

|                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| Súd:                       | Najvyšší súd SR                |
| Spisová značka:            | 2CdoPr/7/2024                  |
| Identifikačné číslo spisu: | 8718204486                     |
| Dátum vydania rozhodnutia: | 20.02.2025                     |
| Meno a priezvisko:         | JUDr. Mária Trubanová          |
| Funkcia:                   | sudca                          |
| ECLI:                      | ECLI:SK:NSSR:2025:8718204486.1 |

## ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Márie Trubanovej, PhD. a členov senátu JUDr. Jozefa Zlochu a JUDr. Vieri Nevedelovej, v spore žalobkyne: U., nar. H., bytom B., zast. advokátkou JUDr. Jankou Vasilovou, so sídlom Kudlovská 1, Humenné, proti žalovanému: Základná škola s materskou školou - ?????? ????? ? ?????????? ??????, Klenová 111, IČO: 37 873 571, zast. advokátkou JUDr. Annou Drugdovou, so sídlom Námestie slobody 25, Humenné, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru s príslušenstvom, pôvodne vedenom na Okresnom súde Poprad pod sp. zn. 9Cpr/22/2018, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Prešove z 19. decembra 2023 sp. zn. 18CoPr/3/2023, takto

### rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a .

Žalovaný má voči žalobkyňi nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

### Odôvodnenie

1. Okresný súd Poprad (ďalej len „okresný súd“ alebo „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 27. mája 2020 č. k. 9Cpr/22/2018-434 (ďalej aj „rozsudok okresného súdu, prvý v poradí“ alebo „rozsudok súdu prvej inštancie, prvý v poradí“) určil, že výpoveď z pracovného pomeru z 27. júna 2018 daná žalovaným žalobkyňi je neplatná a pracovný pomer trvá (prvá výroková veta). Žalobkyňi priznal voči žalovanému právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške náhrady trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením (druhá výroková veta).

1.1. Z odôvodnenia rozsudku okresného súdu (prvého v poradí) vyplýva, že konal o žalobe žalobkyne, ktorá sa domáhala určenia, že výpoveď z pracovného pomeru daná jej listom žalovaného z 27. júna 2018 je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá.

1.2. Okresný súd po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že k skončeniu pracovného pomeru malo dôjsť z dôvodu nadbytočnosti žalobkyne po organizačnej zmene u žalovaného; zistil, že žalovaný voči žalobkyňi nesplnil ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „zákon č. 311/2001 Z. z.“ alebo „Zákonník práce“); žalovaný nepreukázal, že po prijatí

organizačnej zmeny z 31. júla 2017 sa žalobkyňa stala nadbytočnou; že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne existuje príčinná súvislosť a nepreukázal ani, že nemal žiadnu možnosť, ani na kratší čas, zamestnávať žalobkyňu po zrušení jej pracovného miesta a teda, že voči nej nemal ponukovú povinnosť. Podľa názoru okresného súdu zároveň žalovaný nepreukázal výnimočnosť daného prípadu v tom smere, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnankyňu namietajúcu neplatnosť skončenia pracovného pomeru, naďalej zamestnával. Dôvody, ktoré žalovaný uviedol, spočívajú v objektívnom stave jeho finančnej situácie, ktorý nie je zapríčinený žalobkyňou. Z uvedených dôvodov okresný súd rozsudkom (prvým v poradí) určil, že výpoveď daná žalovaným žalobkyni je neplatná a pracovný pomer trvá.

1.3. Pri rozhodovaní o trovách konania okresný súd aplikoval § 262 ods. 1, ods. 2 a § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) a žalobkyni, v konaní v plnom rozsahu úspešnej, priznal proti žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

2. Krajský súd v Prešove (ďalej aj „krajský súd“ alebo „odvolací súd“) na odvolanie žalovaného uznesením z 28. septembra 2021 č. k. 18CoCpr/1/2021-517 (ďalej aj „zrušujúce uznesenie“) rozsudok okresného zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

2.1. Odvolací súd v zrušujúcom uznesení poukázal na dôvody, na ktorých okresný súd založil svoje rozhodnutie, a teda, že žalovaný si nespĺnil ponukovú povinnosť a mohol poskytnúť žalobkyni výučbu matematiky na druhom stupni základnej školy aspoň na skrátený pracovný úväzok. K uvedenému odvolací súd uviedol, že rozhodnutie o prijatej organizačnej zmene z 31. júla 2017 nebolo súdom prvej inštancie spochybnené; žalobkyňa do prijatej organizačnej zmeny nemala ukončené vzdelanie s konkrétnymi aprobačnými predmetmi, ktoré by vyučovala. Záver súdu prvej inštancie o nespĺnení ponukovej povinnosti zo strany žalovaného tak nebol namieste. Nebolo namieste konštatovanie o tom, že žalovaný nepreukázal dôvody, pre ktoré by aj za situácie, že by bola žalobkyňa úspešná v konaní o neplatnosť výpovede, nemožno o d žalovaného spravodlivo požadovať, aby j u naďalej zamestnával. Odvolací súd uviedol, že žalovaný v priebehu konania prezentoval celý rad dôvodov (pre posúdenie, či možno od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával), a to prijatie organizačnej zmeny, krátenie úväzkov, zníženie počtu žiakov na škole a následné skončenie pracovného pomeru s ďalšími pedagogickými pracovníkmi.

2.2. Úlohou súdu prvej inštancie po vrátení veci na ďalšie konanie bolo dôsledne vyhodnotiť ponukovú povinnosť žalovaného s ohľadom na požadované predpoklady pri výuke konkrétnych predmetov vyučujúcich u žalovaného a konkrétne pomery u žalovaného. Odvolací súd pritom uviedol, že obrana žalovaného sa javí ako dôvodná.

3. Okresný súd Poprad rozsudkom z 25. mája 2022 č. k. 9Cpr/22/2018-545 (ďalej len „rozsudok okresného súdu, druhý v poradí“ alebo „rozsudok súdu prvej inštancie, druhý v poradí“) žalobu zamietol (prvá výroková veta). Žalovanému priznal voči žalobkyni právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške náhrady trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením (druhá výroková veta).

3.1. Z odôvodnenia rozsudku okresného súdu (druhého v poradí) vyplýva, že žalobkyňa sa vo veci samej domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru formou výpovede danej jej listom žalovaného z 27. júna 2018. Zároveň sa domáhala určenia, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá. Žalobkyňa poukázala na skutočnosť, že pracovný pomer u žalovaného jej vznikol na základe pracovnej zmluvy z 15. októbra 2014 s dohodnutým druhom práce v školskom klube s miestom výkonu práce ZŠ a MŠ B., a to na dobu určitú do 31. decembra 2014; pracovný pomer bol predĺžovaný viacerými dohodami o zmene pracovnej zmluvy; podľa poslednej dohody o zmene pracovnej zmluvy mal pracovný pomer skončiť uplynutím doby 31. augusta 2017. V inom konaní, iniciovanou žalobkyňou, Okresný súd Poprad konal o žalobe žalobkyne, ktorou s a domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru uplynutím doby; konanie bolo vedené pod sp. zn. 20Cpr/29/2017; okresný súd rozsudkom č. k. 20Cpr/29/2017-64 zo 4. júna 2018 určil, že skončenie pracovného pomeru je neplatné

a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá. Následne žalobkyňa požiadala žalovaného o pridelenie práce podľa pracovnej zmluvy alebo o preradenie na inú vhodnú prácu, a to učiteľa matematiky. Žalovaný jej nevyhovel a dňa 27. júna 2018 jej doručil výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti na základe rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene číslo: KL-2017/068-ZSRU z 31. júna 2017 s tým, že žalovaný pre žalobkyňu nemá inú vhodnú prácu zodpovedajúcu jej kvalifikácii a vzdelaniu, a teda nemá možnosť ju zamestnávať. Žalobkyňa považovala výpoveď za neplatnú z dôvodu, že neboli dané podmienky použiteľnosti dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a ani ďalšie hmotnoprávne predpoklady platného skončenia pracovného pomeru, keď tvrdila, že aj keď u žalovaného prebiehali organizačné zmeny, zamestnávateľ pracovný pomer skončil so žalobkyňou vykonávajúcou práce, ktoré s organizačnými zmenami nesúvisia. Tvrdila, že žalovaný v čase dania výpovede nesplnil voči žalobkyni ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

3.1.1. Žalovaný s podanou žalobou nesúhlasil. Tvrdil, že pristúpil k organizačnej zmene prijatej 31. júla 2017, pri ktorej vychádzal z o stavu zamestnancov, ktorí aktuálne u neho pracovali. V čase prijatia organizačnej zmeny bol v zlej ekonomickej situácii, ktorá vznikla v dôsledku poklesu počtu žiakov; bol nútený pristúpiť k racionalizačným opatreniam, ktoré predpokladali krátenie úväzkov zamestnancom a bol tiež prinútený pristúpiť aj k zrušeniu pracovného miesta vychovávateľa ŠKD a kráteniu príplatkov pedagogických zamestnancov. Poukázal na kvalifikáciu žalobkyne a zdôraznil, že je vecou úvahy súdu, či je namieste od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby matematiku na základnej škole vyučovala osoba, ktorá tento prírodovedný odbor ešte len začala študovať. Žalobkyňa bola pritom prijatá do školy na pozíciu vychovávateľky; nemá absolvovaný študijný program alebo vzdelávací program v požadovanom študijnom odbore matematika.

3.2. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa § 61 ods. 1, ods. 2, ods. 3, ods. 4, § 63 ods. 1, § 74, § 77, § 79 ods. 1 Zákonníka práce a podľa § 3 ods. 1 - ods. 4, § 7 ods. 1 - ods. 9, § 8 ods. 1 - ods. 8, § 8a ods. 1 - ods. 5, § 12 zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 317/2009 Z. z.“). Vykonaným dokazovaním okrem iného zistil, že žalovaný doručil žalobkyni dňa 27. júna 2018 výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z 27. júna 2018 s tým, že na základe písomného rozhodnutia riaditeľa č. KL-2017/068-ZSRÚ z 31. júna 2017 o organizačnej zmene, ktorou sa zrušila pracovná pozícia a znížil počet zamestnancov organizácie, bola pracovná pozícia žalobkyne vychovávateľ v školskom klube zrušená k 31. júlu 2017. Na základe uvedeného sa žalobkyňa stala nadbytočnou a škola nemá možnosť ďalej ju zamestnávať z dôvodu, že nemá inú vhodnú prácu zodpovedajúcu jej kvalifikácii a vzdelaniu. Z výpovede zamestnávateľa vyplýva, že výpoveď bola prerokovaná so zástupcami odborovej organizácie s tým, že pracovný pomer skončí uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby a uplynie dňom 31. augusta 2018. Z organizačnej zmeny 1/2019 z 13. februára 2019 v súvislosti s realizáciou organizačnej zmeny vyplýva, že bolo pristúpené aj k ďalším organizačným zmenám: 1/ zníženie úväzku pedagogickým zamestnancom v sume 50 eur (krátenie príplatkov za kredity, príplatkov za triednictvo), 2/ zníženie úväzku nepedagogickým zamestnancom v sume 50 eur (krátenie úväzku).

3.3. Z vykonaného dokazovania tak okresný súd zistil, že žalobkyňa mala uzatvorenú pracovnú zmluvu na pozíciu vychovávateľky v školskom klube na skrátený pracovný úväzok. Dosiahla vzdelanie v magisterskom štúdiu - sociálna práca, absolvovala doplňujúce štúdium v odbore pedagogika psychosociálne narušených; bola prijatá do prvého ročníka rozširujúceho štúdia matematiky v akademickom roku 2016/2017 na Prírodovedeckej fakulte Košice a následne v akademickom roku 2017/2018 na Katolíckej univerzite v Ružomberku. Predložila potvrdenie o návšteve prvého ročníka externého štúdia matematiky v akademickom roku 2019/2020 na Prešovskej univerzite. Z uvedeného okresný súd vo vzťahu k ponukovej povinnosti vyvodil, že do prijatej organizačnej zmeny žalobkyňa nemala ukončené vzdelanie s konkrétnymi aprobačnými predmetmi, ktoré by vyučovala, a tým by jej vznikla možnosť vyučovať časť úväzku aj mimo svojej aprobácie. Tvrdenie žalobkyne o možnosti žalovaného ponúknuť jej výuku hodín matematiky nepovažoval súd prvej inštancie za dôvodné.

3.4. Vychádzajúc z pre neho záväzných záverov odvolacieho súdu vyslovených v zrušujúcom uznesení okresný súd konštatoval, že rozhodnutie o prijatej organizačnej zmene z 31. júna 2017 spochybnené nebolo a bola preukázaná prítomnosť žalobkyne na pracovnej porade zamestnancov žalovaného v júli 2017. Pracovné miesto žalobkyne - vychovávateľ, bolo rušené z organizačných dôvodov a z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov školy v dôsledku poklesu počtu žiakov. Žalovaný ponukovú povinnosť splnil. Vo vzťahu k otázke určenia, či pracovný pomer trvá, okresný súd poukázal na závery vyplývajúce zo zrušujúceho uznesenia odvolacieho súdu, podľa ktorých žalovaný v priebehu konania prezentoval celý rad dôvodov, pre ktoré o d neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával.

3.5. Pri rozhodovaní o trovách konania okresný súd aplikoval § 262 ods. 1, ods. 2 v spojení s § 255 ods. 1 CSP a náhradu trov konania v rozsahu 100 % priznal plne úspešnému žalovanému.

4. Krajský súd v Prešove na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 19. decembra 2023 č. k. 18CoPr/3/2023-612 (ďalej aj „napadnutý rozsudok“ alebo „napadnuté rozhodnutie“) rozsudok okresného súdu potvrdil (prvá výroková veta) a žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania vo vzťahu k žalobkyni v rozsahu 100 % s tým, že o ich výške bude rozhodnuté samostatným uznesením (druhá výroková veta).

4.1. Odvolací súd potvrdil rozsudok okresného súdu postupom podľa § 387 ods. 1, ods. 2 CSP. Ustálil, že súd prvej inštancie dôsledne zistil skutkový stav a vec aj správne právne posúdil; na skutkových a právnych záveroch sa nič nezmenilo ani v odvolacom konaní.

4.2. Krajský súd nadviazal na skutkový stav zistený súdom prvej inštancie; osobitne zvýraznil, že v rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene k 31. júlu 2017 je uvedené, že realizáciou organizačnej zmeny dochádza ku kráteniu úväzkov jednotlivých zamestnancov jednotlivých stredísk s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a zároveň nájsť finančné prostriedky na ďalšie fungovanie organizácie. Organizačné zmeny boli nevyhnutné z dôvodu dlhodobu neuváženeho prerozdeľovania finančných prostriedkov na jednotlivé strediská; škola nedisponuje takým množstvom žiakov, detí materskej školy a stravníkov školskej jedálne, aby na jednotlivých strediskách pracovali takmer všetci zamestnanci na plný úväzok. Vzhľadom k uvedenému zamestnávateľ organizačnou zmenou pristúpil k prehodnoteniu úväzkov jednotlivých zamestnancov. Podľa bodu 6. rozhodnutia o organizačnej zmene došlo k zrušeniu pracovného miesta - vychovávateľka ŠKD z dôvodu šetrenia finančných prostriedkov. Fungovanie ŠKD pritom zabezpečí učiteľka materskej školy, ktorej úväzok sa rozdelí medzi prácu v MŠ a v ŠKD. V odpovedi danej zamestnávateľom žalobkyni na žiadosť o predĺženie pracovného pomeru žalovaný uviedol, že v súčasnosti škola nedisponuje voľným pracovným miestom, a z toho dôvodu jej žiadnu prácu nemôže prideliť.

4.3. Odvolací súd aplikoval rovnaké ustanovenia právnych predpisov ako súd prvej inštancie. Reagujúc na odvolacie námietky uviedol, že žalobkyňa pôsobila na poste vychovávateľky v školskom klube na skratený pracovný úväzok s dosiahnutým vzdelaním v magisterskom štúdiu - sociálna práca a doplnujúcim pedagogickým štúdiom - pedagogika psychosociálne narušených. V rokoch 2016/2017, 2017/2018 a 2018/2019 sa žalobkyňa prihlásila na štúdium rozšírenia kvalifikácie predmetu matematika na tri rôzne školy, do prvého ročníka magisterského štúdia. Dôkaz o ukončení štúdia matematiky do rozhodnutia odvolacieho súdu predložený nebol. Ak žalobkyňa vychádzala z toho, že iní učitelia vyučujú matematiku na škole bez toho, aby mali ukončené vysokoškolské vzdelanie v tejto aprobácii, už súd prvej inštancie správne uviedol, že žalobkyňa na aprobačné predmety, ktoré sa vyučujú na základnej škole, kde pôsobila ako vychovávateľka školského klubu, nemá príslušnú kvalifikáciu.

4.4. Vzhľadom k existencii rozhodnutia o organizačnej zmene odvolací súd sa stotožnil so závermi okresného súdu o oprávnení súdu preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa vo vzťahu k prijatej organizačnej zmene; skutočnosť, že organizačná zmena bola prijatá je fakt. Pri organizačnej zmene nemusí ísť ani o to, aby zanikla potreba vykonávať prácu, ktorú dovtedy vykonával zamestnanec žalovaného (práca žalobkyne v školskom klube), ktorú činnosť je zamestnávateľ schopný zabezpečiť aj

nižším počtom zamestnancov.

4.5. K námietke žalobkyne vo vzťahu k splneniu predpokladov pre výučbu matematiky, čo aj skrátenom úväzku, odvolací súd uviedol, že okrem splnenia kvalifikačných predpokladov sa od učiteľa na základnej škole vyžaduje aj vyučovanie aprobačných predmetov alebo predmetov študijného odboru, v ktorom získal vzdelanie, a to v rozsahu najmenej jednej polovice jeho základného úväzku zníženého o jednu hodinu. V prípade druhého stupňa základnej školy je vysokoškolská príprava učiteľa na druhom stupni nastavená na predmetové aprobácie. S poukazom na závery vyplývajúce z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1MCdo/5/2029 odvolací súd konštatoval, že vhodnou prácou nie je taká práca, ktorú zamestnanec nie je schopný vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav, pre svoje obmedzené schopnosti alebo pre nedostatok kvalifikácie.

4.6. Splnenie ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru; uvedené ustanovenie zakotvuje 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. Ide o prácu, ktorú je zamestnanec spôsobilý vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu. Na základe vykonaného dokazovania a charakteru ponukovej povinnosti odvolací súd uzavrel, že žalobkyňa nespĺňala kvalifikačné predpoklady viazané na aprobačné predmety, ktoré sa vyučovali u žalovaného; vyučovanie hodín matematiky vyučované kvalifikovanými učiteľmi mimo ich aprobácie len ako doplnenie ich úväzku bolo súladné so zákonom.

4.7. Ak žalobkyňa poukazovala na počet žiakov a počet pedagógov v školskom roku 2022/2023 odvolací súd uviedol, že k uvedenému prihliadnuť nemohol, nakoľko sa prejednávala neplatnosť výpovede danej žalobkyňou v roku 2018.

4.8. K ostatnej argumentácii žalobkyne odvolací súd s poukazom na judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva zdôraznil, že táto judikatúra nevyžaduje, aby na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Z uvedeného dôvodu odvolací súd nepovažoval za potrebné sa k ostatným dôvodom odvolania vyjadriť, nakoľko tieto boli pre rozhodnutie vo veci bez významu.

4.9. Pri rozhodovaní o trovách odvolacieho konania odvolací súd aplikoval § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

5. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodila z § 420 písm. f) CSP. Navrhla, aby dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

5.1. Pokiaľ uplatnila dovolací dôvod uvedený v § 420 písm. f) CSP, namietla, že odvolací súd rozhodnutie náležite nezdôvodnil, nezaoberal sa všetkými právne relevantnými dôvodmi uplatneného návrhu žalobkyne o určenie neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou a nezaoberal sa špecifickými námietkami žalobkyne vo vzťahu k diskriminácii a nerovnakému zaobchádzaniu v procese skončenia pracovného pomeru žalobkyne ako o podstatnej otázke, od ktorej záviselo správne rozhodnutie vo veci.

5.2. Dovolateľka v podanom dovolaní opísala skutkový stav, konanie pred súdom prvej inštancie a odvolacím súdom, obsah rozhodnutia okresného súdu a závery, na ktorých odvolací súd založil svoje rozhodnutie.

5.3. Dovolateľka nesúhlasila so záverom o jej nadbytočnosti s poukazom na počty žiakov v jednotlivých školských rokoch u žalovaného. Z uvedeného vyvodila, že potreba výkonu práce vychovávateľky ŠKD, ktorú žalobkyňa vykonávala v skrátenom úväzku 18,5 hodín týždenne, nezanikla; túto bolo potrebné vykonávať vo väčšom rozsahu počtu hodín, ako pred organizačnou zmenou. Mala tak za to, že nie je

daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, ak žalovaný ako zamestnávateľ rozhodol, že po organizačnej zmene je pre neho práca toho istého druhu naďalej potrebná, nie v doteraz dohodnutom kratšom pracovnom čase, ale ustanovenom dlhšom týždennom pracovnom čase zodpovedajúcim 22,5 hodín týždenne. Práca doposiaľ vykonávaná žalobkyňou sa nestala pre zamestnávateľa nepotrebnou a na uvedenú skutočnosť súdy oboch inštancií neprihliadli.

5.4. Zmätočnosť napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu videla žalobkyňa v tom, že odvolací súd sa obmedzil len na konštatovanie, že sa stotožnil s o závermi súdu prvej inštancie o oprávnení súdu preskúmať rozhodnutie žalovaného vo vzťahu k prijatej organizačnej zmene, a že táto zmena bola prijatá. V tomto smere absencia vysporiadania sa s podstatnými tvrdeniami žalobkyne je závažným nedostatkom konania, ktorého intenzita sama osebe zakladá porušenie žalobkyňou namietaného základného práva podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ako aj práva podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru.

5.5. Súd nižších inštancií sa nezaoberali ani ďalšou, pre rozhodnutie právne a skutkovo významnou, argumentáciou žalobkyne preukazujúcou účelovosť organizačnej zmeny zrušením jej pracovného miesta. Z výpovede štatutárnej zástupkyne žalovaného na nariadenom pojednávaní pred súdom prvej inštancie totiž vyplýva, že riaditeľka základnej školy zrušila miesto vychovávateľky v domnienke, že pracovný pomer žalobkyne dohodnutý na dobu určitú končí uplynutím doby dňa 31. augusta 2017, a teda už s ňou nepočítala. V čase prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene tak nebol objektívne daný dôvod organizačnej zmeny spočívajúcej v zrušení pracovného miesta vychovávateľky ŠKD ku dňu 1. júla 2017. Samotné vyjadrenie štatutárnej zástupkyne žalovaného vylučuje dôvod organizačnej zmeny vyvolanej vnútornými pomermi školy v zariadení ŠKD, ale jasne spočíva v osobe žalobkyne, s výkonom práce ktorej už žalovaný nepočítal.

5.5.1. K organizačnej zmene zároveň dovolateľka uviedla, že piati pedagogickí zamestnanci základnej školy v školskom roku 2018/2019 pri preukázanom dlhodobom nadstave vyučovali v súčte o 10 hodín viac nad rozsah svojho základného pracovného úväzku; napriek uvedenému rozhodnutie o organizačnej zmene nesledovalo zníženie počtu učiteľov ani krátenie ich úväzkov, ale mali sa krátiť úväzky u nepedagogických zamestnancov školy, a to u vedúcej školskej jedálne, hlavnej kuchárky, pomocnej kuchárky a školníka. V prípade učiteľov malo ísť len o krátenie príplatkov za triednictvo, prípadne kreditných príplatkov.

5.5.2. V tomto smere žalobkyňa uzavrela, že žalovaný organizačnou zmenou z 31. júla 2017 iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom spôsobiť nadbytočnosť žalobkyne a dosiahnuť skončenie jej pracovného pomeru. K uvedenému podľa názoru žalobkyne došlo aj s prihliadnutím na skutočnosť, že sestra žalobkyne ešte v roku 2015 namietala proti vtedajšej riaditeľke žalovaného porušenie práv svojej maloletej dcéry za zverejnenie fotografie maloletého dieťaťa na sociálnej sieti bez súhlasu jej zákonnej zástupkyne.

5.5.3. S týmito námietkami žalobkyne s odvolací súd nezaoberal, nevyhodnotil ich a dostatočným spôsobom ani neodôvodnil ich bezvýznamnosť, či irelevantnosť. Z uvedeného dôvodu je potrebné považovať napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu za nedostatočne odôvodnené, porušujúce právo žalobkyne na spravodlivý proces. Nedostatočným odôvodnením odvolací súd konanie zaťažil zmätočnosťou vadou v zmysle § 420 písm. f) CSP.

5.6. Dovolaťka uviedla, že v čase dania výpovede žalovaný ako zamestnávateľ disponoval vhodným pracovným miestom - učiteľ matematiky na druhom stupni základnej školy, ktoré mohol ponúknuť žalobkyňi. Žalobkyňa bola podľa § 3 ods. 1 zákona č. 317/2009 Z. z. pedagogickým zamestnancom; pedagogickú spôsobilosť nadobudla absolvovaním doplnujúceho pedagogického štúdia vykonaním záverečnej skúšky v roku 2012 z predmetov pedagogika, psychológia a didaktika sociálnej práce. Aj keď nespĺňala kvalifikačné požiadavky podľa § 7 ods. 1 zákona č. 317/2009 Z. z., v akademickom roku 2017/2018 nastúpila na dvojročné rozširujúce štúdium v učiteľskom odbore matematika; v roku 2019 z ekonomických dôvodov ako nezamestnaná prestúpila na Prešovskú univerzitu v Prešove, kde štúdium

ukončila 30. augusta 2022. Práve ukončením štúdia 30. augusta 2022 žalobkyňa získala kvalifikačné predpoklady v zmysle § 7 ods. 1 zákona č. 317/2009 Z. z.

5.6.1. Z dokazovania pred súdmi nižších inšancií dovolateľka vyvodila, že niektorí učitelia na Základnej škole učili v súčte 10 vyučovacích hodín týždenne nad rozsah úväzku a žiaden z učiteľov, ktorí vyučovali matematiku na druhom stupni základnej školy nebol kvalifikovaný na výučbu matematiky a vyučovaním matematiky na druhom stupni základnej školy si iba dopĺňali svoj úväzok. Zmyslom ponukovej povinnosti a k o hmotnoprávnej podmienky výpovede je pritom zabezpečiť ochranu existujúcemu pracovnému pomeru tým, že pred skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok pred výpoveďou; k uvedenému Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozhodnutí sp. zn. 3Cdo/261/2007 podal právny výklad k otázke posudzovania nemožnosti zamestnanca ďalej zamestnávať tak, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. 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.

5.6.2. Dovolateľka v tomto smere uzavrela, že práca učiteľa matematiky bola pre ňu vhodnou prácou, ktorú jej bol žalovaný povinný ponúknuť. Žalobkyňa môže vyučovať matematiku na druhom stupni ako nekvalifikovaný pedagogický zamestnanec, a to aj v rozsahu skráteného úväzku 10 hodín týždenne, ktorý zodpovedá počtu hodín vykonávaných zamestnancami nad rozsah ich základného pracovného úväzku. Ak teda žalovaný preukázateľne nesplnil ponukovú povinnosť s odôvodnením, že nemá pre žalobkyňu inú vhodnú prácu zodpovedajúcu jej kvalifikácii a vzdelaniu napriek tomu, že disponoval voľným pracovným miestom v mieste výkonu práce žalobkyne, na ktoré mohla byť žalobkyňa zaradená, nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede, a preto výpoveď z pracovného pomeru daná listom zamestnávateľa z 27. júna 2018 je neplatná.

5.6.3. Žalobkyňa mala napokon v čase dania výpovede ukončený prvý ročník rozširujúceho štúdia a absolvovala skúšky z predmetu matematika pre vyučovanie na druhom stupni Základnej školy. Predpoklady žalobkyne na vyučovanie matematiky v druhom stupni Základnej školy boli preto porovnateľné s predpokladmi učiteľov, ktorí aktuálne tento predmet vyučujú na druhom stupni základnej školy.

5.7. Ak teda žalovaný voči žalobkyni nevykonával ponuku voľného miesta učiteľa, jeho konanie bolo zjavne v rozpore s o zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a s o zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zákonníka práce, podľa ktorej výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať. Porušenie zásady rovnakého zaobchádzania žalovaným má rovnako za následok, že výpoveď z pracovného pomeru je aj z tohto dôvodu neplatná podľa § 39 Občianskeho zákonníka.

6. Žalovaný v písomnom vyjadrení navrhol, aby dovolací súd dovolanie odmietol ako nedôvodné a priznal mu právo na náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

6.1. K dovolacej argumentácii žalovaný uviedol, že v dovolaní nie sú uvedené žiadne nové lebo iné skutočnosti, ktoré by svedčili o tom, že tieto neboli prejednané súdmi nižších inšancií, a že išlo o také skutočnosti a tvrdenia žalobkyne, na ktoré poukazovala v priebehu celého konania a napriek tomu sa týmito súdy nezaoberali. Ak podstata argumentu žalobkyne o neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou smerovala k tomu, že žalovaný ako zamestnávateľ jej neponúkol iné vhodné miesto, a to konkrétne miesto matematikára, v konaní pred súdmi nižších inšancií bolo preukázané, že na túto pozíciu žalobkyňa nemala žiadny iný aprobovaný predmet, ku ktorému by jej mohli byť pridané hodiny matematiky ako doplnenie úväzku.

6.2. K tvrdenému nedostatočnému odôvodneniu rozhodnutia odvolacieho súdu žalovaný uviedol, že

rozhodnutie súdu a jeho odôvodnenie nemusí dať odpoveď na každú nastolenú otázku strany sporu a pre dostatočnosť odôvodnenia rozsudku by malo postačovať, ak súd náležitým a dostatočne zrozumiteľným spôsobom uvedie a vyhodnotí tie okolnosti, dôkazy a zistenia, ktoré sú pre rozhodnutie vo veci významné. Súd nižších inštancií vyhodnotili, že zákonné dôvody výpovede boli dané a zaoberali sa aj tým, či bola alebo nebola splnená ponuková povinnosť zo strany zamestnávateľa. Mali za preukázané, že ponuková povinnosť porušená nebola a žalobkyňa nespĺňala kvalifikačné predpoklady na miesto matematikára. Napokon, vysokoškolské štúdium matematiky na strane žalobkyne malo trvať dva roky, avšak u nej trvalo od roku 2017 do roku 2022.

6.3. O neprípustnosti dovolania svedčí aj skutočnosť, že žalobkyňa sa aj v dovolaní snaží spochybniť prijatie organizačnej zmeny a odvoláva sa tak na skutkové okolnosti, ktoré boli súdmi nižších inštancií ustálené. V nedostatočnom rozsahu však napáda právne posúdenie veci súdmi nižších inštancií a neuvádza žiadne argumenty, ktoré by mali viesť k zmene napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu.

7. 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) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je potrebné zamietnuť.

8. 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.

9. V danom prípade žalobkyňa vyvodila prípustnosť podaného dovolania z ustanovenia § 420 písm. f) CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

9.1. Hlavnými znakmi charakterizujúcimi procesnú vadu v zmysle § 420 písm. f) CSP je a) zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b) nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia, a to v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

9.2. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom; integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle citovaného ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie vecí za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

9.3. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého

spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (porovnaj sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

10. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

11. Dovolateľka v súvislosti s dovolacím dôvodom podľa § 420 písm. f) CSP namietala, že odvolací súd sa vo vzťahu k prijatej organizačnej zmene a jej platnosti nevysporiadal s jej podstatnými argumentami; preukazovala účelovosť organizačnej zmeny zrušením jej pracovného miesta; žalovaný organizačnou zmenou iba predstieral prijatie organizačného opatrenia práve s o zámerom spôsobiť nadbytočnosť žalobkyne a dosiahnuť skončenie jej pracovného pomeru; odvolací súd s touto argumentáciou nezaoberal a ani neodôvodnil bezvýznamnosť a irelevantnosť tejto argumentácie.

11.1. Podľa názoru dovolateľky odvolací súd sa nedostatočne vysporiadal aj s ponukovou povinnosťou zamestnávateľa v prípade zrušenia pracovného miesta dovolateľky z dôvodu, že zamestnávateľ disponoval pracovným miestom učiteľa matematiky pre druhý stupeň základnej školy; nevykonanie ponuky bolo v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch.

12. Dovolací súd v súvislosti s dovolacou námietkou, ktorú dovolateľka podriadila pod dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP uvádza, že žalovaný dal žalobkyňi výpoveď z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce; podľa citovaného ustanovenia v znení platnom a účinnom ku dňu doručenia výpovede dňa 27. júna 2018 zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, a k 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 a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

12.1. Predpokladom takéhoto skončenia pracovného pomeru výpoveďou (z organizačných dôvodov) je, že zamestnávateľ prijal písomné rozhodnutie, v dôsledku ktorého sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočným, a že existuje príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, teda, že sa zamestnanec stal nadbytočným práve v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene.

12.2. K otázke nadbytočnosti zamestnanca v dôsledku organizačnej zmeny s a podrobne vyjadril Najvyšší súd Slovenskej republiky v uznesení z 30. októbra 2024 sp. zn. 4CdoPr/13/2023, v ktorom ustálil, že 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 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 z dôvodu, že také rozhodnutie nie je právnym úkonom, zaoberá sa 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.

12.3. S uvedenou otázkou sa odvolací súd vysporiadal konštatovaním, že rozhodnutie o organizačných zmenách musí mať za cieľ zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov, prirodzene vyvolanú zmenou v organizácii spoločnosti. Zhodol sa s konštatovaním okresného súdu, že v prípade organizačnej zmeny nejde o právny úkon a nie je možné ho preskúmať z hľadiska platnosti na súde. Podstatné je, že s odvolacou argumentáciou sa vysporiadal konštatovaním, že v prípade prijatej organizačnej zmeny ani nemusí ísť o to, aby zanikla potreba vykonávať prácu, ktorú vykonávala žalobkyňa ako vychovávateľka v školskom klube, ak takúto činnosť zamestnávateľ zabezpečoval aj s nižším počtom zamestnancov, konkrétne prostredníctvom učiteľky (resp. vychovávateľky) materskej školy.

12.4. Uvedenými závermi dal odvolací súd odpoveď na podstatnú otázku, či medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne existoval príčinný vzťah vzhľadom na odvolaciu argumentáciu, podľa ktorej žalobkyňa tvrdila, že práca vychovávateľky v školskom klube bola pre zamestnávateľa potrebná. Iba skutočnosť, že žalovaný ako základná škola v rámci svojej organizačnej štruktúry naďalej prevádzkoval aj školský klub, nie je dôvodom pre konštatovanie neplatnosti výpovede danej z organizačných dôvodov, ak práve v dôsledku organizačnej zmeny došlo k prerozdeleniu pracovných pozícií, resp. k splynutiu vykonávania jednotlivých pracovných pozícií (v danom prípade učiteľka v materskej škole a vychovávateľka v školskom klube).

12.5. V prípade sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom z organizačných dôvodov (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) by mal súd skúmať, aký cieľ zamestnávateľ svojim rozhodnutím skutočne sledoval. Tento cieľ v prejednávanej veci vyplýva z prejednávanej veci z rozhodnutia o organizačnej zmene ku dňu 31. júla 2017 a je ním nevyhnutnosť z ekonomických dôvodov, nakoľko škola nedisponuje takým množstvom žiakov školy, detí materskej školy a stravníkov školskej jedálne, aby na jednotlivých strediskách pracovali takmer všetci zamestnanci na plný úväzok a z toho dôvodu bolo nevyhnuté pristúpiť k prehodnoteniu úväzkov jednotlivých zamestnancov; organizačnou zmenou bolo zrušené pracovné miesto „vychovávateľka ŠKD z dôvodu šetrenia finančných prostriedkov“ s tým, že fungovanie ŠKD zabezpečí učiteľka MŠ, ktorej úväzok sa rozdelí medzi prácou v MŠ a ŠKD.

12.6. Dovolateľka namietla, že odvolací súd sa nevysporiadal s jej tvrdením, že v čase prijatia organizačnej zmeny nebol objektívne daný dôvod organizačnej zmeny spočívajúcej v zrušení pracovného miesta vychovávateľky ŠKD ku dňu 1. júla 2017 aj z dôvodu, že k zrušeniu miesta vychovávateľky došlo zo strany zamestnávateľa v domnienke, že pracovný pomer žalobkyne dohodnutý na dobu určitú končí uplynutím doby dňa 31. augusta 2017 a zamestnávateľ tak so žalobkyňou nepočítal.

12.7. Uvedená otázka nebola pre rozhodnutie odvolacieho súdu otázkou podstatnou, pokiaľ v rámci svojej argumentácie uzavrel, že v organizačnej zmene nemusí ísť o to, aby zanikla potreba vykonávať prácu, ktorú doposiaľ vykonával zamestnanec žalovaného, ak túto činnosť vie zabezpečiť zamestnávateľ aj nižším počtom zamestnancov. Uvedený záver konzumuje aj odvolaciu argumentáciu žalobkyne, ktorá namietala, že organizačná zmena nebola vyvolaná vnútornými pomermi v zariadení ŠKD, ale spočíva v osobe žalobkyne. Uvedené tvrdenie je zároveň logicky rozporné a s inými tvrdeniami žalobkyne sa zároveň vylučuje. Ak zamestnávateľ prijal organizačnú zmenu, v rámci ktorej zrušil pracovné miesto vychovávateľky v školskom klube v čase, kedy predpokladal, že pracovný pomer žalobkyne končí z dôvodu uplynutia doby, na ktorú bol dohodnutý a zároveň zrušené pracovné miesto a fungovanie ŠKD mala zabezpečovať učiteľka materskej školy (rozdelením úväzku) a nie nový zamestnanec, nemožno prijať záver o účelovosti organizačnej zmeny tvrdením, že organizačná zmena bola prijatá s úmyslom „zbaviť sa“ žalobkyne.

12.8. Už súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí uviedol, že súd v prípade organizačnej zmeny nemôže preskúmať správnosť výberu (ktorého zamestnanca v prípade organizačnej zmeny prepustí) zamestnávateľa; výber nadbytočného zamestnanca závisí na rozhodnutí zamestnávateľa. Odvolací súd sa s týmto záverom okresného súdu stotožnil a dal tak odpoveď, síce stručnú, na odvolaciu argumentáciu žalobkyne týkajúcu sa námietky, že organizačná zmena nesledovala zníženie počtu učiteľov ani krátenie

ich úväzkov, ale pozície vychovávateľky v ŠKD.

12.9. K uvedenému dovolací súd uzatvára, že Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet svojich zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. Z rozhodnutia o organizačnej zmene a pracovnej zmluvy žalobkyne jasne vyplýva, že došlo k zrušeniu práve funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva (vychovávateľ v ŠKD); o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, totiž rozhoduje výlučne zamestnávateľ. V konečnom dôsledku je rozhodnutie žalovaného, ktorý je školským zariadením, pochopiteľné, ak redukoval (resp. zlúčil) pracovné miesto, ktoré nie je spojené s jeho základnou činnosťou, ktorou je práve pedagogický proces.

13. Dovolaťka v rámci dovolacej námietky v zmysle § 420 písm. f) CSP tvrdila, že odvolací súd sa nedostatočne vysporiadal s ponukovou povinnosťou zamestnávateľa v prípade zrušenia pracovného miesta dovolateľky z dôvodu, že zamestnávateľ disponoval pracovným miestom učiteľa matematiky pre druhý stupeň základnej školy. Tvrdila, že práca učiteľa matematiky bola pre ňu vhodnou a žalovaný jej bol povinný túto prácu ponúknuť.

13.1. K uvedenému dovolací súd uvádza, že v samotnej výpovedi je uvedené, že v dôsledku zrušenia pracovnej pozície vychovávateľa v školskom klube sa žalobkyňa stala nadbytočnou a škola ju nemá možnosť naďalej zamestnávať a zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu zodpovedajúcu jej vzdelaniu a kvalifikácii; nemá tak možnosť žalobkyňu zamestnávať.

13.2. Vo všeobecnosti platí, že 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 pozíciu, vtedy ponukovú povinnosť splniť nemusí. Zamestnávateľ zásadne nie je povinný ani vytvárať nové pracovné miesto, ktoré by mal následne ponúknuť zamestnancovi. Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať.

13.3. Najvyšší súd Slovenskej republiky v uznesení z 30. októbra 2024 sp. zn. 4CdoPr/13/2023 v odpovedi na dovoláciu otázku, či je zamestnávateľ pri organizačnej zmene, ktorej cieľom je z dôvodu efektivity a hospodárnosti zrušiť celé miesto, povinný toto miesto rozdeliť na viacero skrátených úväzkov a dosiahnuť to, aby nemusel byť prepustený žiadny zamestnanec uviedol, že „zamestnávateľ nie je vždy povinný rozdeliť jedno zrušené miesto na viacero skrátených úväzkov a tým s a vyhnúť prepusteniu zamestnanca. Rozhodovanie o organizačných zmenách patrí do autonómie zamestnávateľa a musí byť v súlade s jeho reálnymi potrebami, efektivitou a hospodárnosťou. Zamestnávateľ n ie je povinný vytvárať umelo čiastočné úväzky, ak ich nepotrebuje na zabezpečenie svojich činností.“

13.4. Na argumentáciu žalobkyne ohľadne povinnosti žalovaného ponúknuť jej voľné miesto učiteľa matematiky na druhom stupni základnej školy dali súdy nižších inštancií v odôvodneniach svojich rozsudkov dostatočnú odpoveď konštatujúc, že žalobkyňa nespĺňala kvalifikačné predpoklady viazané na predmety, ktoré sa u žalovaného vyučovali. Nesprávne právne posúdenie a dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 CSP v tomto smere dovolateľka neuplatnila.

13.5. Pre úplnosť dovolací súd zdôrazňuje, že iba skutočnosť, že žalovaný ako zamestnávateľ realizoval výučbu vyučovacieho predmetu matematika prostredníctvom učiteľov s inou aprobáciou neznamená, že v rozhodnom čase u žalovaného existovalo voľné pracovné miesto - učiteľ matematiky pre druhý stupeň základnej školy. Podstatné je, že žalovaný v organizačnej štruktúre mal určený počet pracovných miest - učiteľ základnej školy; žalobkyňa ani netvrdila a ani v konaní pred súdmi nižších inštancií nebolo zistené, že čo len jedno pracovné miesto - učiteľ základnej školy, bolo neobsadené, bolo voľné a žalovaný jej bol povinný takéto miesto ponúknuť. Je logické, že žalovaný ako škola s menším počtom žiakov nedisponoval dostatočným počtom pracovných miest učiteľa základnej školy tak, aby pokrýval výučbu

všetkých do úvahy prichádzajúcich študijných predmetov učiteľom so zodpovedajúcou aprobáciou. Podstatné je, či mal neobsadené čo len jedno pracovné miesto v rámci svojej organizačnej štruktúry; uvedené preukázané nebolo. Naopak, počtom učiteľov v rámci možností pokryl všetky vyučovacie predmety; uvedené však nenasvedčuje tvrdeniu žalobkyne o tom, že žalovaný disponoval pracovným miestom, ktoré jej bol povinný ponúknuť. V zmysle vyššie uvedených záverov je napokon zrejmé, že žalovaný ako zamestnávateľ nebol povinný existujúce pracovné miesta rozdeliť na viacero skrátených úväzkov a tým sa vyhnúť prepusteniu zamestnanca.

14. Vyššie uvedené závery dávajú odpoveď aj na dovolacie tvrdenie o porušení zásady rovnakého zaobchádzania v o vzťahu k žalobkyni; pokiaľ o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a žalovaný preukázateľne pre žalobkyňu voľné a vhodné pracovné miesto nemal, zásadu rovnakého zaobchádzania porušiť nemohol.

15. Ak teda v súvislosti s vyššie uvedenými závermi nižších súdov dovolateľka v dovolaní namietala v a d u zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) C S P tvrdením o nedostatočnom odôvodnení (nepreskúmateľnosť) rozhodnutia odvolacieho súdu, k uvedenému dovolací súd uvádza, že a j keď nepreskúmateľnosť rozhodnutia pre nedostatok jeho riadneho odôvodnenia je takým nesprávnym procesným postupom, ktorý je spôsobilý znemožniť sporovej strane, aby uplatňovala svoje procesné práva v takej miere, že to má za následok porušenie práva na spravodlivý proces, v prejednávanom spore o taký prípad nešlo.

16. K tomuto dôvodu prípustnosti dovolania treba uviesť, že ustálená judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej aj „ESLP“) uvádza, že súdy musia v rozsudkoch jasne a zrozumiteľne uviesť dôvody, na ktorých založili svoje rozhodnutia, že súdy sa musia zaoberať najdôležitejšími argumentami vznesenými stranami sporu a uviesť dôvody pre prijatie alebo odmietnutie týchto argumentov, a že nedodržanie týchto požiadaviek je nezlučiteľné s ideou práva na spravodlivý proces (pozri napr. Garcia Ruiz v. Španielsko, Vetrenko v. Moldavsko, Kraska v. Švajčiarsko).

17. Rovnako podľa stabilizovanej judikatúry ústavného súdu riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako súčasť základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy vyžaduje, aby sa súd jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné (IV. ÚS 14/07). Povinnosťou všeobecného súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať skutkovej i právnej stránky rozhodnutia (napr. III. ÚS 107/07). V prípade, keď právne závery súdu z vykonaných skutkových zistení v žiadnej možnej interpretácii odôvodnenia súdneho rozhodnutia nevyplyvajú, treba takéto rozhodnutie považovať za rozporné s čl. 46 ods. 1 ústavy, resp. čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (I. ÚS 243/07). Súd by mal byť preto vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení koherentný, t. j. jeho rozhodnutie musí byť konzistentné a jeho argumenty musia podporiť príslušný záver. Súčasne musí dbať na jeho celkovú presvedčivosť, teda inými slovami na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí, rovnako ako závery, ku ktorým na základe týchto premis dospel, boli pre širšiu právnickú (ale aj laickú) verejnosť prijateľné, racionálne, ale v neposlednom rade aj spravodlivé a presvedčivé (I. ÚS 243/07, I. ÚS 155/07, I. ÚS 402/08).

18. Aj najvyšší súd už v minulosti vo viacerých svojich rozhodnutiach, práve pod vplyvom judikatúry ESLP a ústavného súdu, zaujal stanovisko, že medzi práva strany civilného procesu na zabezpečenie spravodlivej ochrany jej práv a právom chránených záujmov patrí nepochybne aj právo na spravodlivý proces, a že za porušenie tohto práva treba považovať aj nedostatok riadneho a vyčerpávajúceho odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Povinnosť súdu rozhodnutie náležite odôvodniť je totiž odrazom práva strany sporu na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktorý sa zaoberá všetkými právne relevantnými dôvodmi uplatnenej žaloby, ako aj špecifickými námietkami strany sporu. Porušením uvedeného práva strany sporu na jednej strane a povinnosti súdu na strane druhej sa strane sporu (okrem upretia práva dozvedieť sa o príčinách rozhodnutia práve zvoleným spôsobom) odníma možnosť náležite skutkovo aj právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci

využitia prípadných riadnych alebo mimoriadnych opravných prostriedkov. Ak je nedostatok riadneho odôvodnenia súdneho rozhodnutia porušením práva na spravodlivé súdne konanie, táto vada zakladá i prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP.

19. Aj v konaní na odvolacom súde treba dôsledne trvať na požiadavke úplnosti, výstižnosti a presvedčivosti odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu. V odôvodnení svojho rozhodnutia sa teda odvolací súd musí vysporiadať so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen s poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Právne závery odvolacieho súdu môžu byť dostatočne preskúmateľné len vtedy, ak odvolací súd po skutkovom vymedzení predmetu konania podá zrozumiteľný a jasný výklad, z ktorých ustanovení zákona alebo iného právneho predpisu vychádzal, ako ich interpretoval a prečo pod tieto ustanovenia podriadil, prípadne nepodriadil zistený skutkový stav. Odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu navyše musí byť aj dostatočným podkladom pre uskutočnenie prieskumu v dovolacom konaní. Ak rozhodnutie odvolacieho súdu neobsahuje náležitosti uvedené v § 393 CSP, je nepreskúmateľné.

20. K dovolacej námietke týkajúcej sa nepreskúmateľnosti rozhodnutia odvolacieho súdu, dovolací súd uvádza, že v posudzovanom spore obsah spisu nedáva podklad pre záver, že odvolací súd svoje rozhodnutie odôvodnil spôsobom, ktorým by založil procesnú vadu zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP. Súdny oboch nižších inšancií v odôvodneniach svojich rozhodnutí podrobne popísali obsah podstatných skutkových tvrdení strán a dôkazov vykonaných v konaní, vysvetlili, ako ich skutkové tvrdenia a právne argumenty posúdili, uviedli, z ktorých dôkazov vychádzali a ako ich vyhodnotili, a zároveň citovali ustanovenia, ktoré aplikovali, a z ktorých vyvodili svoje právne závery.

20.1. Z obsahu odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu vyplýva, že odvolací súd rozsudok súdu prvej inšancie potvrdil ako vecne správny v zmysle § 387 ods. 1, ods. 2 CSP stotožniac sa s dôvodmi rozsudku súdu prvej inšancie vrátane správnych skutkových a právnych záverov. Odvolací súd svoje rozhodnutie nezaložil v porovnaní so súdom prvej inšancie na žiadnych iných, či nových skutkových a právnych záveroch. Iba skutočnosť, že dovolateľka so závermi odvolacieho súdu spokojná nie je a ponúka svoje vlastné právne posúdenie, nemá za následok nepreskúmateľnosť rozhodnutia odvolacieho súdu.

20.2. Odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu, ktorý v spätosti s potvrdzovaným rozsudkom súdu prvej inšancie vytvára ich organickú, kompletizujúcu jednotu, keďže prvoinštančné a odvolacie konanie tvoria z hľadiska jeho predmetu jeden celok (IV. ÚS 372/08, IV. ÚS 350/09), sa vysporiadava so všetkými podstatnými odvolacími námietkami žalobkyne a ostatnými rozhodujúcimi skutočnosťami. Ak odvolací súd sa stotožňuje s dôvodmi rozhodnutia súdu prvej inšancie, stačí, ak v odôvodnení rozsudku iba poukáže na relevantné skutkové zistenia a stručne zhrnie právne posúdenie veci; rozhodnutie odvolacieho súdu v sebe tak zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inšancie.

20.3. Odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu v spojení s odôvodnením rozhodnutia súdu prvej inšancie, má podľa názoru dovolacieho súdu všetky zákonom vyžadované náležitosti v zmysle ustanovenia § 393 CSP a § 220 ods. 2 CSP z hľadiska formálnej štruktúry, obsahuje aj zdôvodnenie všetkých pre vec podstatných skutkových a právnych otázok, vykazuje logickú, funkčnú a teleologickú zhodu s priebehom konania a nemožno ho považovať za nedostatočne odôvodnené, či zjavne arbitrárne (svojvoľné). Dovolací súd nezistil, že by v danej veci išlo o takýto prípad vybočenia z medzi ustanovenia § 393 ods. 2 CSP, ktorým by došlo k porušeniu práva žalobkyne na spravodlivý proces. Odôvodnenie napadnutého rozsudku zodpovedá základnej (formálnej) štruktúre odôvodnenia rozhodnutia. Súslednosti jednotlivých častí odôvodnení a ich obsahové (materiálne) náplne zakladajú súhrnne ich zrozumiteľnosť aj ich všeobecnú interpretačnú presvedčivosť. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami aj úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. Argumentácia odvolacieho súdu v spojení s o súdom prvej inšancie je koherentná a ich rozhodnutia sú konzistentné, zvolené premisy aj závery, ku ktorým na ich základe odvolací súd dospel, sú prijateľné pre právnickú aj laickú verejnosť.

21. V reakcii na dovolacie argumenty žalobkyne dovolací súd uvádza, že za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľky, ale len to, že ho neodôvodnil objektívne uspokojivým spôsobom, čo nie je daný prípad. Žalobkyňa preto neopodstatnene namieta, že odvolací súd jej nedostatočným odôvodnením rozhodnutia znemožnil, aby uskutočňovala svoje procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. V tejto súvislosti považuje dovolací súd za potrebné poznamenať, že odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia nemusí dať odpoveď na všetky odvolacie námietky uvedené v odvolaní, ale len na tie, ktoré majú pre rozhodnutie o odvolaní podstatný význam, ktoré zostali sporné, alebo na ktoré považuje odvolací súd za nevyhnutné dať odpoveď z hľadiska doplnenia dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie (II. ÚS 78/05).

21.1. Aj stabilná rozhodovacia činnosť ústavného súdu (II. ÚS 4/94, II. ÚS 3/97, IV. ÚS 324/2011) rešpektuje názor, podľa ktorého nemožno právo na súdnu ochranu stotožňovať s procesným úspechom, z čoho vyplýva, že všeobecný súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom účastníkov konania (strán sporu) vrátane ich dôvodov a námietok. Samotné odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované právo účastníka na spravodlivé súdne konanie (IV. ÚS 112/05, IV. ÚS 324/2011).

22. Pre úplnosť dovolací súd tiež poznamenáva, že pri posudzovaní splnenia požiadaviek na riadne odôvodnenie rozhodnutia z hľadiska namietanej zmätočnosťnej vady v zmysle § 420 písm. f) CSP, správnosť právnych záverov, ku ktorým oba sudy nižšej inštancie dospeli, nie je relevantná, lebo prípadné nesprávne právne posúdenie prípustnosť dovolania podľa ustanovenia § 420 písm. f) CSP nezakladá (porovnaj judikáty R 54/2012 a R 24/2017), tento právny záver považuje i ústavný súd za akceptovateľný (I. ÚS 61/2019). Ako vyplýva aj z judikatúry ústavného súdu, iba skutočnosť, že dovolateľ sa s právnym názorom odvolacieho súdu, ktorý potvrdil rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne, nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti jeho rozhodnutia (I. ÚS 188/06).

23. Zhrnúc vyššie uvedené dovolací súd uzatvára, že žalobkyňa neopodstatnene namietala, že konanie pred odvolacím súdom bolo postihnuté zmätočnosťnou vadou vyplývajúcou z § 420 písm. f) CSP. Dovolanie žalobkyne namietajúcej nepreskúmateľnosť rozsudku odvolacieho súdu je síce prípustné, ale nie je dôvodné. Z uvedeného dôvodu dovolací súd dovolanie postupom podľa § 448 CSP zamietol.

24. Pri rozhodovaní o trovách dovolacieho konania dovolací súd aplikoval § 453 ods. 1 s použitím § 255 ods.1 CSP. V dovolacom konaní bol plne úspešný žalovaný, a preto mu dovolací súd priznal náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

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

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.