



## ROZSUDOK

### V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu JUDr. Rudolfa Čirča a sudcov JUDr. Lýdie Gálisovej a JUDr. Evy Sakálovej v právnej veci žalobkyne **PhDr. D. H.**, bývajúcej v P., proti žalovanému **Gymnázium P.**, so sídlom v P., zastúpenému Advokátskou kanceláriou N., spol. s r.o., so sídlom v K., o **neplatnosť výpovede z pracovného pomeru**, vedenej na Okresnom súde Prešov pod sp. zn. 28 C 280/2006, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Prešove z 11. septembra 2008 sp.zn. 7 Co 162/2007 rozhodol

#### t a k t o :

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

Žalobkyni náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

#### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Prešov rozsudkom z 30. mája 2007 č.k. 28 C 280/2006-93 zamietol žalobu žalobkyne o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru a o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že výpovedi zo dňa 23.8.2006, danej žalobkyni žalovaným, predchádzalo rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách a že výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť bola v súlade s ustanovením § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce.

Na odvolanie žalobkyne Krajský súd v Prešove rozsudkom z 11. septembra 2008 sp. zn. 7 Co 162/2007 rozsudok súdu prvého stupňa vo výroku o zamietnutí žaloby v časti týkajúcej sa určenia neplatnosti výpovede zmenil tak, že určil, že výpoveď daná žalobkyni listom žalovaného z 23.8.2006 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. V časti týkajúcej sa výroku o zamietnutí žaloby o náhradu mzdy a vo výroku o trovách konania rozsudok prvostupňového súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Na rozdiel od súdu prvého stupňa bol toho názoru, že výpoveď je neplatná pre nesplnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede vyplývajúcej z § 63 ods. 2 písm. a/ Zák. práce, t.j. podmienky ponuky vhodnej práce. V odôvodnení rozsudku uviedol, že za situácie, keď žalobkyňa ako učiteľka, vyučujúca u žalovaného etickú výchovu a dejepis, mala stanovený rozsah vyučovacích hodín na 22 hodín týždenne, a v dôsledku rozhodnutia o organizačnej zmene sa mal znížiť počet hodín etickej výchovy o 4 hodiny týždenne, ponuka žalovaného, spočívajúca v možnosti zamestnávať žalobkyňu na kratší pracovný čas v rozsahu 8 vyučovacích hodín týždenne, nebola dostatočná.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalovaný. Navrhol rozhodnutie odvolacieho súdu zrušiť alebo zmeniť a žalobu zamietnuť. Namietal, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení. Uviedol, že odvolací súd nevenoval dostatočnú pozornosť určovaciemu petitu podľa § 80 písm.c/ O.s.p. pri žalobe o určenie neplatnosti výpovede, keď sa vôbec nezaoberal existenciu nalievajúceho právneho záujmu na danom určení. Poukazoval na to, že žalovaný vydal rozhodnutie o organizačnej zmene, žalobkyni ponúkol prácu na kratší pracovný úväzok v súlade s organizačnou zmenou na 8 hodín týždenne, čo odmietla prijať, a splnil tak podmienky platnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Odvolaciemu súdu ďalej vyčítal, že v dôvodoch svojho rozsudku sa vôbec nezaoberal skončením pracovného pomeru žalobkyne dohodou k 31.8.2006.

Žalobkyňa vo svojom písomnom vyjadrení k dovolaniu žiadala dovolanie ako nedôvodné zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie bolo podané proti právoplatnému rozsudku odvolacieho súdu oprávnenou osobou (účastníkom konania) v zákonnej lehote (§ 240 ods. 1 O.s.p.) a že je prípustné (§ 238 ods. 1 O.s.p.), preskúmal dovolaním napadnutý rozsudok ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo,

bez nariadenia pojednávania (§ 243a ods. 1 veta za bodkočiarkou O.s.p.) a dospel k záveru, že dovolanie nie je dôvodné.

Dovolací súd je podľa ustanovenia § 242 ods. 1 O.s.p. viazaný uplatneným dovolacím dôvodom; z úradnej povinnosti skúma iba vady uvedené v § 237 O.s.p., a iné vady konania len vtedy, pokiaľ by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Vady v zmysle § 237 O.s.p. a iné vady konania však zo súdneho spisu nevyplývajú. Dovolací súd preto skúmal správnosť napadnutého rozsudku z hľadiska uplatneného dovolacieho dôvodu, a to právneho posúdenia veci odvolacím súdom v otázke splnenia podmienky platnosti výpovede pre nadbytočnosť, spočívajúcej v splnení povinnosti ponúknuť zamestnancovi, ktorému má byť daná výpoveď, vhodnú prácu.

Právnym posúdením veci je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery aplikujúc konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav.

V prejednávanej veci bolo z hľadiska skutkového stavu zistené, že žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo 17.6.1997 ako učiteľka na dobu neurčitú so 42,5 hodinovou týždňovou pracovnou dobou a so stanoveným rozsahom vyučovacích hodín na 22 hodín týždenne. Žalovaný 19.6.2006 rozhodol o organizačnej zmene, spočívajúcej v znížení počtu vyučovacích hodín predmetu etická výchova o 4 hodiny týždenne v porovnaní so školským rokom 2005/2006 a to od 1.9.2006. Listom zo 4.7.2006 predložil žalobkyni návrh na zmenu dohodnutých pracovných podmienok od 1.9.2006, spočívajúcu v stanovení rozsahu vyučovacej povinnosti aprobačných predmetov na 8 hodín týždenne a v zmene pracovného pomeru na pracovný pomer na kratší pracovný čas. Po nesúhlase žalobkyne s navrhovanou zmenou bola jej 23.8.2006 daná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce z dôvodu nadbytočnosti.

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, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zák. 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 zrušiť 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 (§ 63 ods. 2 Zák. práce).

Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce (zákona č. 311/2001 Z.z.) a zároveň podmienkou platnosti výpovede z tohto dôvodu je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného dôvodu je splnenie povinnosti vyplývajúcej pre zamestnávateľa z ustanovenia § 63 ods. 2 Zák. práce.

Citované ustanovenie § 63 ods. 2 Zák. práce stanovuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zák. práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať.

Podľa názoru dovolacieho súdu právny záver odvolacieho súdu o neplatnosti výpovede pre nesplnenie podmienky ponuky vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 Zák. práce bol správny. Tento, ako i jemu predchádzajúci právny záver odvolacieho súdu, podľa ktorého ponuka žalovaného, týkajúca sa možnosti žalobkyne vykonávať prácu v skrátenom pracovnom úväzku v rozsahu 8 vyučovacích hodín týždenne, nebola dostatočná a teda nebola ponukou inej vhodnej práce, zodpovedá zistenému skutkovému stavu. V situácii, keď organizačná zmena mala spočívať len v znížení počtu vyučovacích hodín predmetu etická výchova o 4 hodiny týždenne, ponuka na krátenie pracovného úväzku žalobkyne nie o 4 ale

až o 12 vyučovacích hodín týždenne (z 22 hodín na 8 hodín), pri nepreukázaní iných významných okolností, nebola v súlade s dobrými mravmi, t.j. v súlade s normami slušnosti, na ktorých rešpektovaní je daný všeobecný záujem. Nebola totiž primeraná rozsahu krátenia vyučovacích hodín v zmysle rozhodnutia o organizačnej zmene. Aplikácia ustanovenia § 63 ods. 2 Zák. práce odvolacím súdom v preskúmvanej veci, s prihliadnutím na konkrétne okolnosti, bola preto správna.

V súvislosti s námietkou dovolateľa o neskúmaní naliehavého právneho záujmu na určení neplatnosti výpovede v zmysle § 80 písm. c/ O.s.p. dovolací súd poznamenáva, že § 77 Zák. práce dáva možnosť zamestnancovi alebo zamestnávateľovi uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Toto oprávnenie teda vyplýva priamo zo zákona, preto v danom prípade súd neskúma naliehavý právny záujem na určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Neopodstatnená je i dovolacia námietka o tom, že odvolací súd sa v dôvodoch svojho rozsudku nezaoberal skončením pracovného pomeru žalobkyne dohodou k 31.8.2006. Predmetom odvolacieho konania bol totiž výrok rozsudku súdu prvého stupňa v časti zamietnutia žaloby o neplatnosť výpovede a o náhradu mzdy, preto odvolací súd nebol povinný preskúmať a teda ani odôvodňovať platnosť, resp. neplatnosť skončenia pracovného pomeru iným úkonom – dohodou.

Z vyššie uvedených dôvodov Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalovaného proti rozsudku odvolacieho súdu v celom rozsahu, teda aj proti zrušujúcemu výroku (majúcemu, vzhľadom na predmet sporu, povahu závislého výroku, proti ktorému by dovolanie samostatne nebolo prípustné) zamietol (§ 243b ods. 1 O.s.p).

Náhradu trov dovolacieho konania úspešnej žalobkyne nepriznal, lebo jej v súvislosti s ním žiadne nevznikli, resp. si ich náhradu neuplatnila.

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

**V Bratislave 30. júna 2009**

**JUDr. Rudolf Čirč, v.r.**  
**predseda senátu**

Za správnosť vyhotovenia : Jarmila Uhlířová