



## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Daniely Sučanskej a sudcov JUDr. Emila Franciscyho a JUDr. Eleny Siebenstichovej, v právnej veci navrhovateľky **O.**, bývajúcej v N., zastúpenej JUDr. V., advokátom so sídlom v N., proti odporkyni **M.**, so sídlom v N., zastúpenej JUDr. V., advokátkou so sídlom v N., **o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru**, vedenej na Okresnom súde Nové Zámky pod sp. zn. 10 C 142/2006, o dovolaní navrhovateľky proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 15. novembra 2007, sp. zn. 8 Co 129/2007, takto

### r o z h o d o l

Dovolanie **z a m i e t a .**

Odporkyni nepriznáva náhradu trov dovolacieho konania.

### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Nové Zámky rozsudkom zo 4. apríla 2007, č.k. 10 C 142/2006-148 určil, že výpoveď z pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 27. septembra 1974 daná navrhovateľke listom odporkyne zo dňa 27. marca 2006 je neplatná. Odporkyni uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľke titulom náhrady trov konania sumu 5 821 Sk k rukám jej právnej zástupkyne, a tiež zaplatiť na účet súdu súdny poplatok vo výške 3 000 Sk, všetko do 3 dní po právoplatnosti rozsudku. Rozhodnutie odôvodnil poukazom na vykonané dokazovanie a § 80 písm. c/ O.s.p. ako aj ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z. ďalej aj „ZP“) s tým, že návrh na určenie neplatnosti výpovede považoval za dôvodne podaný. Pracovný pomer navrhovateľky u odporkyne bolo potrebné posudzovať podľa zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a keďže tento zákon neobsahuje ustanovenia o skončení pracovného pomeru, bolo potrebné napadnutú

výpoveď posudzovať podľa Zákonníka práce. Súd prvého stupňa pri posudzovaní jednotlivých predpokladov použitého výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorými sú organizačná zmena, nadbytočnosť zamestnanca, príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca a povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi prácu (§ 63 ods. 2 ZP) dospel k záveru, že v danom prípade chýba príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou vykonanou u odporkyne a nadbytočnosťou navrhovateľky. Navrhovateľka podľa pracovnej zmluvy v znení jej dodatkov v školskom roku 2005/2006 mala určené miesto výkonu práce Nové Zámky a svoje pracovné povinnosti si vykonávala v triede č. 4 M., ktorej sa organizačné zmeny netýkali. Z tohto pohľadu treba odlišovať miesto výkonu práce od pracoviska, keď miesto výkonu práce je v prevažnej miere širší pojem než pracovisko, za ktoré treba považovať určitý priestor, v ktorom má zamestnanec vykonávať prácu v rámci organizačnej jednotky. V danom prípade nie je podstatné, či zrušená trieda č. 7 na S. je označovaná ako vysunuté pracovisko alebo detašované pracovisko, podstatné je, že na tomto pracovisku v školskom roku 2005/2006, teda v čase dania výpovede, boli zaradené učiteľky J. a I. a práve tohto pracoviska sa týkajú organizačné zmeny. Preto nebolo možné ukončiť pracovný pomer výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ ZP so zamestnancom na celkom inom pracovisku než na tom, na ktorom prebehli organizačné zmeny, v dôsledku čoho nebol splnený predpoklad príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou odporkyne a nadbytočnosťou navrhovateľky, v dôsledku čoho bola výpoveď odporkyne určená neplatnou. Rozhodnutie o trovách konania odôvodnil § 142 ods. 1 O.s.p., úspešnej navrhovateľke priznal náhradu trov konania vo výške trov právneho zastúpenia a k zaplateniu súdneho poplatku zaviazal odporkyňu z dôvodu, že v konaní úspešná navrhovateľka bola oslobodená od súdnych poplatkov v zmysle ustanovenia § 4 ods. 2 písm. b/ zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch.

Krajský súd v Nitre na odvolanie odporkyne rozsudkom z 15. novembra 2007, sp. zn. 8 Co 129/2007 napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že návrh navrhovateľky zamietol a uložil jej povinnosť zaplatiť odporkyňi náhradu trov konania v sume 6 098 Sk, do 3 dní. V odôvodnení uviedol, že v danej veci podstatnou otázkou pre rozhodnutie bolo posúdenie toho, v čom spočívala organizačná zmena u odporkyne prijatá jej rozhodnutím z 10. marca 2006 a následne toho, či táto organizačná zmena odôvodňuje použitie výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, t.j. či prijatá organizačná zmena je v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou navrhovateľky. Odvolací súd sa stotožnil so závermi súdu prvého stupňa o splnení formálnych a hmotnoprávných predpokladov výpovede. Podľa jeho názoru

súd prvého stupňa nesprávne vyhodnotil to, v čom spočívala organizačná zmena u odporkyne, t.j. aké boli jej dôsledky a prijal aj nesprávne právne závery o neexistencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou navrhovateľky vzhľadom na nesprávne právne posúdenie otázky miesta výkonu práce navrhovateľkou. Rozhodnutie odporkyne o organizačnej zmene zo dňa 10. marca 2006 obsahuje dva body: podľa bodu 1/ bola zrušená do budúcnosti – od 1. júla 2006 existencia jednej triedy na S. a jej obsadenie dvomi učiteľkami a jedným prevádzkovým zamestnancom, pričom v bode 2/ bolo rozhodnuté o znížení počtu pracovných miest o tri pracovné miesta – o dve miesta učiteliek a jedno miesto prevádzkového zamestnanca. Rozhodnutie o organizačnej zmene v bode 1/ nebolo tým organizačným rozhodnutím, ktoré by malo vplyv na počet zamestnancov, keď nešlo o zrušenie časti zamestnávateľa. Po tejto zmene len zamestnanci dovtedy vykonávajúci prácu na S. ulici prešli na Š. ulicu č. X.. Organizačná zmena u odporkyne teda nespočívala len v zrušení jednej triedy na S. ulici, ale podstatná bola organizačná zmena v bode 2/, ktorou sa rozhodlo o znížení počtu zamestnancov o 3 osoby – dve učiteľky a jedného prevádzkového zamestnanca. Zároveň zdôraznil, že zamestnanci vykonávajúci prácu na S. nemali podľa pracovnej zmluvy ani v skutočnosti trvalé miesto výkonu práce viazané práve na S. ulicu, keďže zaraďovanie do jednotlivých tried sa vykonávalo vždy v auguste daného roku pred začatím ďalšieho školského roku, a len na daný školský rok podľa rozhodnutia riaditeľky odporkyne. Na základe uvedeného odvolací súd dospel k záveru, že zmena pracovísk v rámci dojednaného miesta výkonu práce teda nepredstavuje zmenu pracovných podmienok zamestnanca dojednaných v pracovnej zmluve. Vychádzajúc z uvedeného názoru potom navrhovateľka mohla byť určená za nadbytočnú a mohol s ňou byť rozviazaný pracovný pomer výpoveďou. Súd prvého stupňa danú vec nesprávne právne posúdil, keď vychádzal z nesprávneho výkladu pojmu miesta výkonu práce, neprihliadajúc na to, že navrhovateľka dostala výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Vo výpovedi dôvod výpovede je označený v znížení stavu zamestnancov a potom aj použité slovné spojenie „bolo vaše pracovné miesto zrušené a tým ste sa stali nadbytočnou“ treba vykladať len tak, že práve navrhovateľka bola určená odporkyňou nadbytočnou. Vzhľadom na úspech odporkyne v konaní, odvolací súd jej podľa § 224 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p. priznal požadovanú náhradu trov celého konania, keď za jej účelne vynaložené trovy považoval len vyčíslené trovy odvolacieho konania (trovy pred súdom prvého stupňa vyčíslené neboli), a to trovy právneho zastúpenia advokátom pri 2 úkonoch (podaní odvolania a odvolacom pojednávaní) po 1 371 Sk, plus 2 režijné paušály po 178 Sk a 3 000 Sk zaplatený súdny poplatok za odvolanie, spolu teda 6 098 Sk.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie navrhovateľka z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 242 ods. 1 písm. c/ O.s.p.). Nesúhlasila s nesprávnym a účelovým výkladom bodu 2/ rozhodnutia o organizačnej zmene odvolacím súdom, keď konštatuje, že podstatou organizačnej zmeny bolo rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov o 3 osoby (dve učiteľky a jedného prevádzkového zamestnanca). Vychádzajúc z uvedených skutočností dospel k záveru, že všetci zamestnanci odporkyne mali dojednané rovnaké miesto výkonu práce N., kde prácu i vykonávali, a preto bolo v plnej kompetencii zamestnávateľa rozhodnúť o tom, ktorého konkrétneho zamestnanca v pracovnej pozícii učiteľ a prevádzkový zamestnanec prepustí. V písomnej výpovedi z pracovného pomeru zo dňa 27. marca 2006 sa jednoznačne uvádza, že v dôsledku písomného rozhodnutia zamestnávateľa bolo jej pracovné miesto zrušené, a tým sa stala nadbytočnou, čo však nie je pravda, pretože jej pracovné miesto zrušené nebolo a v súčasnej dobe na jej mieste odporkyňa zamestnáva inú zamestnankyňu. Z uvedených dôvodov žiadala napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť krajskému súdu na ďalšie konanie.

Odporkyňa vo vyjadrení k dovolaniu navrhla dovolanie navrhovateľky zamietnuť, pretože neobsahuje žiadne nové skutočnosti, ktoré by neboli známe či už súdu prvého stupňa alebo odvolaciemu súdu pri prejednávaní veci. Za nepravdivé označil tvrdenie navrhovateľky v dovolaní, že v súčasnej dobe na jej mieste zamestnáva inú zamestnankyňu, čo je zrejme z preukázaného počtu učiteliek M., ktorý stav je nemenný. Súd sa vyporiadal s preukázanou organizačnou zmenou, ktorú materská škola bola nútená vykonať už z dôvodov viackrát rozobratých vo vyjadreniach predložených súdu. V takom malom kolektíve, ktorý je pracovne aj ľudsky prepojený, ktorý sa venuje výchove tých najmenších detí, môže dovolateľka považovať organizačnú zmenu vyvedenú voči nej ako subjektívne za nezákonnú, neoprávnenú, avšak odporkyňa inú možnosť vyriešenia danej ekonomickej situácie ako výpoveďou danou dvom zamestnancom vo funkcii učiteľka M., nemala.

Najvyšší súd Slovenskej republiky, ktorý je príslušný rozhodnúť o dovolaniach proti rozhodnutiam krajských súdov, ako súdov odvolacích (§ 10a ods. 1 O.s.p.), po zistení, že dovolanie bolo podané včas na tento procesný úkon oprávnenou osobou (§ 240 ods. 1 O.s.p.) a proti takému rozhodnutiu, proti ktorému je dovolanie prípustné podľa § 238 ods. 1 O.s.p., prejednal vec bez nariadenia pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) a dospel k záveru,

že dovolanie navrhovateľky nie je dôvodné, pretože ním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu je správny.

Z ustanovenia § 241 ods. 1 O.s.p. vyplýva, že dovolací súd je viazaný rozsahom dovolania a uplatneným dovolacím dôvodom vrátane jeho obsahového vymedzenia; obligatórne sa zaoberá len vadami konania vymedzenými v § 237 O.s.p. a inými vadami, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Vady podľa § 237 O.s.p. (spočívajúce v nedostatku právomoci súdu, spôsobilosti byť účastníkom konania, riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, v prekážke veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, v nedostatku návrhu na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, v odňatí možnosti účastníka pred súdom konať a v rozhodovaní vylúčeným sudcom, či v konaní súdom nesprávne obsadeným), ani iné vady, majúce za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, neboli navrhovateľkou namietané a nevyplývajú ani z obsahu spisu.

Dovolací súd potom pristúpil ku skúmaniu vecnej správnosti napadnutého rozsudku odvolacieho súdu z hľadiska dovolacieho dôvodu uplatneného navrhovateľkou (napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci), vrátane jeho obsahového vymedzenia. Dospel k záveru, že obsah dovolania navrhovateľky nie je spôsobilý spochybniť správnosť napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu z hľadiska dovolacieho dôvodu výslovne v ňom uvedeného.

Nesprávnym právnym posúdením veci (či určitej právnej otázky) v zmysle dovolacieho dôvodu podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p., je také posúdenie, pri ktorom dovolací súd na zistený skutkový stav aplikoval nesprávny právny predpis alebo správne použitý právny predpis nesprávne vyložil alebo nesprávne aplikoval. V danej veci dovolací súd v rozhodnutí odvolacieho súdu také pochybenie nezistil.

Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného výpovedného dôvodu je

splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

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 na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP 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.

Z hľadiska skutkového stavu bolo zistené, že navrhovateľka podľa písomnej dohody o zmene pracovnej zmluvy z 13. marca 1990 uzatvorenej medzi navrhovateľkou a O. mala určené pracovné miesto ako učiteľka v zariadení D. – M.. Po zmene zriaďovateľa zariadenia došlo medzi M. a navrhovateľkou 1. júla 2002 k uzavretiu písomnej dohody o zmene pracovnej zmluvy s tým, že miestom výkonu práce boli určené N. Od 1. januára 2004 práva a povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu s navrhovateľkou prešli z Mesta N. na M. na Š. ulici v N. a následne bol 29. decembra 2003 uzavretý dodatok k pracovnej zmluve medzi odporkyňou a navrhovateľkou, podľa ktorého práva a povinnosti prešli na M. na Š. ulici v N.

V školskom roku 2005/2006 u odporkyne bolo zriadených celkom 7 tried, z ktorých 6 sa nachádzalo priamo na Š. ulici a jedna trieda č. 7 sa nachádzala na S. ulici v N. (označovaná ako "detašované pracovisko"), v ktorej boli v uvedenom školskom roku pridelené učiteľky J. a I.. Navrhovateľka v uvedenom období pôsobila ako učiteľka v triede č. 4 na Š. ulici. V dôsledku zrušenia triedy č. 7 na S. ulici č. 20 v N. jej zamestnanci a deti (ktoré túto triedu navštevovali) prešli do M. na Š. ulicu č. X. v N. Rozhodnutím odporkyne z 10. marca 2006 o organizačnej zmene podľa bodu 1/ tohto rozhodnutia boli zrušené a/ organizačná jednotka - detašované pracovisko (t.j. trieda č. 7) na S. ulici v N., b/ pracovné pozície podľa organizačného poriadku – 2 pracovné miesta učiteliek M. a 1 pracovné miesto prevádzkovej zamestnankyne. Podľa bodu 2/ rozhodnutia sa znižuje počet pracovných miest o 3 pracovné miesta v prepočte na fyzické osoby podľa bodu 1/ tohto rozhodnutia. Z uvedeného je zrejmé, že riaditeľka odporkyne sa rozhodla zrušiť 2 pracovné miesta učiteliek M..

Z výpovede z 27. marca 2006, danej navrhovateľke podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP vyplýva, že dôvodom skončenia pracovného pomeru bola jej nadbytočnosť, pretože rozhodnutím odporkyne z 10. marca 2006 došlo v rámci racionalizačných opatrení s cieľom zvýšiť efektívnosť práce k uskutočneniu organizačnej zmeny - k zníženiu stavu zamestnancov (rušenie triedy na detašovanom pracovisku na S. ulici v N.) s účinnosťou od 1. júla 2006. Zároveň sa vo výpovedi uvádza, že v dôsledku písomného rozhodnutia zamestnávateľa bolo jej pracovné miesto zrušené a tým sa stala nadbytočnou. Na pojednávaní súdu prvého stupňa konanom 15. novembra 2006 riaditeľka žalovanej školy okrem iného uviedla, že rozhodnutím o organizačnej zmene z 10. marca 2006 zrušila triedu č. 7 na S. ulici v N. z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov a zároveň zrušila miesta dvoch učiteliek M..

Ako už bolo uvedené vyššie, o nadbytočnosť zamestnanca v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, pričom dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Ak z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce zamestnávateľ zrušuje určité pracovné miesto (funkciu), môže dať výpoveď z tohto dôvodu iba zamestnancovi pracujúcemu na zrušenom pracovnom mieste (funkcii), nie však inému zamestnancovi, ktorého pracovného miesta (funkcie) sa písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu

zamestnancov výslovne nedotýka. V takom prípade neplatí zásada, že o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Túto zásadu o výbere nadbytočného zamestnanca je totiž možné akceptovať len v prípade, že došlo k zrušeniu takého miesta (funkcie) alebo určitého počtu takýchto miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (v tých istých funkciách). A o takýto prípad išlo aj v danej veci. Ak riaditeľka odporkyne rozhodla o znížení počtu miest učiteliek – o zrušení 2 miest učiteliek M., je nesporné, že odporkyňa bola oprávnená rozhodnúť o výbere nadbytočnej zamestnankyne, t.j. učiteľky M., v ktorom pracovnom zaradení bola aj navrhovateľka. So zreteľom na uvedené potom nie je dôvodná argumentácia navrhovateľky, pokiaľ rozhodnutím riaditeľky došlo k zrušeniu triedy č. 7, nadbytočnými sa stali učiteľky tejto zrušenej triedy; rozhodnutie riaditeľky žalovanej školy z 10. marca 2006 ale zrušené pracovné miesta takto nevymedzuje. Miesto výkonu práve sa zvyčajne zhoduje s pracoviskom, pričom z nijakého vnútroorganizačného predpisu ani zo štatútu zriaďovateľa nevyplýva, že by bola zriadená časť organizácie, príp. pracovisko, kde by sa vykonávala práca mimo miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. V tejto súvislosti treba poukázať na to, že zamestnanci M. mali v pracovných zmluvách dojednané miesto výkonu v N. na Š. ul. č. X..

Z uvedeného vyplýva, že dovolanie navrhovateľky bezdôvodne vytýkalo odvolaciemu súdu, že jeho rozhodnutie nie je správne. Keďže dovolací súd nezistil ani vady konania podľa § 237 O.s.p., ani iné (v § 237 O.s.p. neuvedené) vady, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, uvedený opravný prostriedok rozsudkom zamietol (§ 243b ods. 1 O.s.p.).

V dovolacom konaní úspešnej odporkyne vzniklo právo na náhradu trov konania proti navrhovateľke, ktorá úspech nemala (§ 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd napriek tomu úspešnej účastníčke nepriznal náhradu trov dovolacieho konania, lebo nepodala návrh na uloženie povinnosti nahradiť trovy dovolacieho konania (§ 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a s § 151 ods. 1 O.s.p.).

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

**V Bratislave 29. januára 2009**

**JUDr. Daniela Sučanská, v.r.**

**predsedníčka senátu**

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková