



R o z s u d o k
V m e n e S l o v e n s k e j r e p u b l i k y

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu JUDr. Rudolfa Čirča a sudcov JUDr. Ladislava Górásza a JUDr. Ivana Machyniaka v právnej veci žalobcu **JUDr. E. T.**, bývajúceho v B., zastúpeného Z. - A. K. S., L. č. X., v mene ktorej vykonáva advokáciu ako konateľka advokátka JUDr. D. Z., proti žalovanej **D., A.A.** so sídlom v Š., A., zastúpenej A. & P., S., Š. č. X., v mene ktorej vykonáva advokáciu ako konateľ advokát JUDr. L. G., **o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou**, vedenej na Okresnom súde Galanta pod sp.zn. 15 C 487/2007, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Trnave z 2. decembra 2008 sp.zn. 23 Co 121/2008 rozhodol

t a k t o

Dovolanie žalobcu **z a m i e t a .**

Žalovanej nepriznáva náhradu trov dovolacieho konania.

O d ô v o d n e n i e

Žalobou podanou na Okresnom súde Galanta 19. júna 2007 sa žalobca domáhal určenia neplatnosti výpovede danej mu žalovanou X. podľa § 63 ods. 1 písm. b/ zák. č. 311/2001 Z.z.- Zákonníka práce - v znení do 31.8.2007 (ďalej len „Zákonník práce“) z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien a náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Neplatnosť výpovede odôvodňoval tým, že neexistuje písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene prijaté formou rozhodnutia predstavenstva spoločnosti, keďže za takého rozhodnutie nemožno považovať rozhodnutie generálneho riaditeľa číslo X., vydanie č. X., ktorého účelom bolo vykonanie zmien organizačnej štruktúry. Rozhodnutie generálneho riaditeľa označil za absolútne neplatný právny úkon pre nedodržanie formy a ďalej z dôvodu, že ide o právny úkon, ktorý svojim

obsahom spadá do kompetencie predstavenstva spoločnosti, preto jeho prijatie neoprávnenou osobou obchádza zákon a odporuje dobrým mravom. Namietal tiež nedostatok svojej nadbytočnosti a nedostatok príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou poukazujúc na to, že aj po doručení výpovede, t.j. po tom, čo jeho pracovné zaradenie vo funkcii „riaditeľa úseku rozvoja ľudských zdrojov“ bolo zrušené, mu boli ukladané pracovné úlohy zodpovedajúce tomuto zaradeniu. Rovnako namietal aj nesplnenie ponuky vhodnej práce, pretože z ponúknutého zamestnania vo funkcii „r.“ na odbore personalistiky a ekonomiky práce nebol schopný posúdiť ani druh, ani obsah a teda ani primeranosť a vhodnosť ponúkanej práce a napriek žiadosti mu nebol poskytnutý primeraný čas na posúdenie tejto ponuky.

Okresný súd Galanta čiastočným rozsudkom zo 4. marca 2007 č.k. 15 C 487/2007-172 určil, že skončenie pracovného pomeru formou výpovede zo dňa X., ktorá bola daná žalovanou ako zamestnávateľom žalobcovi ako zamestnancovi, je neplatné. V odôvodnení rozsudku uviedol, že nebol splnený základný hmotnoprávny predpoklad platnosti výpovede a to príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu. Poukazoval pritom na výpoveď svedka Ing. O. M. - generálneho riaditeľa žalovanej, ktorý mal uviesť, že dôvodom skončenia pracovného pomeru žalobcu nebola samotná organizačná zmena, ale to, že on ako nový generálny riaditeľ zahrnul žalobcu do okruhu osôb, s ktorými v rámci ďalšieho fungovania spoločnosti nepočítal a spolupracovať s nimi nechcel. Z tejto výpovede vyvodil záver, že samotná organizačná zmena bola robená so zámerom, aby v jej dôsledku mohla byť odôvodnená nadbytočnosť žalobcu.

Krajský súd v Trnave ako odvolací súd na odvolanie žalovanej rozsudkom z 2. decembra 2008 sp.zn. 23 Co 121/2008 prvostupňový rozsudok zmenil tak, že žalobu (v časti o určenie neplatnosti výpovede) zamietol. V odôvodnení svojho rozsudku uviedol, že súd prvého stupňa síce vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, ale na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a v dôsledku toho i vec nesprávne právne posúdil. Poukázal najmä na to, že argumentácia súdu prvého stupňa, že došlo k daniu výpovede len z dôvodu, že generálny riaditeľ už nemienil ďalej pracovať so žalobcom, bola nedôvodná, keď z výsluchu tohto svedka na pojednávaní pred súdom prvého stupňa táto skutočnosť nevyplývala. Súd prvého stupňa svoj záver založil v podstate na jednej vete svedka vytrhnutej z kontextu jeho výpovede „že si urobil výber ľudí, ktorých si vyhodnotil

ako takých, že vzhľadom na ďalšiu stratégiu rozvoja spoločnosti už nebudú jej prínosom a medzi týchto ľudí patril aj navrhovateľ“.

Po zopakovaní dokazovania výsluchom svedka Ing. O. M. a listinnými dôkazmi na odvolacom pojednávaní a vyhodnotení všetkých vykonaných dôkazov dospel odvolací súd k záveru, že boli splnené všetky predpoklady platnosti výpovede danej žalobcovi. Bola totiž preukázaná existencia písomného rozhodnutia predstavenstva ako štatutárneho orgánu žalovanej o organizačnej zmene, ktorej obsahom bolo aj zrušenie úseku ľudských zdrojov a zrušenie funkcie riaditeľa tohto úseku, t.j. funkcie zastávanej žalobcom, a nadbytočnosť žalobcu ako dôsledok tejto organizačnej zmeny. Preukázané bolo aj to, že žalobcovi bola ponúknutá práca r. na odbore personalistiky a ekonomiky práce, zodpovedajúca jeho zdravotnej spôsobilosti, schopnostiam a kvalifikácii, a že žalobca ponúknuté pracovné miesto odmietol. Odvolací súd napokon poukázal aj na to, že rozhodnutie o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu, preto jeho platnosť nie je možné súdom preskúmať, a že zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď, musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca. Navrhol, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Dovolanie odôvodnil nesprávnym zistením skutkového stavu, porušením zásady hodnotenia dôkazov a nesprávnym právnym posúdením veci. Za nesprávne zistenie skutkového stavu označil to, že odvolací súd opomenul skutkové zistenia, že výpoveď bola motivovaná neochotou generálneho riaditeľa spolupracovať so žalobcom, že dňa X. sa na rokovaní predstavenstva žalovanej o organizačnej zmene nerokovalo, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo ku dňu výpovede prijaté v písomnej forme a že žalobca sa nikdy nestal nadbytočným. Porušenie zásady hodnotenia dôkazov videl v tom, že odvolací súd na všetky listinné dôkazy a výsluch žalobcu neprihliadol a z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa vyvodil odlišné skutkové a právne závery bez toho, aby dokazovanie v potrebnom rozsahu zopakoval. Nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom odôvodnil nesprávnosťou jeho právnych záverov o existencii písomného rozhodnutia o organizačnej zmene v čase doručenia výpovede, o jeho nadbytočnosti a o existencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou. Uviedol, že ani jeden z týchto predpokladov splnený nebol a že

išlo o zneužitie práva uskutočniť organizačné zmeny s úmyslom poškodiť jeho záujmy. Namietal tiež nedostatok konkretizácie výpovedného dôvodu.

Žalovaná vo vyjadrení k dovolaniu navrhla tento mimoriadny opravný prostriedok ako neopodstatnený zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal dovolaním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu ako aj konanie ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že dovolanie nie je dôvodné. Najvyšší súd predovšetkým z úradnej povinnosti skúmal existenciu väd konania taxatívne vymedzených v ustanovení § 237 O.s.p. a iných väd, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Zistil, že z obsahu spisu žiadne takéto vady nevyplývajú. Konanie pred odvolacím súdom nebolo postihnuté ani vadou, ktorá mala spočívať v tom, že odvolací súd sa odchýlil od skutkových zistení súdu prvého stupňa bez toho, aby dokazovanie v potrebnom rozsahu zopakoval. Z obsahu spisu je zrejmé, že rozhodujúci dôkaz, z ktorého vychádzal súd prvého stupňa, t.j. výsluch svedka Ing. O. M., odvolací súd zopakoval a po zopakovaní aj listinných dôkazov a vyhodnotení vykonaných dôkazov si zadovážil dostatok podkladov pre svoje odlišné skutkové a v dôsledku toho aj právne závery. Postup odvolacieho súdu bol tak v súlade s ustanovením § 213 ods. 3 O.s.p., v zmysle ktorého ak má odvolací súd za to, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie v potrebnom rozsahu opakuje sám.

Z hľadiska existencie prípadných väd konania nebola dôvodná ani námietka o nevykonaní dôkazu výsluchom svedkyne Ing. O., ktorý navrhol žalobca prvýkrát až v odvolacom konaní. V zmysle § 120 ods. 1 O.s.p. je totiž vecou súdu, ktoré z označených dôkazov vykoná. Povinnosťou súdu je len nevykonanie dôkazu odôvodniť (§ 157 ods. 2 O.s.p.). Odvolací súd si túto povinnosť splnil, keď nevykonanie uvedeného dôkazu riadne odôvodnil (str. 6 jeho rozsudku).

Následne sa preto dovolací súd zaoberal správnosťou právneho posúdenia veci odvolacím súdom. Nesprávnym právnym posúdením veci treba rozumieť nesprávnu aplikáciu hmotného práva alebo jeho nesprávny výklad, ktorý má za následok nesprávne rozhodnutie.

V preskúmvanej veci išlo o otázku správnej aplikácie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce vo väzbe na zistený skutkový stav.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce 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 alebo o iných organizačných zmenách.

K predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa citovaného ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomné rozhodnutie, že sa podľa tohto rozhodnutia zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t.j. že sa zamestnanec stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia (jeho realizácie u zamestnávateľa) nadbytočným. Pre výpoveď z pracovného pomeru podľa uvedeného ustanovenia je súčasne charakteristické, že zamestnávateľ aj naďalej môže (objektívne vzaté) zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, ale jeho práca nie je (vôbec alebo v pôvodnom rozsahu) pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná, lebo sa stal nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie o zmene úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách. Zákon uvedeným spôsobom zamestnávateľovi umožňuje, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. Zamestnanec nemusí byť vždy pre zamestnávateľa nadbytočným už v dobe podania výpovede (porovnaj dikciu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce “zamestnanec sa stane nadbytočný“). Pretože platnosť právnych úkonov, vrátane právnych úkonov podľa pracovnoprávnych predpisov, treba posudzovať k okamžiku a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený, rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté pred podaním výpovede.

V prejednávanej veci z dokazovania zopakovaného odvolacím súdom bolo z hľadiska skutkového zistené, že žalobca pracoval u žalovanej ako riaditeľ úseku rozvoja ľudských zdrojov, že predstavenstvo žalovanej ako jej štatutárny orgán na riadnom rokovaní dňa X. rozhodlo o zmenách organizačnej štruktúry a funkčnej systemizácie spočívajúcich

v zrušení úseku ľudských zdrojov a funkcie riaditeľa tohto úseku, v zaradení odboru centra zdravotnej starostlivosti do štruktúry finančného úseku a v zriadení odboru personalistiky a ekonomiky práce a odboru riadenia organizácie a správy majetku v priamej podriadenosti generálneho riaditeľa, pričom zabezpečenie vykonania prijatých zmien s účinnosťou od X. uložilo podpredsedovi predstavenstva, ktorým bol v tej dobe generálny riaditeľ Ing. O. M., že generálny riaditeľ vydal dňa X. písomné rozhodnutie generálneho riaditeľa č. X., vydanie č. X., ktorým sa od X. vykonávajú uvedené organizačné a funkčné zmeny, že žalobca bol dňa X. oboznámený s organizačnou zmenou, ku ktorej dochádza od X. na útvare, na ktorom je zaradený a že z toho dôvodu sa stáva nadbytočným, že mu bola ponúknutá práca r. na úseku generálneho riaditeľa, odbore personalistiky a ekonomiky práce, že túto ponuku neprijal a jej neprijatie potvrdil svojím podpisom a že následne v ten istý deň X. mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu organizačných zmien vyplývajúcich z rozhodnutia generálneho riaditeľa č. X., vydanie č. X., v dôsledku ktorých sa stal v súčasnom pracovnom zaradení nadbytočným.

Podľa názoru dovolacieho súdu odvolací súd v predmetnej veci správne aplikoval ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, upravujúceho základné predpoklady výpovede pre nadbytočnosť zamestnanca. Skutkový stav tak, ako ho ustálil odvolací súd po vyhodnotení ním zopakovaného dokazovania, umožňoval záver o existencii všetkých predpokladov platnosti výpovede v zmysle uvedeného ustanovenia. Odvolací súd, rešpektujúc vyššie uvedené výkladové hľadiská, svoje právne závery o existencii písomného rozhodnutia o organizačnej zmene v čase doručenia výpovede, o nadbytočnosti žalobcu, o príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou (ktorej obsahom bolo aj zrušenie úseku, na ktorom pracoval žalobca a zrušenie ním zastávanej funkcie) a nadbytočnosťou žalobcu, ako aj o splnení ďalšieho predpokladu platnosti výpovede a to ponuky inej vhodnej práce (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce), náležite a presvedčivo odôvodnil. Dovolací súd sa s týmito dôvodmi stotožňuje a v podrobnostiach na ne poukazuje. Len na doplnenie uvádza, že vydaním písomného rozhodnutia generálneho riaditeľa č. X., vydanie č. X. dňa X., ktorým generálny riaditeľ ako výkonný orgán žalovanej podľa uloženého pokynu začal zabezpečovať vykonanie predstavenstvom prijatých zmien v organizačnej štruktúre a funkčnej systematizácii, bola splnená požiadavka zákona o písomnej forme rozhodnutia o organizačnej zmene. Z tohto rozhodnutia ako i s oboznámenia o organizačnej zmene a z povahy prijatých zmien bolo zrejmé, že dňom X. len začala ich realizácia a teda aj rušenie úseku rozvoja ľudských zdrojov, a že k faktickému završeniu zrušenia funkcie zastávanej žalobcom dôjde až uplynutím

výpovednej lehoty, ktorá mu začala plynúť doručením výpovede. Preto pridelovanie práce žalobcovi podľa pracovnej zmluvy v priebehu výpovednej lehoty bolo povinnosťou žalovanej zo stále existujúceho pracovného pomeru a nevylučovalo nadbytočnosť žalobcu, ktorá mala nastať až zavŕšením organizačných zmien. V súvislosti s dovolacou námietkou žalobcu, že išlo voči nemu o zneužitie práva, dovolací súd poznamenáva, že žalobca takúto okolnosť ako dôvod neplatnosti výpovede v žalobe a ani v priebehu ďalšieho konania pred súdom prvého stupňa netvrdil a teda ani nepreukazoval a skutkový stav zistený odvolacím súd nedával žiaden podklad pre prípadný záver, že žalovaná prijatie organizačnej zmeny len predstierala. Zo skutkového stavu bolo zrejmé, že rozhodnutie žalovanej bolo skutočne prijaté k dosiahnutiu organizačnej zmeny spočívajúcej okrem iného aj v zrušení úseku, na ktorom vykonával žalobca funkciu riaditeľa a v zrušení ním zastávanej funkcie, a že tento dôsledok aj nastal.

Dovolacím námietkami žalobcu týkajúcimi sa nesprávneho zistenia skutkového stavu a porušenia zásady hodnotenia dôkazov sa dovolací súd nezaoberal, pretože jednak v zmysle § 241 ods. 2 O.s.p. nesprávne zistenie skutkového stavu ani nesprávne hodnotenie dôkazov nie sú samostatnými dovolacími dôvodmi a jednak podľa § 243a ods. 2 veta druhá O.s.p. dovolací súd v dovolacom konaní dokazovanie nevykonáva. Nemôže teda vykonávať prehodnocovanie zisteného skutkového stavu, z ktorého vychádzal odvolací súd a nemôže ani hodnotiť dôkazy, ktoré sám nevykonal. Z rovnakého dôvodu sa nemohol ani zaoberať skutkovým tvrdením o nedostatočnej konkretizácii výpovedného dôvodu, uplatneným žalobcom až v dovolacom konaní.

So zreteľom na uvedené dovolací súd dovolanie žalobcu ako nedôvodné zamietol (§ 243b ods. 1 veta pred bodkočiarkou O.s.p.).

Úspešnej žalovanej nepriznal náhradu trov dovolacieho konania, pretože trovysúvisiace s odmenou jej zástupkyne za vyjadrenie k dovolaniu nepovažoval za potrebné na účelné bránenie práva, keďže v porovnaní s jej vyjadreniami v základnom konaní neobsahovali nové skutočnosti.

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

V Bratislave 30. júna 2010

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

Za správnosť vyhotovenia : Bc. Patrícia Špacírová