



ROZSUDOK

V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Milana Deáka a sudkýň JUDr. Jany Bajánkovej a JUDr. Viery Petríkovej, v právnej veci žalobcu **J. F.**, bývajúceho v N., zastúpeného JUDr. P. K., advokátom v N., proti žalovanému **V.**, so sídlom v N., **o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru**, vedenej na Okresnom súde Nitra pod sp. zn. 9C 141/2009, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 25. februára 2010, sp. zn. 9Co 305/2009, takto

r o z h o d o l :

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

Žalovaný je povinný do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku zaplatiť žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania v sume 74,61 € do rúk alebo na účet jeho právneho zástupcu JUDr. P. K., advokáta so sídlom v N..

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Nitra (súd prvého stupňa) rozsudkom z 10. novembra 2009 č. k. 9C 141/2009-59 zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia, že výpoveď daná mu rozhodnutím žalovaného z 23. marca 2009 pod zn. OES/Zá/09/4 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatná. Žalovanému náhradu trov konania nepriznal. Pri rozhodovaní vo veci samej vychádzal z ustanovení § 61 ods. 1, 2 a § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a dospel k záveru, že žalovaný výpovedný dôvod – skončenie pracovného pomeru z dôvodu

organizačných zmien spočívajúcich v nadbytočnosti žalobcu dostatočne špecifikoval, keď citoval (označil) i príslušné zákonné ustanovenie. Nestotožnil sa preto s argumentáciou žalobcu, že výpoveď je neplatná, lebo trpí formálno-právnymi vadami a je nepreskúmateľná. Podľa súdu prvého stupňa podmienkou platnosti výpovede nie je presná špecifikácia rozhodnutia predstavenstva, i keď na toto rozhodnutie predmetná výpoveď poukazuje. Zároveň zdôraznil, že žalovaný prijal rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov, poukázuc na zápis č. 8 z riadneho zasadnutia predstavenstva žalovaného z 25. júla 2008 s tým, že z obsahu bodov 5 až 8 jednoznačne vyplýva, že žalovaný bol nútený pristúpiť k zníženiu stavu zamestnancov a že táto skutočnosť viedla k nadbytočnosti žalobcu a tento dôvod bol výpovedným dôvodom podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Súd prvého stupňa uzavrel, že výpoveď daná žalobcovi netrpí formálno-právnymi ani hmotno-právnymi vadami, obsahuje všetky zákonom požadované náležitosti a preto je platná. Úspešnému žalovanému náhradu trov konania súd nepriznal, pretože si ju neuplatnil.

Krajský súd v Nitre (odvolací súd) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 25. februára 2010 sp. zn. 9Co 305/2009 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že určil, že výpoveď žalovaného daná žalobcovi rozhodnutím z 23. marca 2009 pod zn. OES/Zá/09/4 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatná. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu trov konania 385,63 € do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Podľa názoru odvolacieho súdu súd prvého stupňa vec nesprávne právne posúdil, keď považoval výpoveď žalovaného z 23. marca 2009 za platnú, pretože záver o platnosti výpovede je v rozpore s ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone, pričom dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Zmyslom ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce je, aby zamestnanci boli proti výpovedi premerane chránení, aby sa mohli brániť, že výpovedný dôvod nie je daný. Tým, že ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce uvádza, že zamestnávateľ môže dať podľa tohto zákonného ustanovenia zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočný, pričom bližšie skutkovo vymedzuje, kedy a za akých okolností sa môže stať zamestnanec nadbytočným, bolo podľa názoru odvolacieho súdu povinnosťou žalovaného tieto skutočnosti vo výpovedi uloženej žalobcovi konkretizovať tak, aby bolo jednoznačné, k akej organizačnej zmene u žalovaného došlo, na základe akého písomného rozhodnutia žalovaného k organizačnej zmene došlo, aby sa dalo posúdiť, či v súvislosti s touto organizačnou zmenou stal sa žalobca nadbytočným. Nadbytočnosť musí

byť v príčinnej súvislosti so zmenami úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektivitu práce. Vo výpovedi bolo potrebné vymedziť a konkretizovať písomné rozhodnutie zamestnávateľa svedčiace o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách; povinnosťou žalovaného bolo v písomnej výpovedi konkretizovať charakter organizačnej zmeny, ktorá u neho nastala a v dôsledku ktorej sa mal stať žalobca nadbytočným. Odvolací súd uzavrel, že pochybnosti o tom, k akej organizačnej zmene u žalovaného došlo, a ktorým rozhodnutím k nej malo dôjsť, spôsobujú neurčitosť posudzovanej výpovede z pracovného pomeru a tento nedostatok zakladá neplatnosť výpovede. Len konkretizácia použitého dôvodu po skutkovej stránke totiž zabezpečuje, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom pracovný pomer skončený a či tento dôvod skutočne aj existoval. Rozhodnutie o náhrade trov konania medzi účastníkmi oprel odvolací súd o ustanovenie § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný dovolanie. Navrhol, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zmenil tak, že žalobu zamietne. Nesúhlasil s názorom odvolacieho súdu, že si nemohol splniť svoju preskúmvaciu povinnosť, nakoľko vo výpovedi nie je presne špecifikované rozhodnutie, ktorým sa rozhodlo o nadbytočnosti žalobcu. Namietal, že už zo žaloby je zjavné, o aké rozhodnutie sa jedná, a že žalobca sa ešte počas trvania pracovného pomeru zúčastnil prerokovania výpovedného dôvodu na Úrade práce v Nitre, kde mu boli vysvetlené dôvody výpovede podľa rozhodnutia predstavenstva č. 8 z 25. júla 2008. V tomto rozhodnutí nie je použitý termín organizačná zmena, ale z jeho obsahu jasne vyplýva, že nadbytočných sa stalo 8 zamestnancov a v jeho bode 7 je uvedené, že ušetrené mzdové náklady na týchto zamestnancov sa použijú čiastočne na zvýšenie plátov tých zamestnancov, ktorí budú plniť úlohy za prepustených zamestnancov – teda išlo tu o racionalizáciu výrobného procesu. Ďalej tvrdil, že v konaní pred odvolacím súdom nebolo ani raz spochybnené, že by súd nevedel o tom, ktorý dokument zamestnávateľa hovorí o nadbytočnosti žalobcu. Napokon odvolaciemu súdu vyčítal, že nesprávne vyložil § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, keď s poukazom na § 61 ods. 2 Zákonníka práce vyžadoval na platnosť výpovede uvedenie konkrétnej skutočnosti, ktorá podľa tohto ustanovenia môže byť dôvodom nadbytočnosti, argumentujúc, že v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce sa jedná len o jeden výpovedný dôvod a uvedenie slova nadbytočnosť vo výpovedi na jeho odlišenie od ostatných výpovedných dôvodov je úplne postačuje.

Žalobca vo svojom písomnom vyjadrení navrhol dovolanie 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 napadnutý rozsudok odvolacieho súdu v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie nie je dôvodné.

Dovoláním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa (§ 236 ods. 1 O.s.p.).

V zmysle § 237 O.s.p. je dovolanie prípustnú proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu, ak a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b/ ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania, c/ účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený, d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e/ sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, f/ účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom, g/ rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát.

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

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 druhá veta 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 neposudzujú len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale podľa obsahu tohto opravného prostriedku.

Vzhľadom na zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z procesných väd uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa dovolací súd predovšetkým otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z väd vymenovaných v § 237 písm. a/ až g/ O.s.p. Dovolateľ žiadnu z týchto väd nenamietal a jej existencia nevyšla v dovolacom konaní najavo. Prípustnosť dovolania žalobcu, ktoré v danom prípade smeruje proti zmeňujúcemu rozsudku odvolacieho súdu, vyplýva preto len z ustanovenia § 238 ods. 1 O.s.p.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnuť aj vtedy, ak nie je v dovolaní namietaná, je procesná vada, ktorá na rozdiel od väd taxatívne vymenovaných v § 237 O.s.p. nezakladá zmatečnosť rozhodnutia (§ 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p.). Jej dôsledkom je nesprávnosť rozhodnutia vo veci, ktorej základom je porušenie procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní. Ani vadu tejto povahy dovolateľ nenamietal a ani dovolací súd jej existenciu z obsahu spisu nezistil.

Dovolateľ namietal, 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. 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 nesprávne právne závery.

Slovenská republika uznáva právo na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu a diskriminácii v zamestnaní aj tým, že toto právo je výslovne ustanovené v článku 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) uverejnenej pod č. 460/1992 Zb. Slovenská republika okrem iného aj z dôvodu (zámeru) posilniť ochranu zamestnancov (pracovníkov) proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania ratifikovala Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z 22. júna 1982 (ďalej len „dohovor“), pričom ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 ústavy prednosť pred zákonmi.

Ochranu zamestnancov proti svojvoľnému prepúšťaniu v zamestnaní zabezpečuje Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) v príslušných ustanoveniach, do ktorých sa premieta ústavou deklarované právo (a tieto ustanovenia neodporujú koncepcii dohovoru smerujúcej k tomu, aby jednostranné skončenie zamestnania z podnetu zamestnávateľa podliehalo určitým pravidlám, postupu a bolo oprávnené); táto ochrana, pravdaže, neznamená nemennosť zamestnaneckého alebo obdobného právneho pomeru a ani zákaz skončiť takýto pomer v súlade s právnymi limitmi stanovenými na takýto postup zamestnávateľa.

Výpoveď pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje ku skončeniu ich pracovného pomeru. Pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje zákon formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď z pracovného pomeru musí byť písomná a doručená; zamestnávateľ vo výpovedi môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Výpoveď pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musel zamestnávateľ v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce v znení účinnom do 31. augusta 2011 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Aj u tohto pracovnoprávneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru platí, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom (§ 15 Zákonníka práce). Dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi z pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavovať, t.j. ktorý zákonný dôvod výpovede z pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je teda potrebné, aby jej dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre výpoveď z pracovného pomeru je potrebné uviesť tak, aby boli určité a zrozumiteľné; nedostatok týchto náležitostí má za následok neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 13. októbra 2009 sp. zn. 5 M Cdo 17/2008).

Z ustanovenia § 61 ods. 2 prvej vety Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z taxatívne stanovených dôvodov. Ak sa zamestnanec stane nadbytočný 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, ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (v znení účinnom v čase dania predmetnej výpovede). Stačí v danom kontexte iba poznamenanie, že splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce je (ďalšou) hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného výpovedného dôvodu.

Predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce teda sú:

- existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene),
- nadbytočnosť zamestnanca,
- príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

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 sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmavať [diskriminačným postupom zamestnávateľa pri takomto výbere by sa súd však zaoberal; porovnaj z judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) výklad významu zákazu diskriminácie, ktorý v prípade výpovede pre nadbytočnosť Súdny dvor podal vo

svojom rozsudku z 30. apríla 1996, C-13/94, P. proti S. a Cornwall Country Council]; porovnaj tiež rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 29. januára 2009 sp. zn. 3Cdo 33/2008 upozorňujúci, že zásada, že o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ, sa použije len v prípade, že došlo k zrušeniu takého pracovného miesta (funkcie) alebo určitého počtu takýchto pracovných miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (funkcii).

V súlade s § 61 ods. 2 druhou vetou Zákonníka práce zamestnávateľ dôvod výpovede musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemôže dodatočne meniť (§ 61 ods. 2 tretia veta Zákonníka práce).

Zákonodarca v § 61 ods. 2 druhej vete Zákonníka práce teda na platnosť výpovede vyžaduje, aby zamestnávateľ výpovedný dôvod určitým spôsobom *skutkovo* konkretizoval, čo znamená, že uvedie skutočnosti, v ktorých vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu.

Výpovedný dôvod použitý vo výpovedi z pracovného pomeru je charakterizovaný *skutkovým vymedzením*; súd pri posúdení, o aký výpovedný dôvod ide, vychádza zo skutkového vyličenia tohto dôvodu. Ako dôvod vo výpovedi právne kvalifikoval zamestnávateľ, nie je samo osebe rozhodujúce; je vecou súdu, aby posúdil, ktorý v Zákonníku práce uvedený výpovedný dôvod bol skutkovým opísaním dôvodu výpovede naplnený [porovnaj napr. Zhodnocení rozhodování soudů o některých otázkách skončení pracovního poměru Cpj 42/76, publikované v Sborníku stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970 – 1983, SEVT, Praha 1986 (v skratke „Zborník IV“), str. 190; ďalej aj rozsudky Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 2 Cdon 1053/96, 21 Cdo 1524/98, 21 Cdo 2383/2008].

Skutkové vymedzenie dôvodu výpovede je z hľadiska jeho významu a dôsledkov treba vidieť nielen v postulovanom zámere (cieľi) predísť možným pochybnostiam o tom, z ktorého dôvodu sa so zamestnancom rozväzuje pracovný pomer (*právnym posúdením* súd nie je viazaný).

Skutková konkretizácia výpovedného dôvodu napĺňajúca identifikačný účel, aby nedochádzalo k dodatočnej zmene dôvodu (Zákonník práce neposkytuje možnosť dôvod

výpovede dodatočne meniť; dodatočné skonkretizovanie výpovede nemožno považovať za súčasť výpovede), má význam aj preto, že nedostatok určitosti u výpovede ako jednostranného adresného právneho úkonu môže znamenať, že nenastane zamýšľaný právny účinok (skončenie pracovného pomeru) a súd výpoveď posúdi ako neplatnú (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce, § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Tu je treba mať na pamäti, že výklad prejavu vôle môže smerovať len k objasneniu obsahu, teda k zisteniu toho, čo *bolo prejavené*; pomocou výkladu prejavu vôle nemožno preto nahradzovať alebo dopĺňovať vôľu, ktorú zamestnávateľ v rozhodnej dobe nemal, alebo ktorú síce mal, ale ktorú vo výpovedi *neprejavil*.

Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce upravuje len jeden výpovedný dôvod a to nadbytočnosť zamestnanca. Uvedený výpovedný dôvod obsahuje však viacero skutočností – druhov organizačných zmien (zmenu úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov s cieľom zefektívnenia práce, iné organizačné zmeny), v dôsledku ktorých sa zamestnanec môže stať nadbytočným. Aj v prípade výpovede odkazujúcej na § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (čo nie je skutkové vymedzenie) musí byť dôvod výpovede skutkovo vymedzený a to tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a tiež /a to na prvom mieste/ aby výpoveď bolo možno posúdiť ako právny úkon platný (so zreteľom na určitosť ako náležitosť prejavu vôle). Pri nedostatku určitosti výpovede spočívajúcej v tom, že zamestnávateľ dôvod výpovede vo výpovedi buď vôbec *skutkovo* neuvedie, alebo ak dôvod uvedie (vymedzí) natoľko neúplne (nekonkrétne), že len s pomocou výkladu takto nedostatočne prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia (neuvedených) údajov jej obsah pre nejednoznačnosť objasniť nemožno (v takom prípade potom platí incerta pro nullis habentur, teda čo je neurčité, pokladá sa za neexistujúce), je takáto výpoveď neplatná.

Pri výklade prejavu vôle nie je významným (podstatným) to, či je alebo nie je daná existencia skutočností, ktoré by inak prípadne mohli zakladať dôvod pre výpoveď z pracovného pomeru (pomocou výkladu prejavu vôle, ako už bolo spomenuté, nemožno prejav vôle nahradzovať či dopĺňať o to, čo prejavené nebolo), ale samotný obsah prejavenej vôle žalovaného.

V prejednávanej veci žalovaný ako zamestnávateľ v písomnej výpovedi z pracovného pomeru žalobcovi skutkové vymedzenie dôvodu výpovede podal ako *nadbytočnosť na*

základe rozhodnutia predstavenstva. Výkladom takto prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia o to, čo prejavené nebolo, nemožno vôbec zistiť, k akej organizačnej zmene u žalovaného malo dôjsť a na základe ktorého písomného rozhodnutia jeho predstavenstva sa tak malo stať; v čom konkrétne má spočívať *nadbytočnosť* žalobcu. Vymedzenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti žalobcu je natoľko skutkovo vágne a neúplné (neurčité), že má za následok neplatnosť výpovede. Na tento zásadný nedostatok výpovede (neurčitost' prejavu vôle) a jeho dôsledok – neplatnosť posudzovanej výpovede správne poukázal vo svojom rozsudku odvolací súd. S názorom odvolacieho súdu, že výpoveď daná žalobcovi je neplatná, sa preto dovolací súd stotožňuje.

Z uvedeného vyplýva, že rozsudok odvolacieho súdu je z hľadiska uplatneného dovolacieho dôvodu (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.) správny. Nakoľko nebolo zistené, že by konanie bolo postihnuté vadou obsiahnutou v ustanovení § 237 O.s.p. alebo inou vadou, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalovaného ako nedôvodné podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zamietol.

V dovolacom konaní procesne úspešnému žalobcovi vzniklo právo na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanému, ktorý úspech nemal (§ 243b ods. 5 v spojení s § 224 ods. 1 a § 142 ods. 1 O.s.p.). Žalobca náhradu trov dovolacieho konania uplatnil a ich výšku vyčíslil. Dovolací súd v zhode s doterajšou praxou vzal zreteľ k tomu, že právny zástupca žalobcu zastupoval tohto účastníka už v konaní pred oboma nižšími stupňami súdov. Žalobcovi preto priznal náhradu trov dovolacieho konania iba za úkon právnej služby advokáta, ktorú poskytol vypracovaním vyjadrenia k dovolaniu z 2. júla 2010. Odmena advokáta je vo výške 1/13 výpočtového základu, t.j. 55,49 € (§ 11 ods. 1 písm. a/ vyhlášky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb, ďalej len „vyhláška“). K tejto odmene priznal dovolací súd podľa § 16 ods. 3 vyhlášky aj režijný paušál 7,21 €, pričom odmenu a uvedený paušál zvýšil v zmysle § 18 ods. 3 vyhlášky o DPH 11,91 €, spolu teda náhrada trov dovolacieho konania predstavuje sumu 74,61 €.

Rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

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

V Bratislave 31. októbra 2011

JUDr. Milan D e á k, v. r.
predseda senátu

Za správnosť : Hrčková Marta