

U Z N E S E N I E

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu **I. D.**, bývajúceho v P., zastúpeného JUDr. L. F., advokátkou v P., proti žalovanej **F., H.**, o **určenie neplatnosti výpovede**, vedenej na Okresnom súde Prešov pod sp. zn. 10 C 56/2008, o mimoriadnom dovolaní generálneho prokurátora Slovenskej republiky proti rozsudku Krajského súdu v Prešove zo 17. júna 2009 sp. zn. 1 Co 82/2009, proti rozsudku Okresného súdu Prešov z 20. marca 2009 č.k. 10 C 56/2008-238, proti uzneseniu Krajského súdu v Prešove zo 17. decembra 2009 sp. zn. 1 Co 183/2009 a uzneseniu Okresného súdu Prešov zo 4. septembra 2009 č.k. 10 C 56/2008-286 rozhodol

t a k t o :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Prešove zo 17. júna 2009 sp. zn. 1 Co 82/2009, ktorým bol potvrdený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej, rozsudok Okresného súdu Prešov z 20. marca 2009 č.k. 10 C 56/2008-239 v jeho zamietajúcom výroku, uznesenie Krajského súdu v Prešove zo 17. decembra 2009 sp. zn. 1 Co 183/2009 a uznesenie Okresného súdu Prešov zo 4. septembra 2009 č.k. 10 C 56/2009-286 **z r u š u j e** a vec vracia Okresnému súdu Prešov na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Prešov rozsudkom z 20. marca 2009 č.k. 10 C 56/2008-239 žalobu žalobcu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zamietol s tým, že o trovách konania rozhodol po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. Svoje rozhodnutie zdôvodnil ustanovením § 63 ods. 1 písm. a/, § 63 ods. 2 a § 74 Zákonníka práce (v znení účinnom v čase dania výpovede) a vykonaným dokazovaním a dospel k záveru, že námietky žalobcu ohľadom neplatnosti výpovede nie sú dôvodné. Rozhodnutím o zrušení úseku pre rozvoj tak ako bol definovaný v organizačnej štruktúre žalovanej došlo k zrušeniu časti zamestnávateľa (§ 63 ods. 1 písm. a/). Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že úsek pre rozvoj F. (ďalej

len „úsek pre rozvoj F.“) vykonával činnosť, ktorou sa podieľal na plnení úloh žalovaného. Táto činnosť bola vykonávaná vo vyhradených priestoroch s vyhradenými pracovnými pomôckami, pričom na jej čele stál vedúci pracovísk zodpovedný za jej chod. Taktiež náplň práce predmetného oddelenia bola špecifikovaná aj v pracovnom poriadku žalovanej. Súd prvého stupňa uzavrel, že sa jedná o časť zamestnávateľa, tak, ako to má na mysli Zákonník práce. Žalovaná neporušila svoju ponukovú povinnosť (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce) pretože žalovaná vhodným voľným pracovným miestom pre žalobcu v čase dania výpovede nedisponovala.

Na odvolanie žalobcu Krajský súd v Prešove rozsudkom zo 17. júna 2009 sp. zn. 1 Co 82/2009 rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej potvrdil. V plnom rozsahu sa stotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvého stupňa.

Súd prvého stupňa uznesením zo 4. septembra 2009 č.k. 10 C 56/2008-286 žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanej trovy právneho zastúpenia 1 269,10 Eur v lehote 3 dní od právoplatnosti uznesenia. Pri rozhodovaní o náhrade trov konania prihliadol na úspech žalovanej v konaní (§ 142 ods. 1 O.s.p.).

Na odvolanie žalobcu odvolací súd uznesením zo 17. decembra 2009 sp. zn. 1 Co 183/2009 uznesenie súdu prvého stupňa potvrdil ako vecne správne. Žalovanej priznal náhradu trov odvolacieho konania 26,75 Eur s poukazom na § 142 ods. 1 O.s.p. a § 224 ods. 1 O.s.p.

Proti týmto rozhodnutiam odvolacieho a prvostupňového súdu, na podnet žalobcu, podal mimoriadne dovolanie generálny prokurátor Slovenskej republiky, ktorého prípustnosť a tým aj opodstatnenosť vyvodzoval z ustanovenia § 243e ods. 1 v spojení s § 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p. Podľa jeho názoru rozsudkami súdov oboch stupňov bol porušený zákon, a to v ustanoveniach § 1, § 2, § 3 O.s.p., § 61 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. a/, b/ a § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Poukázal na to, že výpovedný dôvod musí byť uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné príčiny výpovede, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel zamestnávateľ prejaviteľ, teda ktorý zákonný výpovedný dôvod uplatňuje. S názorom

odvolacieho súdu, že samotná okolnosť, že časť zamestnancov, ktorí pracovali spoločne so žalobcom na predmetnom oddelení prešla na iné oddelenie organizácie, nemožno hodnotiť ako rozpor s ustanovením § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce nesúhlasil. Poukázal na zistené skutkové okolnosti v konaní najmä na okolnosť, že po zrušení úseku pre rozvoj F., na ktorom pracovalo sedem zamestnancov, dostal výpoveď len žalobca a ďalší dvaja zamestnanci, ostatní prešli na inú prácu pri zachovaní zväčša tých istých, dovtedy vykonávaných činností. Z uvedeného vyvodil, že organizačná zmena – zrušenie úseku pre rozvoj bola skutočne vykonaná. Avšak žalobca vzhľadom na ďalšie pokračovanie zamestnávateľa v činnostiach (i keď v obmedzenom rozsahu), ktoré predtým vykonával na zrušenom úseku, stal sa v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce de facto nadbytočným, vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Za daného stavu potom výpoveď danú žalobcovi je potrebné považovať za neplatný právny úkon, nakoľko dôvod výpovede v nej uvedený nebol skutočným výpovedným dôvodom a došlo tak k jeho zameniteľnosti (§ 61 ods. 2 Zákonníka práce). Dovolateľ namietal nesprávne právne posúdenie aj v otázke splnenia ponukovej povinnosti žalovanej (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce). Žiadal, aby dovolací súd rozsudky súdov oboch stupňov ako aj ich uznesenia, ktorými bolo rozhodnuté o náhrade trov konania zrušil a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie. Žalobca navrhol mimoriadnemu dovolaniu vyhovieť.

Žalovaná nepovažovala mimoriadne dovolanie za dôvodné a preto ho navrhla zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd rozhodujúci o mimoriadnom dovolaní (§ 10a ods. 3 O.s.p.) po zistení, že tento opravný prostriedok podal včas generálny prokurátor Slovenskej republiky (§ 243g O.s.p.) na základe podnetu žalobcu (§ 243e ods. 1 a 2 O.s.p.) bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243i ods. 2 v spojení s § 242 ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnuté rozhodnutia v rozsahu podľa § 243i ods. 2 v spojení s § 242 ods. 1 O.s.p., a dospel k záveru, že mimoriadne dovolanie generálneho prokurátora je dôvodné.

Vzhľadom na zákonnú povinnosť (§ 243i ods. 1 O.s.p. v spojení s § 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z procesných vád uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa Najvyšší súd Slovenskej republiky najprv otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z vád vymenovaných v § 237 písm. a/ až g/ O.s.p. V mimoriadnom dovolaní nebola namietaná existencia niektorej z vád uvedených v § 237 O.s.p. (§ 243f ods. 1 písm. a/ Os..p.) a žiadna z nich nebola v konaní o mimoriadnom dovolaní zistená.

Mimoriadne dovolanie ako dovolací dôvod uvádza, že rozsudok okresného súdu a rozsudok krajského súdu spočívajú na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p.), a to v spojitosti s aplikáciou ustanovenia § 61 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. a/, b/, § 63 ods. 2 písm. a/, b/ Zákonníka práce. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vymedzuje právne závery, aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpisov, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

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.

Podľa § 63 ods. 1 citovaného zákona zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov (okrem iného), ak

- a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
- b) sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

V ustanoveniach § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce sú vymedzené výpovedné dôvody, pre ktoré zamestnávateľ môže so zamestnancom rozviazať pracovný pomer, spočívajúci v tom, že zamestnávateľ v dôsledku organizačných zmien v týchto ustanoveniach uvedených nemôže zamestnancovi naďalej pridelovať prácu, ktorú pre neho doposiaľ vykonával buď vôbec (§ 63 ods. 1 písm. a/), alebo preto, že sa zamestnanec v dôsledku takejto zmeny stal nadbytočným (§ 63 ods. 1 písm. b/). Výpovedné dôvody uvedené v ustanoveniach § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce majú spoločné to, že sa vzťahujú na organizačné zmeny, ktoré nastali u zamestnávateľa. Tieto výpovedné dôvody treba dôsledne rozlišovať podľa toho, aká organizačná zmena u zamestnávateľa nastala. Ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť ruší alebo premiestňuje ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce. Organizačné zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b/ citovaného zákona spočívajú v tom, že bolo rozhodnuté o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách. Z dôvodu takejto organizačnej zmeny zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, a to len pri splnení predpokladu, že sa pracovník stal v dôsledku tejto organizačnej zmeny nadbytočným.

Časťou zamestnávateľa sa v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (predtým § 46 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce) rozumie organizačná jednotka, útvar alebo iná zložka zamestnávateľa, ktorá vyvíja v rámci zamestnávateľa relatívne samostatnú činnosť, ktorou sa podieľa na plnení úloh (na predmete činnosti) zamestnávateľa samotného, takáto

zložka zamestnávateľa má vyčlenené určité prostriedky (napr. budovy, stroje, náradia, zariadenia a pod.) a priestory k prevádzkovaní tejto činnosti, spravidla je uvedená vo vnútornom organizačnom predpise zamestnávateľa (napr. v organizačnom poriadku) a v jej čele spravidla stojí vedúci zamestnanec zamestnávateľa (rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo 6. mája 1997 sp. zn. 2 Cdon 1053/96).

Z vyššie uvedeného možno uzavrieť, že o výpovedný dôvod - zrušenia zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce sa môže jednať len vtedy, ak organizačná zmena spočíva v zrušení organizačnej jednotky, útvaru alebo inej zložky zamestnávateľa, ktorá predstavuje časť zamestnávateľa, zároveň musí dôjsť k tomu, že zamestnávateľ prestane naďalej vyvíjať činnosť, ktorú doposiaľ vykonávala zrušená časť.

V prejednávanej veci však podľa výsledkov dokazovania k uvedenému nedošlo. Na základe rozhodnutia žalovanej bol zrušený úsek pre rozvoj F., avšak štyria jeho zamestnanci prešli na iné úseky či odbory, kde viac menej vykonávajú tú istú (predchádzajúcu prácu) a preto pokiaľ len žalobcovi (a ďalším dvom pracovníkom) bola daná výpoveď z pracovného pomeru, nešlo o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce, ale bol splnený predpoklad výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (v dôsledku organizačnej zmeny sa žalobca stal nadbytočným). So zreteľom na uvedené preto závery súdov oboch stupňov, na ktorých založili napadnuté rozhodnutia nie je možné považovať za správne.

Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Zamestnávateľovi dáva dve alternatívy. Po prvé, ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo treba vykladať tak, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide tu o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Po druhé, ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce a výpoveď je preto neplatná, treba uviesť, že splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo

strany zamestnávateľa, t.j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede. Ponuková povinnosť zamestnávateľa platí rovnako aj v prípade, ak v rámci organizačnej zmeny sa súčasne stali nadbytoční viacerí zamestnanci (v danej veci celkom sedem zamestnancov). Zamestnávateľ má voči každému z nich osobitne ponukovú povinnosť, pričom aj v tomto prípade jediným rozhodujúcim kritériom je skutočnosť, či v čase dania výpovede zamestnávateľ má z dispozície voľné pracovné miesto, ktoré je pre zamestnanca vhodné. Aj v prípade, že zamestnávateľ má len jedno voľné pre zamestnancov vhodné pracovné miesto, je povinný toto pracovné miesto ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom (tu neplatí oprávnenie zamestnávateľa vybrať si zamestnanca, ktorému voľné miesto ponúkne). Je potom na každom z nich, ako sa rozhodne, pričom ku zmene dojednaných pracovných podmienok týkajúcich sa dohodnutého druhu práce v zmysle § 54 Zákonníka práce dôjde u toho zamestnanca, ktorý prijal ponuku voľného pracovného miesta ako prvý. U tohoto zamestnanca odpadá potreba rozviazania pracovného pomeru. U ostatných zamestnancov, či už tých, ktorú ponuku odmietli alebo tých, ktorí síce ponuku prijali, ale neskôr, je potom dovŕšená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 Zákonníka práce (obdobný názor zaujal dovolací súd vo veci vedenej na Najvyššom súde Slovenskej republiky pod sp. zn. 2 Cdo 109/2004).

Keďže súdy oboch stupňov hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede uvedenú v ustanovení § 63 ods. 2 Zákonníka práce neskúmali z hľadísk, ktoré sú pre jej naplnenie určujúce, nemožno ich rozhodnutia považovať za správne.

Generálny prokurátor Slovenskej republiky dôvodne podal mimoriadne dovolanie podľa § 243e v spojení s § 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p., keďže to vyžadovala ochrana práv a zákonom chránených záujmov účastníka konania a túto ochranu nebolo možné dosiahnuť inými právnymi prostriedkami.

Najvyšší súd Slovenskej republiky oba napadnuté rozsudky týkajúce sa veci samej zrušil a preto zrušil aj rozhodnutia, ktorými bolo rozhodnuté o náhrade trov konania, keďže v súlade s ustanovením § 243i ods. 2 v spojení s § 243i ods. 1 O.s.p. v novom rozhodnutí súd rozhodne znova o trovách pôvodného a dovolacieho konania. Najvyšší súd Slovenskej

republiky vrátil vec okresnému súdu na ďalšie konanie (§ 243b v spojení s § 243d ods. 1 O.s.p.).

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

V Bratislave 20. apríla 2011

JUDr. Eva S a k á l o v á, v.r.

predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková