto prácu ponúknuť aj keď žalobca dosiahol vyšší stupeň kvalifikácie. Pokiaľ tak žalovaný neurobil, absentoval základný hmotnoprávny predpoklad výpovede podľa § 46 ods. 1 písm.c/ Zákonníka práce. Ak súd dospel k opačnému záveru, vec nesprávne právne posúdil.

Žalobca sa vo svojom vyjadrení s mimoriadnym dovolaním generálneho prokurátora Slovenskej republiky stotožnil.

Žalovaný navrhol mimoriadne dovolanie odmietnuť. Vyslovil názor, že hmotnoprávne podmienky výpovede boli splnené. Za nepravdivú označil argumentáciu, že žalovaný svojím rozhodnutím určil, že je nadbytočný lekár s jednou atestáciou.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 3 O.s.p.) po zistení, že mimoriadne dovolanie podal včas generálny prokurátor Slovenskej republiky na základe podnetu účastníka konania (§ 243e ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom, bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243i ods. 2 O.s.p. v spojení s § 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnuté rozsudky ako aj konanie, ktoré predchádzalo ich vydaniu a dospel k záveru, že mimoriadne dovolanie je dôvodné.

V zmysle § 243f ods. 1 O.s.p. mimoriadnym dovolaním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia súdu za podmienok uvedených v § 243e, ak a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 237, 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 mimoriadneho dovolania, ale i v mimoriadnom dovolaní uplatnenými dôvodmi (§ 242 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 243i ods. 2 O.s.p.). Obligatórne sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p. a tiež tzv. inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Mimoriadne dovolanie ako dovolací dôvod uvádza, že napadnuté rozhodnutia spočívajú na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 243f ods. 1 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. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva 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 ak zo správnych skutkových záverov vyvodil neprávne právne závery.

Podľa § 44 ods. 1 Zákonníka práce (zákona č. 65/1965 Zb.) v znení účinnom do 31.3.2002 (ďalej len "Zákonník práce") výpoveďou môže rozviazať pracovný pomer zamestnávateľ i zamestnanec. Výpoveď musí sa dať písomne a doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatná.

Podľa § 44 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov výslovne ustanovených v § 46 ods. 1; 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.

Podľa § 46 ods. 1 písm.c/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách.

V zmysle § 46 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, pokiaľ nejde o výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite zrušiť pracovný pomer, iba vtedy, ak nemá možnosť ho ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dojednané ako miesto výkonu práce, ani v mieste jeho bydliska, a to ani po predchádzajúcej príprave.

Ako sa správne uvádza v mimoriadnom dovolaní, vychádzajúc z cit. ustanovenia § 46 ods. 1 písm.c/ Zákonníka práce, na to, aby bolo možné určiť výpoveď danú zamestnávateľom zamestnancovi z tohto výpovedného dôvodu za platnú, musia byť v čase dania výpovede súčasne splnené tri zákonom predpokladané podmienky, z ktorých prvou podmienkou je zamestnancova nadbytočnosť, o ktorú ide iba vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť ďalej zamestnanca zamestnávať prácami dojednanými v pracovnej zmluve, a to nie z dôvodov spočívajúcich v osobe zamestnanca, ale preto, že zamestnávateľ nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Druhou podmienkou je skutočnosť, že nadbytočnosť zamestnanca je dôsledkom zmeny úloh zamestnávateľa, prípadne technického vybavenia alebo iných organizačných zmien vo vnútri zamestnávateľskej organizácie, a treťou podmienkou je príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami.

V preskúmvanej veci oba súdy nižšieho stupňa konštatovali, že v konaní bolo nepochybne preukázané, že nadbytočnosť žalobcu bola v danom prípade v priamej príčinnej súvislosti s organizačnou zmenou, ku ktorej u žalovaného došlo s účinnosťou od 1. marca 1999, pretože v dôsledku zníženia počtu lekárov na ch. Ž. nemal žalovaný možnosť žalobcu ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve.

S takýmto záverom prvostupňového súdu i odvolacieho súdu však aj podľa názoru dovolacieho súdu nemožno súhlasiť. Ako vyplýva z obsahu spisu, niet pochybností o tom, že v organizácii žalovaného došlo k organizačnej zmene na základe rozhodnutia – rozpisu funkčných miest Ž. s účinnosťou od 1. marca 1999, vydaného Ž., G. pod č. X. dňa 8. marca 1999, v súlade s ktorým bol riaditeľkou Ž. vydaný s účinnosťou od 1. marca 1999 rozpis funkčných miest zdravotníckych zariadení č. X. dňa 9. marca 1999 (ďalej len “rozhodnutie o organizačnej zmene”). Posledne uvedeným rozhodnutím o organizačnej zmene bola v zmysle pokynu generálneho riaditeľa Ž. rozpracovaná systematizácia funkčných miest (aj) na podmienky Ž.. Podľa tejto systematizácie bol pre ch. (na ktorom pracoval aj žalobca) stanovený maximálny počet funkčných miest 7, z toho jeden lekár – primár, s tarifnou triedou 16, jeden lekár – zástupca primára II. atestácia, s tarifnou triedou 15, traja lekári II. atestácia (ktorú kvalifikačnú požiadavku spĺňal aj žalobca), s tarifnou triedou 14, jeden lekár I. atestácia, s tarifnou triedou 13 a jeden lekár, zdravotnícky zamestnanec s iným vysokoškolským vzdelaním (klinický psychológ), s tarifnou triedou 12. Pokiaľ teda ku dňu 1. marca 1999 (ako vyplynulo z vykonaného dokazovania) na ch. Ž. pracovalo celkovo 8 lekárov (vrátane zdravotníckeho zamestnanca s iným vysokoškolským vzdelaním), z ktorých okrem primára a zástupcu primára boli traja lekári s II. atestáciou, dvaja lekári s I. atestáciou a jeden klinický psychológ, podľa rozhodnutia o organizačnej zmene išlo o nadbytočnosť jedného lekára s I. atestáciou. Preto, ako to správne konštatuje aj generálny prokurátor v mimoriadnom dovolaní, keďže dostal výpoveď žalobca ako lekár s II. atestáciou, nebola splnená podmienka, v zmysle rozhodnutia o organizačnej zmene, zachovania troch miest lekárov s II. atestáciou a teda nebola ani preukázaná príčinná súvislosť medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosťou žalobcu, čím nebola splnená jedna, z už vyššie uvedených troch hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm.c/ Zákonníka práce.

Dovolací súd sa stotožnil aj s druhou námietkou generálneho prokurátora v mimoriadnom dovolaní súvisiacou s nesplnením povinnosti žalovaného ponúknuť žalobcovi inú pre neho vhodnú prácu. Pokiaľ totiž žalovaný mal voľné pracovné miesta v čase dania výpovede žalobcovi (ako aj počas jeho výpovednej doby až do skončenia jeho pracovného pomeru) k dispozícii, bez ohľadu na to, že pre tieto pracovné miesta bola určená ako kvalifikačná požiadavka vzdelania len základné, alebo len stredné odborné alebo úplné stredné odborné vzdelanie, bolo povinnosťou žalovaného takúto prácu žalobcovi ponúknuť aj

keď žalobca dosiahol vyšší stupeň kvalifikácie, keďže ukončením vysokoškolského vzdelania sa u žalobcu na splňaní kvalifikačných kritérií základného a stredoškolského vzdelania, ktoré už predtým nadobudol, nič nezmenilo a v žiadnom prípade splňanie týchto kritérií nemohol nadobudnutím vysokoškolského vzdelania stratiť. Až v prípade, že žalobca by nebol ochotný prejsť na takúto inú pre neho vhodnú prácu, by mu žalovaný mohol dať výpoveď. Pokiaľ teda žalovaný mal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mal k dispozícii, mu neponúkol, absentoval hmotnoprávny predpoklad výpovede podľa § 46 ods. 1 písm.c/ Zákonníka práce. Pokiaľ oba sudy nižšieho stupňa dospeli k opačnému záveru, vec nesprávne právne posúdili.

Najvyšší súd Slovenskej republiky preto rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozhodnutia a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie (§ 243b ods. 3 O.s.p. v spojení s § 243i ods. 2 O.s.p.) s tým, že právny názor vyslovený dovolacím súdom je záväzný.

V novom rozhodnutí rozhodne súd znova aj o trovách pôvodného konania a dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 O.s.p. v spojení s § 243i ods. 2 O.s.p.).

**P o u č e n i e :** Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.

**V Bratislave 19. apríla 2011**

**JUDr. Eva Sakálová, v.r.**  
**predsedníčka senátu**

Za správnosť vyhotovenia : Jarmila Uhlířová