

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/13/2023
Identifikačné číslo spisu:	8720202843
Dátum vydania rozhodnutia:	30.10.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Nora Halmová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:8720202843.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne Y. V. Z., narodenej XX. W. XXXX, U. W. M., I. XX/XX, zastúpenej advokátkou JUDr. Gabrielou Jablonskou, Košice, Letná 47, proti žalovanému Gymnáziu Cyrila Daxnera, Vranov nad Topľou, Dr. C. Daxnera 88/3, IČO: 00 161 268, zastúpenému advokátskou kanceláriou doc. JUDr. Jozef Tekeli, PhD. & Associates, s. r. o., Košice, Hlavná 25, IČO: 52 651 258, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou s prísl., vedenom na Okresnom súde Poprad, sp. zn. 21Cpr/15/2020, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 25. mája 2023 č. k. 8CoPr/2/2022-362, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 25. mája 2023 sp. zn. 8CoPr/2/2022 a rozsudok Okresného súdu Poprad z 13. januára 2022 č. k. 21Cpr/15/2020-290 z r u š u j e a v e c r a c i a Okresnému súdu Poprad na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Poprad (ďalej aj „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom z 13. januára 2022 č. k. 21Cpr/15/2020-290 určil, že výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 27. apríla 2020, doručená žalobkyni dňa 27. apríla 2020, je neplatná (výrok I.). Nárok na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie (výrok II.). Žalobkyni priznal voči žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu (výrok III.). Svoje rozhodnutie odôvodnil právne v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2, § 74, § 237 ods. 1 - 4 Zákonníka práce (ďalej aj „Zákonník práce“, alebo „ZP“), § 166 ods. 2, § 215, § 316 ods. 1, § 320, § 185 ods. 1, § 251, § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1, 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) a vecne tým, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len vtedy, ak sú súčasne splnené hmotnoprávne podmienky uvedené v § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré musia byť splnené ešte pred daním výpovede zamestnancovi. V prípade, ak mal zamestnávateľ voľné pracovné miesto a zamestnancovi ho neponúkol, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná. Ponuka zamestnávateľa musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii. Vhodnosť práce z hľadiska schopnosti zamestnanca treba posudzovať aj podľa toho, či je primeraná úrovni jeho duševných schopností, jeho telesnej zdatnosti, pracovnej zručnosti, ako aj ostatným osobnými vlastnostiam, ktoré majú priamy vplyv a vzťah k nárokom a požiadavkám kladeným na úkon

určitej práce. Spornou bola otázka splnenia ponukovej povinnosti žalovaného v zmysle § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce týkajúcej sa ponuky zníženého úväzku v rozsahu možných vyučovacích hodín a tiež otázka, či žalobkyňa bola v šk. roku 2020/2021 nadbytočná vo vzťahu k splneniu cieľa - optimalizácie finančných prostriedkov rozpočtu gymnázia a či žalovaný bol povinný ponúknuť žalobkyni prácu aspoň na kratší pracovný čas, keďže inej pedagogickej zamestnankyni Y. Y. bol naopak zvýšený čiastočný úväzok na plný úväzok pre šk. rok 2020/2021 s hodinami, ktoré vyučovala žalobkyňa. Prvoinštančný súd prijal záver, že zamestnávateľ svoje tvrdenie o nadbytočnosti vo výpovedi opieral o aprobáciu nemecký jazyk - biológia a teda, že žalobkyňu nemohol zamestnávať ani na skrátený pracovný čas. Medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne neexistuje príčinná súvislosť. Zamestnávateľ si nesplnil ponukovú povinnosť vyplývajúcu z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, pretože žalobkyni neponúkol prácu na kratší pracovný úväzok, aj keď ju mal možnosť ďalej zamestnávať. Zníženie nákladov na mzdy zamestnancov, t. j. optimalizáciu mzdových nákladov, je možné dosiahnuť aj znížením úväzku zamestnanca. Určite nie spôsobom, ak sa na strane jednej zruší pracovné miesto a prepustí zamestnanec zamestnaný na plný pracovný úväzok a súbežne s tým na strane druhej sa zvýši úväzok iného zamestnanca, čo má logicky za následok aj zvýšenie nákladov na mzdu a odvody daného zamestnanca. Hovoriť v takomto prípade o optimalizácii či racionalizácii mzdových nákladov nie je možné. Keď u jedného z pedagogických zamestnancov došlo k navýšeniu úväzku (priamej výchovno-vzdelávacej činnosti), v takomto prípade, pokiaľ pri organizačných zmenách u zamestnávateľa odpadne časť pracovnej náplne zamestnanca, ktorý prestal byť vo svojom pracovnom úväzku vytážený, má zamestnávateľ navrhnúť zamestnancovi zmenu dojednaných pracovných podmienok (§ 49 Zákonníka práce). Až pokiaľ k tejto zmene nedôjde a zamestnávateľ sa so zamestnancom nedohodne na rozviazaní pracovného pomeru, môže zamestnávateľ rozviazať pracovný pomer výpoveďou. Vo vzťahu k výške pracovného úväzku žalobkyne sa prvoinštančný súd nestotožnil s odôvodnením žalovaného, ktorý ako dôvod zníženia pracovného úväzku uviedol, že žalobkyni nemohol poskytnúť ani kratší pracovný úväzok, pretože p. Y. sa vrátila po rodičovskej dovolenke a mala právo sa vrátiť na pôvodný plný pracovný úväzok. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že priznaním práva jednej zamestnankyni došlo k odopretiu práva druhej zamestnankyni. Súd prvej inštancie zároveň poukázal na možnosť ponúknutia vyučovania predmetu informatiky žalobkyni s doplnením si vzdelania napr. krátkodobým kurzom, keďže žalovaný nepoprel na pojednávaní, práve naopak potvrdil, že predmet informatiky vyučoval už aj pedagogický zamestnanec bez aprobácie. Žalobkyňa v pracovnej zmluve nemala špecifikované vyučovacie predmety. Bola prijatá s dohodnutým druhom práce Výchovno-vzdelávacia činnosť bez bližšej špecifikácie. Prvoinštančný súd mal za to, že na pojednávaní štatutárna zástupkyňa uviedla, že boli prípady, kedy neaprobovaný učiteľ učil informatiku a v čase výpovede žalobkyne potrebovali informatika s tým, že žalobkyňa bola schopná doplniť si vzdelanie týkajúce sa potrebného. Je taktiež zrejmé, že zamestnávateľ nemusí byť vždy v súvislosti s rozviazaním pracovného pomeru výpoveďou vedený pri plnení povinností uložených ustanovením § 63 ods. 2 Zákonníka práce poctivým zámerom. Ak sa ukáže, že zamestnávateľ nepristúpil k uvedeným povinnostiam s cieľom naplniť ich účel, ale v rozpore s ustálenými dobrými mravmi, nemôže takáto výpoveď z pracovného pomeru požívať právnu ochranu a je ju treba považovať za neplatný právny úkon. Uvedené sa vzťahuje podľa prvoinštančného súdu na formálnu ponuku zo strany žalovaného pre žalobkyňu na miesto upratovačky. Toto miesto síce bolo evidované ako voľné pracovné miesto upratovačky, avšak s nástupom do práce až o 8 mesiacov ku dňu 1. januára 2021, ponúkané žalobkyni dňa 27. apríla 2020. Navyše žalovaný v konaní nepreukázal odmietnutie ponuky žalobkyňou, ktorá tvrdila, že ponuku neodmietla a táto skutočnosť nebola v Oznámení ponukovej povinnosti zaznamenaná. Z uvedeného vyplýva, že ponuková povinnosť je neplatná, v rozpore s dobrými mravmi v zmysle ust. § 39 OZ. Súd prvej inštancie nespochybnil objektívnu skutočnosť, že gymnázium je z personálneho hľadiska „živým organizmom“, v rámci ktorého dochádza k rôznym zmenám v obsadení pedagogického zboru, je preto právom a povinnosťou žalovaného, resp. jeho štatutárneho zástupcu, zabezpečiť vyučovací proces kvalifikovanými pedagógmi a to aj prijatím nových zamestnancov do pracovného pomeru. V súlade s ustálenou judikatúrou súd nemal záujem zasahovať do personálneho zabezpečenia vyučovacieho procesu a ani do určenia rozvrhu hodín na príslušný šk. rok, pretože je to plne v kompetencii žalovaného a na jeho zostavenie vplýva mnoho objektívnych a subjektívnych okolností, na ktoré vo svojej výpovedi a v písomných stanoviskách žalovaný poukázal. V nadväznosti na organizačné zmeny spojené so zabezpečením šk. roka súd rešpektoval právo žalovaného rozhodnúť, ktorého zamestnanca bude považovať za nadbytočného. Na

druhej strane však prvoinštančný súd porovnaním vyučovacích hodín biológie v šk. roku 2019/2020 a 2020/2021 vo všetkých ročníkoch zistil, že kým v šk. roku 2019/2020 sa biológia vyučovala v rozsahu 36 hodín, v šk. roku 2020/2021 sa vyučovala v rozsahu 35 hodín. Teda s rozdielom jednej hodiny s tým, že predmet biológie prevzala k svojmu čiastočnému úväzku Y. Y., ktorej bol zvýšený úväzok pre šk. rok 2020/2021, pre ktorý sa stala naopak nadbytočnou žalobkyňa, prevzala 13 hodín biológie, ktoré v šk. roku 2019/220 vôbec nevyučovala. Taktiež nemecký jazyk bol vyučovaný pre šk. rok 2019/2020 v 38 hodinách a pre šk. rok 2020/2021 v 36 hodinách. Teda s rozdielom 2 hodiny. Preto vychádzajúc z týždenného pracovného času žalobkyne v rozsahu 22 hodín mal prvoinštančný súd za to, že žalovaný mal vzhľadom na prijatú organizačnú zmenu ponúknuť žalobkyni pracovný úväzok v nižšom rozsahu týždenne. Skutočnosť, že žalovaný neponúkol ani skrátený pracovný úväzok, napr. na 4 hodiny týždenne, nezodpovedá potrebám žalovaného vyplývajúcim z organizačných zmien a preto nemožno považovať, že došlo k riadnej ponukovej povinnosti zo strany žalovaného a teda, že si splnil túto povinnosť. Aj keď súd prvej inštalcie nespochybnil právo žalovaného rozhodnúť o charaktere organizačnej zmeny, mal za to, že žalobkyni mal byť ponúknutý kratší pracovný čas, ktorý pri adekvátnom zvážení nesmie byť svojvoľný, ale musí mať oporu v prijatej organizačnej zmene na šk. rok 2020/2021. Z obsahu organizačnej zmeny nevyplynulo zdôvodnenie, prečo žalovaný napriek rozvrhu hodín platného pre šk. rok 2020/2021 nemôže žalobkyňu zamestnávať aspoň na kratší pracovný úväzok, čím by došlo k poklesu finančných prostriedkov a teda nákladov na zamestnanca, pretože v konečnom dôsledku tým, že sa navýšil čiastočný úväzok p. Y., došlo aj k zvýšeniu nákladov u p. Y. V tomto súd prvej inštalcie nevidel ekonomické opatrenia. Skutočnosť, že rozviazali pracovný pomer výpoveďou so žalobkyňou a navýšil sa pracovný týždenný úväzok pre p. Y., nespôsobil to ušetrenie finančných prostriedkov a teda nebol naplnený účel prijatej organizačnej zmeny. Súdom prvej inštalcie teda vyhovel žalobe z dôvodu, že zistil, že žalobkyňa nebola nadbytočná a zrušením jej miesta nedošlo k optimalizácii a ušetreniu finančných prostriedkov, keďže priznaním práva Y. Y. sa odoprelo právo žalobkyne. Postup žalovaného vyhodnotil ako konanie v rozpore so zákonom. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 262 ods. 1, 2 CSP.

2. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) rozsudkom z 25. mája 2023 č. k. 8CoPr/2/2022-362 potvrdil rozsudok súdu prvej inštalcie a žalobkyni priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalovanému v rozsahu 100 %. Odvolací súd poukázal na to, že toto konanie bolo nepochybne konaním so slabšou zmluvnou stranou podľa druhej hlavy, spory s ochranou slabšej strany, tretí diel Individuálne pracovnoprávne spory podľa § 316 a nasl. CSP, čo má svoju konzekvenciu vo vzťahu k dôkaznej iniciatíve zamestnanca a od toho sa odvíjajúcej zodpovednosti za neunesenie dôkazného bremena zamestnávateľom. Odvolací súd poukázal aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 8. marca 2011 sp. zn. 5Cdo/72/2010: „Zmysel tejto hmotnoprávnej podmienky spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok a že až po splnení stanovených podmienok umožňuje jednostranné skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. III Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s pravidlami slušnosti a občianskeho spolužitia a nikto nesmie tieto práva zneužívať na škodu druhého účastníka pracovno-právneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.“

2.1. Odvolací súd sa z uvedených dôvodov preto priklonil k argumentácii o nesplnení ponukovej povinnosti zo strany žalovaného, a teda na stranu žalujúcej zamestnankyne. Zo strany žalovaného tak nebola splnená zákonná podmienka pre platné skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou z výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Na základe vyššie uvedených skutočností vykonaným dokazovaním bolo zistené, že žalovaný si ako zamestnávateľ nesplnil ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, keď žalobkyni neponúkol znížený úväzok rozsahu možných vyučovacích hodín. Z dokazovania vykonaného pred súdom prvej inštalcie vyplýval jednoznačný záver, že zamestnávateľ si nesplnil ponukovú povinnosť vyplývajúcu z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, nakoľko žalobkyni prácu na kratší pracovný úväzok neponúkol, hoci možnosť ďalej ju zamestnávať mal. Obstálo konštatovanie súdu prvej inštalcie, že zníženie nákladov na mzdy zamestnancov, teda optimalizáciu mzdových nákladov, bolo možné dosiahnuť aj znížením úväzku

zamestnanca. Obdobný záver vyplýval aj z rozhodnutia NS ČR v rozsudku z 20. novembra 2014 sp. zn. 21Cdo/4442/2013, podľa ktorého „rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene, vzhľadom na ktoré sa zamestnanec stane nadbytočným, je tiež rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce. Také rozhodnutie môže byť realizované nielen znížením fyzického počtu zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa vykonávajú prácu v stanovenej týždennej pracovnej dobe (§ 79 odst. 1 a 2 zák. práce), a rozviazaním pracovného pomeru s tými z nich, ktorí sa v dôsledku tohto rozhodnutia zamestnávateľa stali nadbytočnými, ale i dojednaním kratšej pracovnej doby (pod rozsah stanovený v § 79 odst. 1 a 2 zák. práce) so zamestnancami vykonávajúcimi prácu v stanovenej týždennej pracovnej dobe alebo s niektorými z nich (znížením tzv. prepočítaného stavu zamestnancov), pretože zamestnancom, s ktorými zamestnávateľ dojednal kratšiu pracovnú dobu, prináleží mzda alebo plat, ktoré odpovedajú dojednanej kratšej pracovnej dobe (porov. § 80 zák. práce), a zvýšenie efektívnosti práce sledovaného touto organizačnou zmenou (zníženie nákladov zamestnávateľa na mzdy alebo platy) možno preto týmto spôsobom dosiahnuť rovnako, ako v prípade zníženia fyzického počtu zamestnancov vykonávajúcich prácu v ustanovenej týždennej pracovnej dobe.“

2.2. V súvislosti s výpoveďou zamestnávateľa z pracovného pomeru pri organizačnej zmene pri použití zásady rovnakého zaobchádzania, pri výbere nadbytočného zamestnanca odvolací súd poukázal aj na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 1Cdo/1085/2015, z ktorého okrem iného vyplývalo, že v prípade posudzovania dôvodnosti použitia výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce súd 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 preskúmať. Zákonník práce síce umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet a kvalifikačné zloženie svojich zamestnancov tak, aby to zodpovedalo jeho potrebám, na druhej strane ale aj realizácia tejto možnosti zamestnávateľa nesmie mať znaky diskriminácie. I keď o nadbytočnosti konkrétneho zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ, je povinný dbať o to, aby všetkým dotknutým zamestnancom nachádzajúcim sa v rovnakej situácii vytvoril rovnaké podmienky pre prijatie ich osobného rozhodnutia a aby im dal rovnakú možnosť ponúkané miesto buď prijať alebo neprijať, prípadne sa rozhodnúť inak. Zamestnávateľ teda aj v čase pred výberom konkrétneho nadbytočného zamestnanca musí konať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a žiadneho zamestnanca nesmie v porovnaní s inými zamestnancami diskriminovať. Tým, samozrejme, nie je v ničom popreté ani obmedzené jeho finálne oprávnenie rozhodnúť o výbere toho zamestnanca, ktorý je preň nadbytočný. (rozhodnutie NS SR sp. zn. 3Cdo/234/2018 zo dňa 25. apríla 2019). Rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene, z dôvodu ktorého sa zamestnanec stane nadbytočným, je aj rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce. Ak sa zamestnanec, ktorý u zamestnávateľa vykonáva prácu v ustanovenom týždennom pracovnom čase a jeho práca nie je v tomto rozsahu pre zamestnávateľa po dlhšiu dobu potrebná, odmietne so zamestnávateľom dohodnúť na zmene obsahu pracovného pomeru, ktorá spočíva v dohodnutí kratšieho pracovného času, je daný dôvod na výpoveď (§ 63 ods. 1, písm. b) ZP), pretože sa zamestnanec stal nadbytočným vzhľadom na písomne rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce. (rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21Cdo/4442/2013 zo dňa 20. novembra 2014). Na základe vyššie uvedených skutočností aj odvolací súd dospel k záveru, že žalovaný mohol poskytnúť žalobkyni pracovný úväzok aspoň na kratší čas, čo však neurobil, a preto si nesplnil svoju zákonnú ponukovú povinnosť, a preto správne súd prvej inštancie určil, že výpoveď žalovaného pre nadbytočnosť žalobkyne podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 27. apríla 2020, je neplatná. Z toho dôvodu bol správny aj postup prvoinštančného súdu, keď samostatný nárok žalobkyne na náhradu mzdy vylúčil z dôvodu hospodárnosti na samostatné konanie. O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP, keď v odvolacom konaní v celom rozsahu úspešnej žalobkyne bol voči neúspešnému žalovanému priznaný nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, ktoré odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

3.1. Dovolateľ uviedol, že v rámci organizačnej zmeny č.1/2020 reorganizoval personálnu štruktúru

pedagogických zamestnancov tak, že ustálil, že vzhľadom na dosiahnutý stav v štruktúre gymnázia nebude potrebovať (okrem iného) jedného pedagogického zamestnanca s aprobáciou nemecký jazyk - biológia na plný úväzok. Tento druh práce určil ako nadbytočný. Z uvedeného vyplýva právny problém posúdenia vzájomného vzťahu a aplikácie ustanovení o ponukovej povinnosti pre prepúšťaného zamestnanca reflektujúcej na organizačnú zmenu, ktorú ako autonómne rozhodnutie prijal zamestnávateľ na základe vlastnej úvahy. Z tohto aplikačného problému je následne možné abstrahovať vyplývajúce právne otázky, s ktorými súd v rámci posudzovania veci parciálne a izolovane operoval (t. j. ponuková povinnosť podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce a výpoveď z dôvodu organizačnej zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Ich vzájomný vzťah, aplikačná kolízia a najmä hranice medzi autonómiou zamestnávateľa riadiť svoju organizáciu a právom zamestnanca na ochranu a zachovanie pracovného pomeru však neboli ani v posudzovanom prípade a ani doposiaľ v praxi odvolacieho súdu vyriešené. Na tom základe predložil dovolateľ súdu nasledujúce právne otázky, v praxi doposiaľ neriešené:

A. „Ustupuje autonómia zamestnávateľa rozhodovať o svojej organizačnej štruktúre, potrebách a zložení zamestnancov právu zamestnanca na zachovanie pracovného pomeru hoci v skrátenom rozsahu, ak v skutočnosti prácu tohto zamestnanca zamestnávateľ na základe svojho rozhodnutia o reorganizácii úloh nepotrebuje?“

B. „Je pri organizačnej zmene, ktorej cieľom je z dôvodu efektivity a hospodárnosti zrušiť jedno celé miesto, zamestnávateľ vždy povinný toto miesto rozdeliť na viacero skrátených úväzkov a dosiahnuť to, aby nemusel byť prepustený žiaden zamestnanec?“

C. „Znie téza o prioritě zachovania pracovného pomeru zamestnanca pred autonómiou zamestnávateľa na záver, že v prípade nadbytočnosti jedného zamestnanca, zamestnávateľ toto jedno celé miesto nikdy nemôže zrušiť, ak má čo i len hypotetickú možnosť ho reorganizovať v kontexte ostatných zamestnancov tak, aby bolo miesto zrušenia jedného miesta vytvorených viacero skrátených úväzkov?“

3.2. Poukázal, že z odôvodnenia súdu vyplýva záver, že v intenciách prizmy ponukovej povinnosti je treba vždy uprednostniť hľadanie spôsobov na zachovanie i nepotrebného pracovného miesta zamestnanca, a to pred takým organizačným rozhodnutím, ktorého účelom je efektívne a racionálnejšie usporiadanie a riadenie pracovného procesu zamestnávateľa. Prístup, podľa ktorého má zamestnávateľ pri rozhodovaní o organizačných zmenách obligatórne uprednostniť zníženie pracovných úväzkov viacerým zamestnancom pred skončením pracovného pomeru jedného z nich absolútne diskvalifikuje autonómiu zamestnávateľa a slobodu rozhodovať o zložení zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre, ako aj opodstatnenie samotného inštitútu organizačnej zmeny. Závery súdu, že žalovaný zamestnávateľ je povinný pri organizačných zmenách vždy usilovať a priori o zachovanie pracovného pomeru na úkor vlastných organizačných rozhodnutí a pracovných úväzkov iných zamestnancov je extrémnou extenziou ochrany zamestnancov, a to na ekonomický a hospodárny úkor žalovaného. Dovolateľ navrhol, aby dovolací súd zmenil rozsudok Krajského súdu v Prešove z 25. mája 2023 sp. zn. 8CoPr/2/2022-362 tak, že žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou z 27. apríla 2020, z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamietne, alternatívne zruší rozsudok Krajského súdu v Prešove z 25. mája 2023 sp. zn. 8CoPr/2/2022-362 a vec vráti odvolaciemu súdu, alternatívne súdu prvej inštancie na ďalšie konanie podľa § 450 CSP. Zároveň žiada, aby súd priznal žalovanému trovy dovolacieho konania v plnom rozsahu.

4. Žalobkyňa sa k predmetnému dovolaniu vyjadrila a navrhla, aby dovolací súd dovolanie žalovaného zamietol ako nedôvodné podľa § 448 CSP a priznal žalobkyni voči žalovanej nárok na náhradu trov vo výške 100 %.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie žalovaného je prípustné a

súčasne tiež dôvodné.

6. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

7. Podľa § 421 ods. 1 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

8. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

9. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní zákonu zodpovedajúcim spôsobom, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a v dovolaní náležite vymedziť dovolací dôvod (§ 420 CSP alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

10. Dovolateľ prípustnosť svojho dovolania vyvodzuje z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP (rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená), keď namietal nesprávne posúdenie otázok:

A. „Ustupuje autonómia zamestnávateľa rozhodovať o svojej organizačnej štruktúre, potrebách a zložení zamestnancov právu zamestnanca na zachovanie pracovného pomeru hoci v skrátenom rozsahu, ak v skutočnosti prácu tohto zamestnanca zamestnávateľ na základe svojho rozhodnutia o reorganizácii úloh nepotrebuje?“

B. „Je pri organizačnej zmene, ktorej cieľom je z dôvodu efektivity a hospodárnosti zrušiť jedno celé miesto, zamestnávateľ vždy povinný toto miesto rozdeliť na viacero skrátených úväzkov a dosiahnuť to, aby nemusel byť prepustený žiaden zamestnanec?“

C. „Znie téza o prioritě zachovania pracovného pomeru zamestnanca pred autonómiou zamestnávateľa na záver, že v prípade nadbytočnosti jedného zamestnanca, zamestnávateľ toto jedno celé miesto nikdy nemôže zrušiť, ak má čo i len hypotetickú možnosť ho reorganizovať v kontexte ostatných zamestnancov tak, aby bolo miesto zrušenia jedného miesta vytvorených viacero skrátených úväzkov?“

11. Pretože dovolateľom uplatnené dovolacie dôvody boli vymedzené v zákonných mantineloch § 432 ods. 2 CSP, bol splnený predpoklad prípustnosti dovolania vyplývajúci z ustanovenia § 421 ods. 1 CSP a na tomto základe dovolací súd podrobil rozsudok odvolacieho súdu meritórnemu dovolaciemu prieskumu; pristúpil k posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania z hľadiska uplatnenej dovolacej argumentácie, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzených právnych otázkach.

12. Právnym posúdením veci je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej norme, ktorá vedie súd k záveru

o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky (questio iuris). Ich riešeniu predchádza riešenie skutkových otázok (questio facti), teda zistenie skutkového stavu. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

13. Dovolací súd v tejto súvislosti zdôrazňuje, že je viazaný iba vymedzením právnej otázky, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, ktoré považuje dovolateľ za nesprávne, nie však už určením, pod ktorý prípad prípustnosti jej riešenia (§ 421 ods. 1 CSP) táto otázka spadá. Najvyšší súd nemôže byť viazaný tým, o ktorý prípad právnej otázky podľa § 421 ods. 1 CSP oprel prípustnosť dovolania dovolateľ. Situácia dovolateľa sa totiž môže v priebehu dovolacieho konania meniť. Napríklad ak dovolateľ tvrdí, že právna otázka ešte nebola na dovolacom súde riešená a medzičasom k jej vyriešeniu došlo. Z uvedeného dôvodu dovolací súd z hľadiska prípustnosti dovolania posudzuje (iba) materiálny substrát samotného dovolacieho konania spočívajúci vo vymedzení právnej otázky a predostretí vlastnej argumentácie dovolateľa v zmysle § 432 ods. 2 CSP, súčasne zohľadňujúc vlastnú rozhodovaciu prax (iura novit curia, 4Cdo/11/2021, 8Cdo/54/2018, I. ÚS 51/2020).

14. Vzhľadom na nastolenie právnych otázok spôsobom zodpovedajúcim § 421 ods. 1 písm. b) CSP je dovolanie žalovaného procesne prípustné, v dôsledku čoho dovolací súd podrobil rozsudok odvolacieho súdu meritórnemu dovolaciemu prieskumu. Pristúpil k posúdeniu dôvodnosti dovolania z hľadiska uplatneného dovolacieho dôvodu, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzených právnych otázkach.

15. 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.

16. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k tomu, že rozvážuje so zamestnancom pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel týmto právnym úkonom prejsť, teda ktorý zákonný dôvod vo výpovedi uvedený v § 63 ods. 1 Zákonníka práce si uplatňuje, a aby bolo zaručené, aby uplatnený výpovedný dôvod nebolo možné dodatočne zmeniť. K tomu, aby bola splnená hmotnoprávna podmienka platnej výpovede je nutné, aby výpovedný dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých zamestnávateľ vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu tak, aby neskoršie nemohli vzniknúť pochybnosti, že z ktorého dôvodu sa rozvážuje pracovný pomer. Aby súd mohol v konkrétnom prípade posúdiť, či výpoveď z pracovného pomeru je platným právnym úkonom, je potrebné zistiť, či nastali také skutočnosti, ktoré právna norma predpokladá ako dôvod skončenia pracovného pomeru.

17. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v znení platnom a účinnom ku dňu doručenia výpovede 27. apríla 2020, 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 alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

18. Predpokladom skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je, že o zmene úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách zamestnávateľ (alebo príslušný orgán) prijal písomné rozhodnutie, podľa ktorého sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočným a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, teda, že sa zamestnanec stal nadbytočným práve v dôsledku takého rozhodnutia zamestnávateľa (jeho realizácie). Zákon takouto úpravou umožňuje zamestnávateľom, aby regulovali počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávali len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom

zložení, aké zodpovedá ich potrebám.

19. 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 o určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce 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.

20. Medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou musí byť príčinný vzťah, ktorý v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. Nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Pre platnosť výpovede zamestnávateľa nie je rozhodujúca okolnosť, akým spôsobom je uvedené rozhodnutie označené. Z jeho obsahu musí dostatočne vyplývať, či sledovalo vyššie uvedené ciele.

21. Výpoveď z pracovného pomeru, ktorú dal zamestnávateľ z dôvodu nadbytočnosti je neplatná, ak rozhodnutie zamestnávateľa nebolo prijaté k dosiahnutiu zmeny úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inej organizačnej zmeny, pomocou ktorej mal byť regulovaný počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávateľ aj naďalej zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám, a podľa svojho obsahu alebo účelu smerovalo k inému cieľu.

22. V prípadnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom by mal súd skúmať, aký cieľ zamestnávateľ svojím rozhodnutím skutočne sledoval. Konanie zamestnávateľa treba posúdiť v úplnosti a logickej nadväznosti. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, ale celkom iný zámer, resp. cieľ, výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje, akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa, s akým počíta skutková podstata § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

23. Výpoveď daná zamestnávateľom z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce musí byť na dosiahnutie sledovaného účelu vhodná a nutná (ak nie nevyhnutná).

24. K tejto interpretácii ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dovolací súd dodáva, že výklad prejavu vôle zamestnávateľa obsiahnutého vo výpovedi (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce v spojení s § 35 ods. 3 Občianskeho zákonníka a § 15 Zákonníka práce), môže smerovať len k objasneniu jeho obsahu, teda k zisteniu toho, čo bolo skutočne prejavované. Pomocou výkladu nie je možné nahradzovať

alebo dopĺňať vôľu, ktorú zamestnávateľ v rozhodnej dobe mal alebo ktorú síce mal, ale ktorú neprejavil. Z výpovede zamestnávateľa zo dňa 27. apríla 2020 adresovaného žalobkyni vyplýva, že na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa bolo dňa 22. apríla 2020 prijaté rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene č. 1/2020, ktorej účelom bola optimalizácia personálnej a úväzkovej štruktúry pedagogických a nepedagogických zamestnancov a s ňou nevyhnutne súvisiaca racionalizácia finančných prostriedkov rozpočtu gymnázia pridelených zriaďovateľom PSK. Pre celkový pokles žiakov bol školám v zriaďovateľskej pôsobnosti PSK predložený celoplošný návrh na prijímanie potrebných optimalizačných opatrení v záujme efektívnejšieho hospodárenia s finančnými prostriedkami škôl, ktoré patria do pôsobnosti zriaďovateľa. Dôvodom prijatia organizačnej zmeny je pokles počtu tried. Pokles počtu pedagogických zamestnancov sa týka vzdelávacej oblasti jazyk a spoločnosť a okruhu aprobovaných predmetov dejepis, biológia, jedna pracovná pozícia aprobácie telesná výchova, etická výchova sa týmto rozhodnutím mení zo 100 % týždenného pracovného úväzku na 54,55 %. Rozhodnutím zamestnávateľa sa celkový počet zamestnancov gymnázia znížil o dvoch pedagogických zamestnancov a o 2 nepedagogických zamestnancov s účinnosťou ku dňu 1. augusta 2020. Organizačná zmena bola prerokovaná so zástupcami zamestnávateľov dňa 22. apríla 2020 na základe žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie OZ č. 92/2020/04 z 21. apríla 2020. V dôsledku OZ žalobkyni ako jednému z pedagogických zamestnancov s aprobáciou predmetu nemecký jazyk - biológia zaniklo plne organizované pracovné miesto na dojednaný plný pracovný úväzok. Z tohto dôvodu sa žalobkyňa ako pedagogický zamestnanec s aprobáciou nemecký jazyk - biológia s pôvodne dohodnutým plným pracovným úväzkom mala stať pre zamestnávateľa nadbytočným zamestnancom. Zamestnávateľ v dôsledku celkového poklesu žiakov a tried a tým i poklesu rozsahu výchovno-vzdelávacej činnosti nemal možnosť naďalej zamestnávať žalobkyňu a podľa jeho tvrdenia nedisponoval pracovným miestom, ktoré by zodpovedalo požiadavkám žalobkyne na plný pracovný úväzok v súlade s jej aprobáciou a to ani na kratší pracovný čas. Vzhľadom na vyššie uvedené týmto zamestnávateľ dal žalobkyni výpoveď podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre nadbytočnosť. Výpovedná doba bola trojmesačná a začala plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončila uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

25. Dovolací súd k uplatnenej prvej dovolacej otázke „Ustupuje autonómia zamestnávateľa rozhodovať o svojej organizačnej štruktúre, potrebách a zložení zamestnancov právu zamestnanca na zachovanie pracovného pomeru hoci v skrátenom rozsahu, ak v skutočnosti prácu tohto zamestnanca zamestnávateľ na základe svojho rozhodnutia o reorganizácii úloh nepotrebuje“ uvádza, že o organizačných zmenách, ako aj o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje zamestnávateľ sám a súd nemôže preskúmať toto rozhodnutie zamestnávateľa. Súd však dôsledne skúma a posudzuje všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Preskúmanie týchto okolností však v praxi znamená preskúmanie situácie, a teda dôvodov rozhodnutia o organizačnej zmene. Zistenie skutočného motívu k prijatiu organizačnej zmeny u žalovaného a skutočné dôvody pre výpoveď danú práve žalobcovi, môžu viesť k zisteniu, či tento jednostranný pracovnoprávny úkon je (nie je) v rozpore s dobrými mravmi. Podľa názoru odvolacieho súdu žalovaný mal hľadať alternatívne formy organizácie práce, a prijať takú organizačnú zmenu, v rámci ktorej by u dotknutej zamestnankyne pracovný pomer zachoval. Odvolací súd mal za to, že žalobkyni mal byť ponúknutý kratší pracovný čas, uprednostniť zníženie pracovných úväzkov viacerým zamestnancom a potom by nemusel so žalobkyňou rozviazať pracovný pomer. Podľa názoru dovolacieho súdu takýto prístup diskvalifikuje autonómiu zamestnávateľa a jeho slobodu rozhodovať o zložení zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre, ako aj opodstatnenie samotného inštitútu organizačnej zmeny. Zákon svojou úpravou umožňuje zamestnávateľom, aby regulovali počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávali len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá ich potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu súd musí 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. Dovolací súd je názoru, že záver súdu, že žalovaný je povinný pri organizačnej zmene vždy usilovať o zachovanie pracovného pomeru na úkor vlastných organizačných rozhodnutí a pracovných úväzkov iných zamestnancov, je nesprávny.

25.1. Dovolací súd tiež poukazuje, že nesúhlasí s názorom odvolacieho súdu o nesplnení ponukovej povinnosti v rozsahu aspoň čiastočného pracovného úväzku, ktorý mohol byť ponúknutý žalobkyni, v dôsledku čoho považovala výpoveď za neplatnú. V samotnej výpovedi zamestnávateľa pre nadbytočnosť je uvedené, že zamestnávateľ nedisponuje pracovným miestom a to ani na kratší pracovný čas. Ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, alebo 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, vtedy ponukovú povinnosť splniť nemusí.

Zamestnávateľ nie je povinný ani vytvárať dodatočne nové pracovné miesto, ktoré by mal následne ponúknuť zamestnancovi. Aby povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť predchádzajúcu prípravu nebola príliš zväzujúca, judikatúra vychádza zo zásady primeranosti a za predchádzajúcu prípravu nepovažuje prípravu, ktorá by bola neúmerne časovo náročná alebo nákladná.

25.2. Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii (viď znenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce v čase dania výpovede). Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca. Pri rozhodovaní o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca), sa najvyšší súd viackrát zaoberal otázkou autonómie zamestnávateľa pri rozhodovaní o organizačných zmenách. Zamestnávateľ má právo rozhodovať o potrebe pracovných miest a zamestnancov, vrátane organizačných zmien, ktoré vedú k nadbytočnosti zamestnanca. Podľa judikatúry má zamestnávateľ voľnú ruku, ak organizačné zmeny uskutoční v dobrej viere a objektívne. Ak zamestnávateľ nepreukáže, že zmeny boli skutočne potrebné, prípadne ak ide o zneužitie práva na úkor zamestnanca, môže súd uznať výpoveď za neplatnú. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/201/2011 konštatoval, že organizačné zmeny vrátane nadbytočnosti zamestnanca patria do autonómneho rozhodovania zamestnávateľa, a ak je táto zmena reálna, nie je povinný hľadať iné možnosti zamestnania, vrátane ponuky skráteného pracovného úväzku. V rámci rozhodnutí Najvyššieho súdu Českej republiky k otázke autonómie zamestnávateľa a práva zamestnanca na zachovanie pracovného pomeru v rozhodnutí sp. zn. 21Cdo/3680/2020 sa vysporiadal s otázkou, že zamestnávateľ má právo vykonať organizačné zmeny a ukončiť pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti, ak zamestnávateľova organizačná štruktúra už nepočíta s pozíciou, ktorú zamestnanec zastával. Zamestnávateľ pritom nie je povinný ponúknuť zamestnancovi iný pracovný pomer, napríklad na čiastočný úväzok, ak pre zamestnanca reálne nemá prácu. Rozhodujúci je moment účinnosti organizačnej zmeny, nie neskoršia realizácia, či oslovenie externých subjektov, ktoré by mohli zabezpečiť úlohy zamestnanca. Taktiež v prípade sp. zn. 21Cdo/790/2013 Najvyšší súd Českej republiky potvrdil, že nadbytočnosť musí byť skutočným dôvodom organizačnej zmeny. Zamestnávateľ nie je povinný zamestnanca ďalej zamestnávať, ak dôjde k zrušeniu jeho pracovného miesta v rámci organizačnej zmeny, a to ani v obmedzenom rozsahu. Dovolací súd uzatvára, že právo zamestnávateľa na organizačné zmeny a redukciu zamestnancov môže mať prednosť pred právom zamestnanca na zachovanie pracovného pomeru, ak sú organizačné zmeny skutočne realizované a odôvodnené. Dovolací súd sa nestotožňuje so záverom krajského súdu, že medzi nadbytočnosťou žalobkyne a organizačnou zmenou nie je príčinná súvislosť z dôvodu, že existoval „čiastočný voľný obnos práce“ resp. „čiastočný úväzok pridelený Y. Y.“, ktorý mal byť ponúknutý žalobkyni. Tento úväzok v čase dania výpovede ako voľný neexistoval. Zmena úväzku Y. Y. bola dojednaná dávno pred prijatím organizačnej zmeny č. 1/2020. Na základe dohody z 28. augusta 2019 s Y. Y. by sa jej úväzok zvýšil od 01. júla 2020 (od tohto dátumu opäť platil pôvodne pracovnou zmluvou dohodnutý 100 % úväzok Y. Y.), bez ohľadu na

to, či by bola organizačná zmena č. 1/2020 prijatá alebo nie. Nie je možné konštatovať, že navýšenie úväzku Y. Y. akokoľvek súvisí s reorganizáciou miesta žalobkyne. Táto okolnosť je zásadná a kľúčová z toho dôvodu, že pri kreovaní personálnej štruktúry zamestnancov pre nadchádzajúci školský rok 2020/2021 žalovaný kalkuloval v rámci východiskového počtu, ktorý je potrebné z dôvodu efektivity a hospodárnosti znížiť už s Y. Y. v stave s plno - úväzkovým zamestnancom. Za východiskový stav pre ustálenie konkrétneho organizačného rozhodnutia tak žalovaný považoval pri posudzovaných zamestnankyniach, a to žalobkyňu s aprobáciou nemecký jazyk - biológia v rozsahu plného úväzku 22 hodín, a rovnako stav u Y. Y. s aprobáciou anglický jazyk - biológia tiež v rozsahu plného úväzku 22 hodín. Dovolací súd nesúhlasí s názorom odvolacieho súdu, že k navýšeniu úväzku Y. Y. „došlo na úkor“ žalobkyne v hodinách biológie, a zvýšením úväzku Y. Y. bolo zároveň odopreté právo žalobkyne. Dovolací súd ešte poznamenáva, že ponuka pre žalobkyňu na miesto upratovačky, ktoré by bolo voľné až o niekoľko mesiacov nemala byť vôbec ponúknutá, pretože táto pozícia nebola voľná v čase podania výpovede. A keďže zamestnávateľ nemal možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať preto, lebo prácu pre ňu nemal, v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Dovolací súd tiež poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3Cdo/261/2007: „Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu preňho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca.“ Dovolací súd dodáva, že povinnosť ponúknuť voľné pracovné miesto sa vzťahuje aj na prácu na kratší pracovný čas alebo prácu na podstatne nižšej pracovnej pozícii (vrátane nekvalifikovanej práce), pokiaľ zamestnanec na takúto prácu spĺňa zdravotné a profesné predpoklady.

26. Dovolací súd k uplatnenej druhej dovolacej otázke „Je pri organizačnej zmene, ktorej cieľom je z dôvodu efektivity a hospodárnosti zrušiť jedno celé miesto, zamestnávateľ vždy povinný toto miesto rozdeliť na viacero skrátených úväzkov a dosiahnuť to, aby nemusel byť prepustený žiaden zamestnanec“ uvádza, že zamestnávateľ nie je vždy povinný rozdeliť jedno zrušené miesto na viacero skrátených úväzkov a tým sa vyhnúť prepusteniu zamestnanca. Rozhodovanie o organizačných zmenách patrí do autonómie zamestnávateľa a musí byť v súlade s jeho reálnymi potrebami, efektívnosťou a hospodárnosťou. Zamestnávateľ nie je povinný vytvárať umelo čiastočné úväzky, ak ich nepotrebuje na zabezpečenie svojich činností. Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozhodnutí sp. zn. 5Cdo/201/2011 tiež konštatoval, že zamestnávateľ, ak skutočne nemá potrebu pre výkon práce na konkrétnom pracovnom mieste zamestnávať zamestnanca, nie je povinný zamestnanca zachovať na inej pozícii, napríklad na čiastočný úväzok. Organizačné zmeny sú legitímnym dôvodom na ukončenie pracovného pomeru, ak sú vykonané v dobrej viere a reálne odôvodnené potrebami zamestnávateľa. Tento záver podporuje autonómiu zamestnávateľa v rozhodovaní o pracovnej sile a zložení personálu. Najvyšší súd Českej republiky sa v rozhodnutí sp. zn. 21Cdo/3680/2020 vyjadril, že pri organizačných zmenách, ktorých cieľom je zvýšenie efektivity alebo hospodárnosti, zamestnávateľ nie je povinný vytvárať nové miesta, vrátane čiastočných úväzkov, ak pre ne nemá opodstatnenie. Súd konštatoval, že rozhodnutie zamestnávateľa zmeniť organizačnú štruktúru je legitímne, ak je vykonané v súlade s jeho podnikateľskými potrebami a nie je zneužitie na obchádzanie pracovnoprávných predpisov.

26.1. Dovolací súd je názoru, že zamestnávateľ má právo rozhodnúť o zrušení pracovného miesta, a ak pre zamestnanca skutočne nemá prácu, nie je povinný mu ponúknuť skrátený úväzok alebo iné alternatívne zamestnanie, ak to nezodpovedá jeho potrebám. Pri organizačnej zmene, ktorej cieľom je zvýšiť efektívnosť a hospodárnosť zrušením pracovného miesta, zamestnávateľ nie je povinný rozdeľovať toto miesto na viacero skrátených úväzkov. Zamestnávateľ má právo určovať svoju organizačnú štruktúru a regulovať počet zamestnancov podľa svojich potrieb. Ak zamestnávateľ

skutočne nepotrebuje vykonávanú prácu, nie je povinný ponúknuť zamestnancovi skrátený pracovný úväzok. Rozhodujúcim je, či organizačná zmena vedie k skutočnému zrušeniu pracovného miesta. Tiež v rozhodnutí Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/2739/2008 sa uvádza, že zamestnávateľ má právo ukončiť pracovný pomer, ak zamestnanec sa stal nadbytočným z dôvodu organizačnej zmeny a zamestnávateľ nepotrebuje jeho prácu v rovnakom alebo zmenšenom rozsahu. Podobne rozsudok sp. zn. 21Cdo/733/2003 rieši situáciu, kde zamestnávateľ zrušil pracovné miesto kvôli úspore finančných prostriedkov a nepotreboval ponúknuť zamestnancovi iné miesto alebo úväzok.

26.2. Dovolací súd je názoru, že zamestnávateľ nie je povinný vytvárať nové pozície na skrátený úväzok, ak dôjde k nadbytočnosti zamestnanca z dôvodu organizačnej zmeny. Výpoveď je legitímna, ak je doložená potreba zníženia stavu zamestnancov, aj keď by sa pracovný výkon presunul na iného zamestnanca alebo by sa práca prestala vykonávať. Ak práca zamestnanca nie je potrebná kvôli organizačným zmenám, výpoveď je opodstatnená. Dovolací súd vo veci nadbytočnosti zamestnanca v dôsledku organizačných zmien a otázky, či je zamestnávateľ povinný ponúknuť skrátený úväzok namiesto prepustenia poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 9Cdo/216/2021 v ktorom sa uvádza, že ak zamestnávateľ skutočne prácu pre zamestnanca nepotrebuje, jeho právo rozhodovať o organizačnej štruktúre má prednosť pred právom zamestnanca na pokračovanie v pracovnom pomere, aj keď by išlo o skrátený úväzok. Podobne rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/5431/2017 potvrdzuje, že zamestnávateľ nie je povinný rozdeliť pracovné miesta na viacero menších úväzkov, ak jeho organizačná zmena vedie k efektívnosti a zníženiu nákladov. Organizačná zmena nie je zamýšľaná ako nástroj na zachovanie pracovných miest, ale na optimalizáciu pracovných potrieb.

27. Dovolací súd k uplatnenej tretej dovolacej otázke „Znie téza o prioritě zachovania pracovného pomeru zamestnanca pred autonómiou zamestnávateľa na záver, že v prípade nadbytočnosti jedného zamestnanca, zamestnávateľ toto jedno celé miesto nikdy nemôže zrušiť, ak má čo i len hypotetickú možnosť ho reorganizovať v kontexte ostatných zamestnancov tak, aby bolo miesto zrušenia jedného miesta vytvorených viacero skrátených úväzkov“ uvádza, nie, táto téza by neplatila. Priorita zachovania pracovného pomeru zamestnanca pred autonómiou zamestnávateľa neznamena, že zamestnávateľ nemôže nikdy zrušiť pracovné miesto, ak existuje hypotetická možnosť jeho reorganizácie. Zamestnávateľ nie je povinný vytvárať umelo nové skrátené úväzky. Rozhodujúce je, či zmena vedie k efektívnemu a legitímnemu zrušeniu miesta. Autonómia zamestnávateľa má prioritu, pokiaľ organizačné zmeny odrážajú skutočnú potrebu zníženia stavu zamestnancov. Zamestnávateľ nie je povinný zvažovať reorganizáciu zrušeného miesta na skrátené úväzky, ak organizačná zmena skutočne odráža potrebu zníženia pracovných miest kvôli efektívnosti a hospodárnosti. V rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 9Cdo/216/2021 sa uvádza, že zamestnávateľ nie je povinný hľadať hypotetické riešenia na zachovanie pracovného pomeru, ak na to nie je objektívna potreba. Podobne aj v rozhodnutí Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/5431/2017 potvrdzuje, že autonómia zamestnávateľa pri organizačných zmenách má prednosť pred ochranou zamestnanca, pokiaľ je dôvod prepustenia opodstatnený. Tieto rozhodnutia zdôrazňujú, že zamestnávateľ môže plne využiť svoje právo rozhodovať o organizačnej štruktúre bez povinnosti vytvárať nové pozície či úväzky, ak to nezodpovedá jeho reálnym potrebám.

28. Dovolací súd je názoru, že vzhľadom na opodstatnenosť námietok dovolateľa, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci, dospel k záveru, že dovolanie žalovaného je nielen prípustné podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, ale aj dôvodné (§ 432 ods. 2 CSP). Keďže súd prvej inštancie vychádzal pri právnom posúdení veci z rovnakého nesprávneho právneho názoru ako odvolací súd a vec bude potrebné opätovne prejednať so zohľadnením právneho názoru vysloveného najvyšším súdom (§ 455 CSP), najvyšší súd je toho názoru, že pre zabezpečenie efektívneho a dôkladného posúdenia veci je potrebné zrušiť aj rozsudok súdu prvej inštancie (§ 449 ods. 2 CSP) a vec vrátiť podľa § 450 CSP súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

29. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd

zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP). Rozhodnutie o nároku na náhradu trov dovolacieho konania najvyšší súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

30. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.