



ROZSUDOK

V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Milana Deáka a sudkýň JUDr. Jany Bajánkovej a JUDr. Viery Petrikovej, v právnej veci žalobcu **Ing. J. U.**, bývajúceho v B., zastúpeného Mgr. M. P., advokátom v B., proti žalovanej **D.**, so sídlom v B., **o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy**, vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 27C 115/2006, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 22. októbra 2009, sp. zn. 6Co 269/2008, takto

r o z h o d o l :

Dovolanie žalobcu **z a m i e t a .**

Žalovanej náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava I (súd prvého stupňa) rozsudkom z 23. apríla 2008 č. k. 27C 115/2006-204 určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobcovi listom žalovanej zo 4. augusta 2005 je neplatná a pracovný pomer trvá. Žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy 403 357 Sk do troch dní od právoplatnosti rozsudku a vo zvyšku žalobu zamietol. Zároveň žalovanej uložil povinnosť zaplatiť súdny poplatok vo výške 27 198 Sk na účet súdu prvého stupňa do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. O trovách konania rozhodol tak, že žalovanej ich náhradu nepriznal. Súd prvého stupňa mal z vykonaného dokazovania za preukázané, že žalobca pracoval u žalovanej v riadnom pracovnom pomere na

základe pracovnej zmluvy od 1. septembra 1996 ako samostatný odborný referent špecialista na oddelení vnútornej kontroly. Listom zo 4. augusta 2005, ktorý bol žalobcovi doručený 5. augusta 2005, skončila žalovaná so žalobcom pracovný pomer výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti v súvislosti s rozhodnutím generálneho riaditeľa z 2. augusta 2005 o znížení stavu zamestnancov s tým, že pracovný pomer sa skončí uplynutím trojmesačnej výpovednej doby dňom 30. novembra 2005. Túto výpoveď dala žalovaná žalobcovi v spojitosti s transformáciou žalovanej ako zdravotnej poisťovne od 1. septembra 2005 na akciovú spoločnosť podľa zákona č. 581/2004 Z. z. Vo vestníku úradu pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou č. 4/2005 z 30. júna 2005 bolo uverejnené rozhodnutie o vydaní povolenia žalovanej na vykonávanie verejného zdravotného poistenia so súhlasom na ustanovenie osôb zodpovedných za výkon vnútornej kontroly pre PhDr. E. C., ktorá pracovala pôvodne so žalobcom na oddelení vnútornej kontroly, a pre Ing. A. H., ktorá pôvodne pracovala ako samostatný odborný referent špecialista na odbore ekonomiky, oddelenie poisťného rozpočtu a finančných operácií. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 31. augusta 2005 bola Ing. H. zaradená vo funkcii samostatný odborný referent špecialista na útvar vnútornej kontroly v rozsahu pracovnej náplne podľa ustanovenia § 3 ods. 6 zákona č. 581/2004 Z. z. Súd dospel k skutkovému záveru, že aj po organizačnej zmene žalovanej k 1. septembru 2005 zostala pôvodná pracovná náplň kontrolnej činnosti žalobcu, vykonávaná v rozsahu činnosti oddelenia vnútornej kontroly, zachovaná aj v rámci novozriadeného útvaru vnútornej kontroly, ku ktorej činnosti pribudla ako ďalšia činnosť – vypracovanie protokolu o správnosti údajov o výpočte minimálnej miery platobnej schopnosti spoločnosti a vysvetľujúcej správy, ktorá dovedy nebola predmetom činnosti oddelenia vnútornej kontroly ani oddelenia poisťného rozpočtu a finančných operácií v rámci odboru ekonomiky. Z týchto zistení vyvodil súd právny názor, že žalobca sa vzhľadom na ním vykonávaný druh práce nestal v dôsledku organizačnej zmeny nadbytočným, nakoľko žalovaná aj naďalej po organizačnej zmene žalobcom vykonávaný druh práce potrebovala v plnom rozsahu; žalobe na určenie neplatnosti výpovede preto vyhovel. Ďalej ustálil, že žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy od 14. decembra 2006, kedy bol žalovanej doručený žalobný návrh, ktorý súd považoval za oznámenie, že žalobca trvá na ďalšom zamestnaní, nakoľko z obsahu spisu nevyplýva, že žalobca tento právny úkon relevantným spôsobom urobil skôr. Súd priznal žalobcovi náhradu mzdy (aj s prihliadnutím na žiadosť žalovanej v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce) za obdobie 9 mesiacov a ďalších 3 mesiacov, t.j. od 14. decembra 2006 do 14. decembra 2007 v plnom rozsahu s tým, že za ďalšie obdobie priemerný mesačný zárobok krátil o výšku priznaného predčasného starobného dôchodku žalobcu. Celkovo tak priznal

žalobcovi náhradu mzdy vo výške 403 357 Sk a vo zvyšku uplatneného nárok na náhradu mzdy žalobu zamietol. S poukazom na názor, že nárok na náhradu mzdy sa stáva splatným až na základe rozhodnutia súdu, zamietol súd žalobu i v časti žalobcom uplatnených úrokov z omeškania z náhrady mzdy. Náhradu trov konania súd žalovanej nepriznal, aj keď o ňu požiadala, nakoľko žalobca (ktorý si náhradu trov konania neuplatnil) mal neúspech len v nepatrnej časti (§ 142 ods. 3 O.s.p.) Výrok o poplatkovej povinnosti žalovanej súd odôvodnil ustanovením § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb.

Krajský súd v Bratislave (odvolací súd) na základe odvolania žalovanej smerujúceho proti vyhovujúcej časti rozsudku súdu prvého stupňa a odvolania žalobcu smerujúceho proti zamietajúcej časti týkajúcej sa náhradu mzdy rozsudkom z 22. októbra 2009 sp. zn. 6Co 269/2008 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že žalobu zamietol a žalovanej nepriznal náhradu trov konania. Odvolací súd po doplnení dokazovania ustálil, že po vykonaní organizačnej zmeny bol u žalovanej novovytvorený útvar vnútornej kontroly, na ktorom síce opäť pracovali dvaja zamestnanci, a to PhDr. E. C. a Ing. A. H., ktorá však neobsadila zrušené miesto žalobcu, ale plnila pre žalovanú nové úlohy, ktoré jej vyplývali zo zákona č. 581/2004 Z. z. Po transformácii sa na útvar vnútornej kontroly dostala agenda platobnej schopnosti zdravotnej poisťovne, preto bolo potrebné naň zaradiť zamestnanca s ekonomickým zameraním. Odvolací súd zistil, že pracovná náplň PhDr. E. C. sa po transformácii zmenila, keď jej pribudla ďalšia agenda (napr. sťažnosti), pričom hlavnou pracovnou náplňou Ing. A. H. bola práve agenda súvisiaca s platobnou schopnosťou zdravotnej poisťovne. Podľa odvolacieho súdu žalobca sa stal nadbytočným v priamej príčinnej súvislosti s prijatou organizačnou zmenou, nakoľko žalobcom vykonávaný druh práce kontrolnej činnosti (výkon a vyhodnocovanie vnútornej kontroly) zabezpečovala po organizačnej zmene iba PhDr. C., keď Ing. H. vykonávala iný druh práce ako pôvodne žalobca (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Odvolací súd uviedol, že o nadbytočnosti žalobcu svedčilo i rozhodnutie generálneho riaditeľa z 2. augusta 2005, ktorým bol s účinnosťou od 1. septembra 2005 znížený stav zamestnancov o 19 zamestnancov, pričom ich pracovné miesta boli zrušené; medzi nimi bolo i pracovné miesto žalobcu. Zamestnanecká rada nemala proti uvedenému rozhodnutiu generálneho riaditeľa žiadne výhrady a súhlasila s rozviazaním pracovného pomeru s týmito zamestnancami. Odvolací súd zistil zo zoznamu zamestnancov žalovanej, že k 31. augustu 2005 u nej pracovalo 52 zamestnancov a od 1. septembra 2005 pracovalo 50 zamestnancov. Odvolací súd skúmal platnosť výpovede i v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, pričom zistil, že žalovaná si nesplnila svoju

ponukovú povinnosť, keď žalobcovi neponúkla inú pre neho vhodnú prácu, avšak túto povinnosť si ani splniť nemohla, keďže bolo preukázané, že žiadnu vhodnú prácu pre žalobcu nemala a v čase výpovede nedisponovala ani voľnými pracovnými miestami. Z týchto dôvodov dospel k záveru, že žaloba dôvodná nebola, a preto napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu zamietol. Úspešnej žalovanej náhradu trov konania nepriznal s poukazom na existenciu dôvodov hodných osobitného zreteľa v zmysle § 150 ods. 1 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca dovolanie. Navrhol, aby dovolací súd napadnutý rozsudok zmenil a určil, že výpoveď je neplatná a pracovný pomer trvá a tiež uložil žalovanej povinnosť zaplatiť mu 13 389 € a k rukám jeho právneho zástupcu trovy právneho zastúpenia 747,30 €. V dovolaní vytýkal správnosť skutkových zistení odvolacieho súdu, keď uviedol, že jeho pracovné miesto (výkon a vyhodnocovanie vnútornej kontroly) v skutočnosti zrušené nebolo, pretože toto pracovné zaradenie si v rámci útvaru vnútornej kontroly aj po 1. septembri 2005 zachovalo ten istý počet zamestnancov ako v čase, keď tam pôsobil. Argumentoval výpoveďou svedkyne PhDr. C. a dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 31. augusta 2005 uzatvorenej medzi Ing. H. a žalovanou, kde bola menovaná zaradená na funkciu samostatný odborný referent špecialista (útvár vnútornej kontroly), čo presne zodpovedalo jeho pracovnému zaradeniu. Zdôraznil, že žalovaná odôvodnila skončenie pracovného pomeru zvýšením efektívnosti práce, ale nepreukázala príčinnú súvislosť medzi touto organizačnou zmenou a jeho nadbytočnosťou. Nesúhlasil so záverom odvolacieho súdu, že o nadbytočnosti žalobcu svedčí i absolútne zníženie počtu zamestnancov u žalovanej, keďže nadbytočnosť nie je vôbec podmienená takýmto znížením. Mal za to, že žalovanej sa nepodarilo v konaní preukázať ani príčinnú súvislosť medzi skončením pracovného pomeru a plnením jej nových úloh (výpočtom minimálnej miery platobnej neschopnosti zdravotnej poisťovne). V tejto súvislosti poukazoval na výpoveď svedkyne PhDr. C., vo svetle ktorej malo byť nepravdivým tvrdenie žalovanej, že Ing. H. bola zaradená na útvár vnútornej kontroly iba na plnenie úlohy sledovania platobnej neschopnosti. Taktiež namietal, že nebolo nijako preukázané splnenie ponukovej povinnosti žalovanou a odvolací súd sa uspokojil iba s jej tvrdeniami, pričom v rozhodnej dobe boli do kancelárie generálneho riaditeľa prijímaní noví zamestnanci.

Žalovaná sa k dovolaniu žalobcu nevyjadrila.

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.), zastúpený advokátom (§ 241 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 v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie nie je dôvodné.

Dovolaním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa (§ 236 ods. 1 O.s.p.).

V zmysle § 237 O.s.p. je dovolanie prípustnú proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu, ak a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b/ ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania, c/ účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený, d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e/ sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, f/ účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom, g/ rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát.

Podľa § 238 ods. 1 O.s.p. dovolanie je tiež prípustné proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej.

V zmysle ustanovenia § 241 ods. 2 O.s.p. môže byť dovolanie podané iba z dôvodov, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 237 O.s.p., b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací súd je viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uplatnenými dôvodmi. Obligatórne (§ 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.) sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p. a tiež tzv. inými vadami, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale podľa obsahu tohto opravného prostriedku.

Vady uvedené v § 237 O.s.p. dovolateľ nenamietal a ich existencia v dovolacom konaní nevyšla najavo.

Vychádzajúc z obsahu dovolania bolo potrebné uzavrieť, že dôvodnosť svojho prípustného dovolania proti zmeňujúcemu rozsudku odvolacieho súdu (§ 238 ods. 1 O.s.p.) vyvodzoval žalobca z ustanovenia § 241 ods. 2 písm. b/ a c/ O.s.p., t. j. že konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, a že rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnuť aj vtedy, ak nie je v dovolaní namietaná, je procesná vada, ktorá na rozdiel od väd taxatívne vymenovaných v § 237 O.s.p. nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej dôsledkom je nesprávnosť rozhodnutia vo veci, ktorej základom je porušenie procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní. Ani takáto vada však dovolacím súdom v konaní zistená nebola.

Z obsahu dovolania treba vyvodiť, že žalobca videl túto vadu (§ 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p.) v tom, že odvolací súd z vykonaných dôkazov vyvodil nesprávne skutkové zistenia.

Dovolací súd považuje za nutné zdôrazniť, že dovolanie má v systéme opravných prostriedkov občianskeho súdneho konania osobitné postavenie. Ide o *mimoriadny* opravný prostriedok, ktorým možno úspešne napadnúť (len) právoplatné rozhodnutie odvolacieho súdu, aj to však nie v každom prípade, ale iba ak podanie dovolania výslovne pripúšťa zákon. Dovolanie je procesný prostriedok, ktorým zákon vytvára účastníkovi konania procesnú možnosť, aby v prípadoch, v ktorých to zákon výslovne umožňuje, spochybnil opodstatneným uplatnením dovolacieho dôvodu správnosť konania alebo rozhodovania odvolacieho súdu a dosiahol nápravu prípadných väd alebo nesprávností napadnutého rozhodnutia. Dovolanie ale nie je „ďalším odvolaním“ a nemožno sa ním – ani pokiaľ je procesne prípustné – úspešne domáhať revízie skutkových zistení súdov nižších stupňov ani výsledkov nimi vykonaného dokazovania. Dovolací súd nie je treťou inštanciou, v ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie. Posúdiť správnosť a úplnosť skutkových zistení, a to ani v súvislosti s právnym posúdením veci, nemôže dovolací súd už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený prehodnocovať vykonané dôkazy. Dovolacie konanie má (a to je potrebné osobitne zvýrazniť) prieskumnú povahu; aj so zreteľom na ňu dovolací súd – na rozdiel od súdu prvého stupňa a odvolacieho súdu – nemá možnosť vykonávať dokazovanie (porovnaj § 243a ods. 2 druhá veta O.s.p.). Z tohto dôvodu sa dovolaním nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi nižších stupňov, ani výsledkov nimi vykonaného dokazovania.

Ťažisko dokazovania je totiž v konaní pred súdom prvého stupňa a jeho skutkové závery je oprávnený dopĺňať, prípadne korigovať len odvolací súd, ktorý za týmto účelom môže vykonávať dokazovanie (§ 213 O.s.p.).

Nesúhlas dovolateľa s vyhodnotením dôkazov súdom nie je spôsobilým dovolacím dôvodom v zmysle § 241 ods. 2 O.s.p. (porovnaj R 42/1993 a tiež ďalšie rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, napríklad rozsudok z 25. septembra 2008 sp. zn. 5 Cdo 258/2007). Nepripustnosť takého dôvodu je daná charakterom dovolacieho konania, v ktorom, ako už bolo uvedené vyššie, sa dôkazy zásadne nevykonávajú (§ 243a ods. 2 O.s.p.), a tak ani neprislúcha dovolaciemu súdu, aby prehodnocoval dôkazy vykonané súdmi nižších stupňov.

Žalobca v dovolaní napádal i nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.).

Právnym posúdením 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. Dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

Slovenská republika uznáva právo na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu a diskriminácii v zamestnaní aj tým, že toto právo je výslovne ustanovené v článku 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) uverejnenej pod č. 460/1992 Zb. Slovenská republika okrem iného aj z dôvodu (zámeru) posilniť ochranu zamestnancov (pracovníkov) proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania ratifikovala Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z 22. júna 1982 (ďalej len „dohovor“), pričom ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 ústavy prednosť pred zákonmi.

Ochranu zamestnancov proti svojvoľnému prepúšťaniu v zamestnaní zabezpečuje Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) v príslušných ustanoveniach, do ktorých sa premieta ústavou deklarované právo (a tieto ustanovenia

neodporujú koncepcii dohovoru smerujúcej k tomu, aby jednostranné skončenie zamestnania z podnetu zamestnávateľa podliehalo určitým pravidlám, postupu a bolo oprávnené). Táto ochrana však neznamená nemennosť zamestnaneckého alebo obdobného právneho pomeru a ani zákaz skončiť takýto pomer v súlade s právnymi limitmi stanovenými na takýto postup zamestnávateľa.

Z ustanovenia § 61 ods. 2 prvej vety Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z taxatívne stanovených 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, ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (v znení účinnom v čase dania predmetnej výpovede). Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce upravuje len jeden výpovedný dôvod a to nadbytočnosť zamestnanca.

Predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce teda sú:

- existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene),
- nadbytočnosť zamestnanca,
- príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere

zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať.

Splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce je (ďalšou) hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného výpovedného dôvodu. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce (v znení účinnom v čase dania predmetnej výpovede) 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.

Dovolací súd skúmal správnosť napadnutého rozsudku z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom v zmysle § 242 ods. 1 O.s.p. len v rozsahu, ako ho vymedzil žalobca vo svojom dovolaní, teda v otázke splnenia podmienok platnosti výpovede z dôvodu organizačnej zmeny spočívajúcich v existencii organizačnej zmeny vedúcej k nadbytočnosti zamestnanca a tiež povinnosti ponúknuť zamestnancovi, ktorému má byť daná výpoveď, vhodnú prácu.

V prejednávanj veci bolo z vykonaného dokazovania doplneného odvolacím súdom zistené, že žalovaná (presnejšie povedané: Ch., ktorej právnym nástupcom s pôvodným obchodným menom A. je žalovaná) dala žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a to listom zo 4. augusta 2005, keď rozhodnutím generálneho riaditeľa o organizačnej zmene z 2. augusta 2005 sa s účinnosťou od 1. septembra 2005 v súvislosti s transformáciou právneho predchodcu žalovanej na akciovú spoločnosť znížil stav zamestnancov a rušili sa pracovné miesta, pričom na oddelení vnútornej kontroly sa znížil počet zamestnancov o jedného samostatného odborného referenta špecialistu na výkon a vyhodnocovanie vnútornej kontroly, čo bolo práve pracovné miesto žalobcu. Na vnútornej kontrole pracovali pred organizačnou zmenou dvaja zamestnanci, okrem žalobcu i PhDr. E. C.. Po tejto organizačnej zmene pracovali na novovytvorenom útvere vnútornej kontroly síce opäť dvaja zamestnanci, keď k PhDr. C. pribudla Ing. H., náplň práce PhDr. C. sa však

zmenila, rozšírila – pribudla jej aj ďalšia agenda, napr. sťažnosti, a Ing. H. neobsadila zrušené miesto žalobcu, ale plnila nové úlohy vyplývajúce žalovanej zo zákona č. 581/2004 Z. z. spočívajúce v sledovaní platobnej schopnosti žalovanej. Pretože žalobcom vykonávaný druh práce (výkon a vyhodnocovanie vnútornej kontroly) zabezpečovala po organizačnej zmene už len PhDr. C. a Ing. H. vykonávala iný druh práce ako pôvodne žalobca, odvolací súd správne uzavrel, že žalobca sa stal nadbytočným v dôsledku prijatej organizačnej zmeny. Aj keď to v napadnutom rozhodnutí nie je výslovne uvedené, organizačnou zmenou tu mal odvolací súd nepochybne na mysli zníženie stavu zamestnancov s cieľom zvýšenia efektívnosti práce, ktoré sa uskutočnilo v súvislosti s transformáciou právneho predchodcu žalovanej a nie zmenu úloh zamestnávateľa. Vyplýva to predovšetkým z toho, že k záveru o nadbytočnosti žalobcu dospel odvolací súd na základe zistenia, že PhDr. C. vykonávala po organizačnej zmene (na rozdiel od Ing. H.) i pôvodnú prácu žalobcu, čo jednoznačne predstavuje zvýšenie efektívnosti práce. Dovolací súd sa preto stotožnil so záverom odvolacieho súdu, že nadbytočnosť žalobcu nastala v priamej príčinnej súvislosti s prijatou organizačnou zmenou spočívajúcou v racionalizácii práce (rozhodnutím zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov).

Treba však prisvedčiť tvrdeniu dovolateľa, že nadbytočnosť zamestnanca nie je podmienená absolútnym znížením počtu zamestnancov; preto názor (argumentácia) odvolacieho súdu, že táto skutočnosť sama osebe svedčí o nadbytočnosti žalobcu, neobstojí. Vzhľadom však na vyššie uvedený záver o nadbytočnosti žalobcu vyvedený z iných skutočností, je táto námietka žalobcu nepodstatnou /bez právneho dopadu/. Pre úplnosť ešte dovolací súd poznamenáva, že pokiaľ odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol za účelom konkretizácie druhu práce vykonávanej Ing. H. po organizačnej zmene analytickú, metodickú a kontrolnú činnosť v realizácii prostriedkov zdravotného poistenia, jedná sa len o zrejmu nesprávnosť, čo jasne vyplýva už aj z toho, že predtým v odôvodnení viackrát správne uviedol, že sa venovala len sledovaniu platobnej schopnosti žalovanej.

Neopodstatnenou je napokon i námietka žalobcu o nepreukázaní splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa. Vychádzajúc z listinných dôkazov predložených tak žalobcom ako aj žalovanou, súd prvého stupňa aj odvolací súd dospeli k rovnakému skutkovému záveru, a to že zamestnávateľ v čase výpovede nedisponoval nijakými voľnými pracovnými miestami. Keďže v konaní bolo preukázané, že zamestnávateľ nemal žiadnu možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, je potom logickým i právny záver odvolacieho súdu o platnosti výpovede z hľadiska podmienok podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

Z týchto záverov vyplynulo, že žalobca napadol dovolaním vecne správny rozsudok odvolacieho súdu. Keďže neboli v konaní zistené vady uvedené v § 237 O.s.p. a konanie nie je postihnuté ani inou vadou, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalobcu ako nedôvodné zamietol (§ 243b ods. 1 O.s.p.).

O náhrade trov dovolacieho konania rozhodol dovolací súd podľa § 243b ods. 5 v spojení s § 224 ods. 1, § 142 ods. 1 a § 151 ods. 1 O.s.p. V dovolacom konaní úspešnej žalovanej nepriznal náhradu trov dovolacieho konania, pretože nepodala návrh na uloženie tejto povinnosti (zjavne z dôvodu, že jej žiadne trovy dovolacieho konania nevznikli).

Rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

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

V Bratislave 30. novembra 2011

JUDr. Milan D e á k, v. r.
predseda senátu

Za správnosť :
Hrčková Marta