

**U z n e s e n i e**

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci navrhovateľky **M.**, bývajúcej v Š., zastúpenej JUDr. A., advokátom so sídlom v L., proti odporkyni **Z.**, zastúpenej JUDr. P., advokátom so sídlom v L., **o neplatnosť výpovede**, vedenej na Okresnom súde Levice pod sp. zn. 6 C 219/2005, o dovolaní odporkyne proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 20. júna 2007, sp. zn. 5 Co 268/2006, takto

**r o z h o d o l :**

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Nitre z 20. júna 2007, sp. zn. 5 Co 268/2006 **z r u š u j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

**O d ô v o d n e n i e**

Okresný súd Levice rozsudkom z 24. augusta 2006, č.k. 6 C 219/2005-141 zamietol návrh, ktorým sa navrhovateľka domáhala určenia neplatnosti výpovede a navrhovateľke uložil povinnosť zaplatiť odporkyni náhradu trov konania 7 120 Sk. Rozhodol tak majúc za preukázané, že v školskom roku 2005/2006 došlo k úbytku žiakov, čo malo za následok zníženie počtu tried a v dôsledku toho sa jedna z učiteliek stala nadbytočnou. Rozhodnutie odporkyne o organizačnej zmene malo písomnú formu a riaditeľ školy vo vlastnej kompetencii prijal rozhodnutie, že v dôsledku organizačných zmien v školskom roku 2005/2006 bude učiteľkou v jedinej štvrtej triede M.. Navrhovateľke, ktorá má aprobáciu na vyučovanie na I. stupni, preto odporkyňa nemala možnosť ponúknuť vyučovanie odborných predmetov na II. stupni. Dôvod výpovede bol v písomnej výpovedi z 29. júna 2005 skutkovo dostatočne a zrozumiteľne vymedzený, navrhovateľka nespochybnila zrozumiteľnosť obsahu výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, výpoveď jej bola doručená do vlastných rúk, jej prevzatie dňa 30. júna 2005 potvrdila vlastnoručným podpisom. Konanie o zaplatenie náhrady mzdy 227 110 Sk z titulu neplatnej výpovede súd vylúčil na samostatné konanie, preto sa v tomto konaní nezaoberal s námietkami navrhovateľky týkajúcimi sa doručenia výpovede z pracovného pomeru, ktorú v skutočnosti mala prevziať až 1. júla 2005. Keďže

navrhovateľka v konaní neunesla dôkazné bremeno, súd žalobu zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p., úspešnej odporkyne priznal trovy konania 7 120 Sk. Keďže navrhovateľka je oslobodená od súdnych poplatkov, aj keď bola v konaní neúspešná, nezaviazal ju na zaplatenie trov štátu, ktoré vznikli vyplatením svedočného zo štátnych prostriedkov.

Krajský súd v Nitre na odvolanie navrhovateľky rozsudkom z 20. júna 2007, sp. zn. 5 Co 268/2006 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že určil, že výpoveď daná navrhovateľke listom odporkyne z 29. júna 2005 č.j. 328/2005, doručená 30. júna 2005, je neplatná. Odporkyne uložil povinnosť zaplatiť navrhovateľke náhradu trov konania 853 Sk do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Vykonaným dokazovaním mal preukázané, že navrhovateľka pracovala u odporkyne na základe pracovnej zmluvy z 2. septembra 1982 a jej zmeny z 1. júna 1983 ako učiteľka 1. - 4. ročníka v pracovnom pomere na dobu neurčitú. Dňa 30. júna 2005 prevzala písomnú výpoveď z pracovného pomeru z 29. júna 2005, v ktorej odporkyňa uviedla, že od 1. septembra 2005 sa zníži počet žiakov, ako i počet tried na I. stupni, čo prináša organizačnú zmenu – zníženie počtu pedagogických zamestnancov, v dôsledku ktorej organizačnej zmeny sa stala nadbytočnou, preto s ňou rozvážuje pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce v znení neskorších predpisov. V konaní nebolo sporné, že u odporkyne došlo k organizačnej zmene, nebolo však preukázané, kedy odporkyňa o tejto organizačnej zmene rozhodla, čo má vplyv na splnenie ponukovej povinnosti odporkyne. Sporným nebolo ani to, že v školskom roku 2005/2006 sa otvorilo o jednu triedu menej ako v školskom roku 2004/2005, čím sa stala jedna učiteľka nadbytočnou. Keďže o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje zamestnávateľ, súd nemôže v tomto smere preskúmať jeho rozhodnutie, ale môže skúmať len splnenie ostatných podmienok vymedzujúcich použitý výpovedný dôvod. Pokiaľ ide o splnenie hmotnoprávnej podmienky výpovede - ponuky iného vhodného miesta, nemusí ísť nevyhnutne o prácu, zodpovedajúcu druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy, môže ňou byť aj práca na kratší pracovný čas a v mieste výkonu doterajšej práce to môže byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady. V konaní odporkyňa však nepreukázala, kedy o organizačnej zmene rozhodla. Riaditeľ odporkyne Mgr. T. na pojednávaní uviedol, že až na koncoročnej porade odporkyne sa očakáva ustálenie počtu žiakov, ktorí nastúpia v ďalšom školskom roku. Námietky navrhovateľky o prijatí ďalších učiteľov na II. stupeň v školskom roku 2005/2006, súd považoval za právne bezvýznamné, pretože navrhovateľka má aprobáciu na výuku na I. stupni. Odvolací súd sa

tiež zaoberal námietkou navrhovateľky o predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú s vychovávateľkou A., hoci túto prácu mohla odporkyňa ponúknuť jej. Pri posudzovaní hmotnoprávnej podmienky výpovede – ponuky vhodnej práce, odvolací súd zaujal názor, že ak sa každoročne počet žiakov na ďalší školský rok ustaloval až ku koncu školského roku na koncoročnej porade, s čím súviselo aj rozhodnutie o počte tried v ďalšom školskom roku, „bolo na prezieravosti riaditeľa a v súlade so Zákonníkom práce a v súlade s dobrými mravmi“, aby o žiadosti zamestnanca o predĺženie pracovného pomeru uzavretého na dobu určitú (A.), nerozhodol vopred, ale aby vyčkal až do rozhodnutia o počte tried v nasledujúcom školskom roku. Vychovávateľka A. mala pracovný pomer uzavretý na dobu určitú do 30. júna 2005, dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 20. júna 2005 došlo k zmene trvania jej pracovného pomeru dobu určitú do 30. júna 2006, tým došlo fakticky k uzavretiu nového pracovného pomeru a odporkyňa do dňa jej nástupu do práce do 1. júla 2005 mohla od svojho prejavu vôle odstúpiť, čo však neurobila, hoci vedela, že bude musieť skončiť pracovný pomer s (nadbytočnou) navrhovateľkou, ktorá mala pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú. Odvolací súd uvedený postup riaditeľa, ktorý nevyčkal s rozhodnutím o predĺžení pracovného pomeru zamestnankyne R., pokiaľ nebol ustálený počet tried v nasledujúcom školskom roku, hodnotil ako nesprávny, pretože podľa jeho názoru zamestnanec v pracovnom pomere dobu neurčitú nemôže sa dostať do horšieho postavenia ako zamestnanec v pracovnom pomere na dobu určitú. Na základe uvedeného odvolací súd dospel k záveru, že odporkyňa si nespĺnila hmotnoprávnu podmienku výpovede – ponuku inej vhodnej práce pre navrhovateľku, z ktorého dôvodu výpoveď danú navrhovateľke listom z 29. júna 2005 č.j. 328/2005, určil za neplatnú. Tvrdenie navrhovateľky o prevzatí výpovede až dňom 1. júla 2005 v priebehu dokazovania preukázané nebolo. O trovách konania odvolací súd rozhodol podľa § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p. a navrhovateľke, ktorá bola v konaní úspešná, priznal právo na náhradu trov konania pozostávajúcu z cestovného na súd na pojednávanie a nákladov na predkladané písomnosti. Trovy odvolacieho konania jej nepriznal, pretože si ich v konaní neuplatnila. Navrhovateľke nepriznal ani trovy konania pozostávajúce zo zaplateného poplatku za návrh v sume 1 000 Sk, ktorý navrhovateľka spolu s návrhom zaplatila, keďže navrhovateľka je v konaní od platenia súdnych poplatkov oslobodená (o vrátení súdneho poplatku rozhodne súd prvého stupňa).

Proti tomuto rozsudku krajského súdu podala dovolanie odporkyňa z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia, pretože rozhodnutie bolo vydané rozpore s vykonaným dokazovaním. Podľa záverov odvolacieho súdu vo veci nevznikla pochybnosť o tom, že

u odporkyne došlo k organizačným zmenám, aj keď sporným zostalo, kedy k organizačnej zmene došlo. V konaní bolo preukázané, že v súvislosti so znížením počtu žiakov v školskom roku 2005/2006 sa znížil počet tried, z čoho vplynula jednoznačná organizačná zmena spočívajúca v nadbytočnosti jedného zamestnanca z radov učiteľov na I. stupni. Nutnosť organizačnej zmeny vplynula zo Smernice Ministerstva školstva SR z 13. júla 2007, č.j. 074/2000-41, ktorá stanovuje najvyšší i najnižší počet žiakov v triede pre daný typ školy. Navrhovateľka pracovala u odporkyne ako učiteľka s aprobáciou pre I. stupeň Základnej školy, z ktorého dôvodu došlo rozhodnutím riaditeľa o organizačnej zmene i k rozhodnutiu o zrušení jej pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce z dôvodu nadbytočnosti, výpovedi predchádzalo jej prerokovanie so zástupcami zamestnancov, čo bolo preukázané listinným dôkazom. Za nesprávny považuje právny záver odvolacieho súdu o nesplnení hmotnoprávnej podmienky výpovede z hľadiska ponuky vhodnej práce. Zdôraznila, že k ustáleniu počtu žiakov a teda aj tried v zmysle vyššie uvedenej smernice (o počte žiakov v triedach) dochádza po koncoročnej konferencii, kedy je možné aj samotné rozhodnutie o možnej nadbytočnosti zamestnancov školy. Z organizačnej štruktúry vyhotovenej riaditeľom školy po koncoročnom ustálení počtu žiakov, ktorá bola v konaní predložená, vyplýva zníženie počtu tried na I. stupni v dôsledku poklesu počtu žiakov, čo malo za následok nadbytočnosť jednej učiteľky; k iným zmenám nedošlo. Dovolateľka nesúhlasila ani s názorom odvolacieho súdu o nesprávnom postupe odporkyne, ktorá rozhodla o predĺžení pracovného pomeru so zamestnankyňou - vychovávateľkou A. (pôvodne uzavretého na dobu určitú do 30. júna 2005), pred jeho skončením už dňa 20. júna 2005, t.j. ešte pred rozhodnutím o organizačnej zmene, pretože výber nadbytočného zamestnanca, tak aj rozhodnutie o žiadosti iného zamestnanca vo veci zmeny pracovnej zmluvy patrí do výlučnej organizačnej právomoci zamestnávateľa. Z uvedených dôvodov žiadala napadnutý rozsudok zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

Navrhovateľka vo vyjadrení k dovolaniu označila rozsudok krajského súdu za správny a navrhla dovolanie zamietnuť a priznať trovy dovolacieho konania 3 619 Sk s DPH za dva úkony právnej služby. Stotožnila sa s konštatovaním odvolacieho súdu, že nebolo preukázané, kedy odporkyňa rozhodla o organizačnej zmene, pretože rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo v konaní preukázané, tvrdenie v dovolaní, že to mohlo byť 22. júna prípadne 30. júna 2005 je účelové a zavádzajúce. Spochybnila tiež tvrdenie odporkyne o prerokovaní výpovede zástupcami zamestnancov, ktoré preukazovala listinným dôkazom vzhľadom k tomu, že zástupcovia zamestnancov si na prerokovanie výpovede nepamätali. Nesúhlasila ani

s názormi odporkyne pokiaľ ide o skončenie pracovného pomeru na dobu určitú s A., ktorej nový pracovný pomer vznikol podľa § 46 Zák. práce dňom nástupu do práce 1. júla 2005. Vyjadrenie odporkyne k splneniu ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 Zák. práce, že nepotreboval jej ponúknuť inú vhodnú prácu, len potvrdzuje úmyselné nesplnenie tejto podmienky platnej výpovede z dôvodu, že sa jej chcela zbaviť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu a dospel k záveru, že dovolaním odporkyne napadnutý rozsudok odvolacieho súdu treba zrušiť.

Občiansky súdny poriadok umožňuje účastníkovi podať dovolanie len z dôvodov taxatívne uvedených v § 241 ods. 2 O.s.p. Dovolanie preto možno odôvodniť len tým, že: a/ v konaní došlo k vadám uvedených v § 237, b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

Vzhľadom na zákonnú povinnosť vyplývajúcu z ustanovenia § 242 ods. 1 O.s.p. dovolací súd predovšetkým skúmal, či v konaní nedošlo k vadám v zmysle § 241 ods. 2 písm. a/, b/ O.s.p.; existencia väd podľa § 241 ods. 2 písm. a/, b/ O.s.p. dovolacím súdom zistená nebola.

V prejednávanej veci dovolanie je odôvodňované aj tým, že napadnutý rozsudok spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.). Právnym posúdením veci je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav.

Z hľadiska skutkového stavu bolo zistené, že navrhovateľka pracovala u odporkyne na základe pracovnej zmluvy z 2. septembra 1982 a jej zmeny z 1. júna 1983 ako učiteľka 1. až 4. ročníka v pracovnom pomere na dobu neurčitú. Dňa 30. júna 2005 podpísala prevzatie listiny označenej ako skončenie pracovného pomeru výpoveďou z 29. júna 2005, v ktorej odporkyňa uviedla, že od 1. septembra 2005 sa zníži počet žiakov, ako i počet tried na

I. stupni, čo prináša organizačnú zmenu – zníženie počtu pedagogických zamestnancov, v dôsledku ktorej organizačnej zmeny sa stala nadbytočnou, preto s ňou rozvážuje pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce v znení neskorších predpisov. Pred doručením výpovede odporkyňa navrhovateľke inú vhodnú prácu neponúkla s odôvodnením, že „nepotrebovala jej vhodnú prácu ponúkať“, neskôr uvádzala, že nedisponovala žiadnym vhodným voľným pracovným miestom. Odporkyňa v konaní preukázala organizačnú zmenu, účinky ktorej mali nastať dňom 1. septembra 2005, t.j. od začiatku nového školského roku, organizačnou schémou účinnou od 1. septembra 2005 v porovnaní s organizačnou schémou platnou v predchádzajúcom školskom roku. Ďalej bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že ku dňu 30. júna 2005 odporkyňa skončila pracovné pomery uzavreté na dobu určitú s pedagogickými zamestnancami – K., B., B., B., S., s niektorými učiteľmi uzavrela dohody o zmene pracovnej zmluvy a predĺžila im pracovné pomery uzavreté na dobu určitú do 30. júna 2005 od 1. júla 2005 na dobu neurčitú (P., L., a od 1. septembra 2005 prijal nových učiteľov (S., D., P., S.) a opätovne uzavrela pracovný pomer so S. od 5. septembra 2005).

Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce v znení platnom v čase výpovede, (ďalej len „ZP“) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Základnými predpokladmi pre použitie tohto výpovedného dôvodu sú rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a príčinná súvislosť medzi týmto rozhodnutím a nadbytočnosťou zamestnanca. K predpokladom pre danie výpovede podľa citovaného ustanovenia patrí i to, že takéto rozhodnutie prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán, podľa ktorého konkrétny zamestnanec sa stal pre zamestnávateľa nadbytočným. Samotné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách v konaní o neplatnosť výpovede súd nemôže preskúmať z hľadiska jeho platnosti ako právneho úkonu, pretože takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom. V prípade, ak vzniknú pochybnosti, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách, súd sa môže zaoberať len tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté, a či ho urobil zamestnávateľ. Medzi účastníkmi nie je sporné, že u odporkyne došlo k organizačnej zmene, ktorá sa prejavila v znížení stavu zamestnancov (v dôsledku zníženia počtu tried na

I. stupni), čo odporkyňa preukazovala organizačnými schémami preukazujúcimi stav zamestnancov ku dňu 31. augusta 2005 a k 1. septembru 2005. Aj keď zostalo sporným, kedy riaditeľ školy ako štatutárny zástupca odporkyne o tejto organizačnej zmene rozhodol, účastníci nespochybňovali, že sa tak stalo pred doručením výpovede. Ku dňu účinnosti tejto organizačnej zmeny, t.j. k 1. septembru 2005 došlo k zníženiu počtu tried na I. stupni, kde bola zaradená aj navrhovateľka vzhľadom na svoju aprobáciu pre výuku na I. stupni, čím logicky došlo aj k zrušeniu jedného miesta učiteľa na I. stupni, z čoho vyplynula jeho nadbytočnosť. Keďže o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere jeho rozhodnutie preskúmať, so zreteľom na uvedené dovolací súd sa stotožňuje so záverom odvolacieho súdu o vykonaní organizačnej zmeny, v dôsledku ktorej sa stala navrhovateľka nadbytočnou.

Vzhľadom na rozsah dovolania i odporkyňou uplatnený dovolací dôvod, ktorým je dovolací súd viazaný, bolo potrebné v danej veci posúdiť správnosť záveru odvolacieho súdu o neplatnosti výpovede z dôvodu nesplnenia ponukovej povinnosti odporkyne v zmysle § 63 ods. 2 ZP.

Podľa § 63 ods. 2 ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak a/ zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, b/ zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle tohto ustanovenia je zákonným predpokladom danosti výpovedného dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, pričom samotná existencia tohto výpovedného dôvodu zamestnávateľa nezbavuje právnej povinnosti ponúknuť zamestnancovi ešte pred uplatnením výpovede vhodnú prácu tak, ako ju vymedzuje citované ustanovenie § 63 ods. 2. ZP v znení platnom v čase dania výpovede. Jej zmysel spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok, a že umožňuje jednostranné skončenie pracovného pomeru výpoveďou až po splnení stanovených podmienok. Vzhľadom k tomu, že účinky výpovede nastávajú až jej účinným doručením

zamestnancovi, k tomuto momentu je potrebné posudzovať aj splnenie vyššie uvedenej hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede. Z tohto hľadiska je preto rozhodujúce v danom prípade, kedy došlo k doručeniu výpovede navrhovateľke, či 30. júna alebo 1. júla 2005 vzhľadom na skončenie pracovných pomerov niektorých zamestnancov, ktorí mali uzavretý pracovný pomer na dobu určitú k 30. júnu 2005 (K., B., B., B. S. - ktorá od 5. septembra 2005 bola znovu prijatá do pracovného pomeru na dobu určitú do 30. júna 2006).

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 ZP 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 ZP 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.

Najvyšší súd v rámci dovolacieho prieskumu zistil, že odvolací súd pri posudzovaní splnenia hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede podľa § 63 ods. 2 ZP účinného v čase dania výpovede navrhovateľke nepostupoval v súlade s vyššie uvedeným výkladom ponukovej povinnosti zamestnávateľa.

Odvolací súd nesplnenie ponukovej povinnosti pred výpoveďou majúce za následok neplatnosť výpovede, vyvodil iba „z nesprávneho postupu odporkyne“, ktorá dňa 20. júna 2005 rozhodla „o predĺžení“ pracovného pomeru s vychovávateľkou školského klubu A., ktorej mal skončiť pracovný pomer uzavretý na dobu určitú dňom 30. júna 2005, teda ešte pred zisteným konečným počtom tried pre budúci školský rok. Zároveň v tejto súvislosti bez ďalšieho zdôvodnenia zaujal názor, že nie je prípustné, aby sa zamestnanec, ktorý má uzavretý pracovný pomer na dobu neurčitú, dostal do horšieho postavenia ako zamestnanec v pracovnom pomere na dobu určitú. Vzhľadom na uvedené odvolací súd mal preukázané nesplnenie hmotnoprávnej podmienky výpovede, a to ponuky inej vhodnej práce pre

navrhovateľku, z ktorého dôvodu zmenil rozsudok súdu prvého stupňa a výpoveď určil za neplatnú. V danom prípade však z výsledkov dokazovania doposiaľ nevyplýva (nemožno dospieť k záveru), že by odporkyňa tým, že pred rozhodnutím o organizačnej zmene po ustálení počtu tried v školskom roku 2005/2006 a niekoľko dní pred daním výpovede navrhovateľke, využila svoje právo uzavrieť dohodu o zmene pracovnej zmluvy predĺžením doby trvania pracovného pomeru so zamestnankyňou R., konala v rozpore so Zákonníkom práce. Aj keby dôsledkom tohto postupu odporkyne bolo, že uvedené pracovné miesto – vychovávateľka v školskom klube, pre výkon ktorého (ako uvádza navrhovateľka) spĺňala predpoklady, jej nemohla v zmysle § 63 ods. 2 ZP ponúknuť, nemožno len z tejto skutočnosti bez ďalšieho vyvodiť rozpor tohto postupu so Zákonníkom práce a ustálenými dobrými mravmi (súborom nepísaných spoločenských a mravných pravidiel), ktoré sú v spoločnosti v prevažnej miere uznávané. Podľa názoru dovolacieho súdu tento postup odporkyne, ktorá bola oprávnená rozhodnúť o uzavretí dohody o zmene pracovnej zmluvy s A. R. pred uplynutím pôvodne dojednanej doby trvania pracovného pomeru, nemôže byť kvalifikovaný za nesplnenie hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede - ponukovej povinnosti vyplývajúcej z § 63 ods. 2 ZP a bez ďalšieho z neho nemožno vyvodiť záver o výkone jej práva v rozpore s dobrými mravmi v zmysle § 13 ods. 3 ZP, ktorá okolnosť má za následok nesplnenie ponukovej povinnosti odporkyne podľa § 63 ods. 2 ZP a v konečnom dôsledku neplatnosť výpovede.

Podľa dovolacieho súdu nemožno prisvedčiť ani správnosti názoru odvolacieho súdu o preferovaní zamestnanca v pracovnom pomere na dobu neurčitú pred zamestnancom v pracovnom pomere na dobu určitú, pretože je v rozpore so všeobecným zákazom diskriminácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov vyplývajúcim z čl. I Základných Zásad Zákonníka práce ako aj z § 13 ZP. V najvšeobecnejšom právnom rámci aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov vyplýva predovšetkým zo zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou a zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ktorý je spoločným právnym základom pre dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v celom právnom poriadku Slovenskej republiky (§ 2 ods. 1 tohto zákona).

Keďže odvolací súd hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede uvedenú v § 63 ods. 2 ZP neskúmal z hľadísk, ktoré sú pre jej naplnenie určujúce, jeho záver o nesplnení ponukovej povinnosti odporkyne bez doplnenia dokazovania v naznačenom smere a zistenia

rozhodujúcich okolností pre jej posúdenie je predčasný a nemôže byť považovaný za správny. Odporkyňou uplatnený dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. je preto daný. Za tejto situácie Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky nezostalo iné, než rozhodnutie krajského súdu zrušiť a vec vrátiť Krajskému súdu v Nitre na ďalšie konanie (§ 243b ods. 1 O.s.p.).

V novom rozhodnutí rozhodne súd znovu aj o trovách pôvodného konania a tiež o trovách dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

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

**V Bratislave 27. novembra 2008**

**JUDr. Daniela Sučanská, v.r.**  
**predsedníčka senátu**

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková