

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 8CdoPr/6/2024
Identifikačné číslo spisu: 3516208411
Dátum vydania rozhodnutia: 27.02.2026
Meno a priezvisko: Mgr. Miroslav Šepták
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2026:3516208411.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne A. U. F., narodenej XX. O. XXXX, P. R., X. P. F. XXX/X, zastúpenej spoločnosťou Advokátska kancelária JUDr. ROJKO s.r.o., Považská Bystrica, Železničná 90/12, IČO: 47 251 794, proti žalovanému Mesto Púchov, Púchov, Štefániková 821/21, IČO: 00 317 748, zastúpenému advokátskou kanceláriou JUDr. ANTON ŠKOLEK & PARTNERS, s.r.o., Bytča, Treskoňova 816/1, IČO: 47 253 223, o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru a o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Nové Mesto nad Váhom pod sp. zn. 7Cpr/17/2016, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne zo 12. decembra 2023 sp. zn. 6CoPr/4/2023, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne zo 12. decembra 2023 sp. zn. 6CoPr/4/2023 v časti potvrdzujúceho výroku týkajúceho sa zamietnutia žaloby v „zostávajúcej časti“ ako aj v súvisiacom výroku o trovách konania z r u š u j e a vec mu v uvedenom rozsahu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Krajský súd v Trenčíne (ďalej len „odvolací súd“) napadnutým rozsudkom podľa § 387 ods. 1 zákona č. 160/2015 Zb. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) potvrdil rozsudok Nové Mesto nad Váhom (ďalej aj „súd prvej inštancie“, resp. „prvoinštančný súd“) zo dňa 7. decembra 2022, č. k. 7Cpr/17/2016 - 524 (v poradí druhý), ktorým určil, ...že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobkyni listom žalovaného zo dňa 10. augusta 2016 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktoré bolo žalobkyni doručené dňa 30. septembra 2016 a ktorým žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobkyňou ku dňu 24. augustu 2016, je neplatné; v zostávajúcej časti žalobu zamietol a rozhodol, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania (výrok I.); žiadnej zo strán nepriznal právo na náhradu trov odvolacieho konania (výrok II).

1.1. Súd prvej inštancie v dôvodoch rozhodnutia po skutkovej stránke uviedol, že žalobkyňa bola zamestnankyňou žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 12. apríla 2012 na dobu neurčitú s nástupom do práce dňa 12. apríla 2012 s miestom výkonu práce Mestský úrad Púchov, Štefániková 821/21, Púchov (ďalej aj len „mestský úrad“). V pracovnej zmluve mala uvedený druh práce: „odborný referent, oddelenie org. - vnút. vecí“. Dňa 16. apríla 2012 bola menovaná do funkcie vedúcej oddelenia

organizačno-vnútorých vecí a zároveň toho istého dňa uzatvorila so zamestnávateľom dohodu o zmene pracovnej zmluvy tak, že dohodnutým druhom práce je vedúca oddelenia organizačno-vnútorých vecí mestského úradu, pričom miesto výkonu práce zostáva nezmenené. Žalobkyňa požiadala o súhlas s výkonom zárobkovej činnosti, ktorá je zhodná s predmetom činnosti u jej zamestnávateľa. Žalovaný jej dňa 16. apríla 2012 súhlas s výkonom zárobkovej činnosti, ktorá je zhodná s predmetom činnosti Mesta Púchov, z dôvodu, že je samoživiteľkou rodiny, vydal. Dňa 04. apríla 2016 vyhotovil mestský úrad v zastúpení primátorom H. K. P. listinu „Oznámenie o organizačnej zmene“ pre žalobkyňu, v ktorej bolo uvedené, že primátor Mesta Púchov H. K. P. ako orgán príslušný na základe § 13 ods. 4 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o obecnom zriadení“) s platnosťou a účinnosťou od 15. mája 2015 rozhodol o zmene organizačného poriadku mestského úradu a v dôsledku tejto zmeny došlo k zrušeniu vnútorného oddelenia mestského úradu a spolu s ním bolo zrušené aj miesto vedúceho vnútorného oddelenia, na ktorom žalobkyňa vykonávala prácu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 12. apríla 2012, a že táto zmena organizačného poriadku bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov ZO SLOVES pri Mestskom úrade Púchov dňa 14. mája 2015. Zároveň v uvedenom liste žalobkyňa zamestnávateľ oznámil, že nemá možnosť jej prideliť dohodnutý druh práce a nemá ani možnosť ponúknuť jej inú vhodnú pracovnú pozíciu, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, a preto jej zamestnávateľ podľa § 142 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“) poskytne náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku a od 05. apríla 2016 nemá povinnosť dostavovať sa na pracovisko. Žalobkyňa sa od 05. apríla 2016 nedostavovala na pracovisko v súlade s obsahom listu mestského úradu. Žalobkyňa uzatvorila dňa 12. mája 2016 dohodu o vykonaní práce s obcou Mojtín, pričom pracovná náplň bola určená rozhodnutím starostu Obce Mojtín. Žalovaný listom vyzval odborovú organizáciu na prejednanie výpovede z pracovného pomeru žalobkyne a dňa 06. apríla 2016 bola základnej odborovej organizácii OZ SLOVES a aj jej predsedovi J. L. doručená žiadosť o prerokovanie výpovede so žalobkyňou. K prerokovaniu výpovede nikdy nedošlo a odborová organizácia žiadne stanovisko neposkytla. Dňa 03. mája 2016 bolo žalobkyňi doručené písomné podanie žalovaného zo dňa 26. apríla 2015 (správne malo byť 26. apríla 2016) - „Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.“ Dôvod výpovede, t. j. nadbytočnosť zamestnanca bola odôvodnená zmenou organizačného poriadku Mestského úradu Púchov s tým, že došlo k zrušeniu jeho vnútorného oddelenia a k zrušeniu pracovného miesta vedúcej vnútorného oddelenia, a že zamestnávateľ nemá možnosť prideliť dohodnutý druh práce, nemá možnosť ponúknuť jej inú pre ňu vhodnú prácu, nemá možnosť ďalej ju zamestnávať v pracovnom pomere, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Z obsahu výpovede vyplýva, že návrh na prerokovanie skončenia pracovného pomeru bol doručený ZO SLOVES pri Mestskom úrade Púchov dňa 08. apríla 2016, v priebehu 7 pracovných dní nedošlo k prerokovaniu výpovede a teda podľa § 74 Zákonníka práce platí, že k prerokovaniu došlo. Ďalej z obsahu výpovede vyplýva, že dĺžka výpovednej doby je podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce 3 mesiace, začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Žalobkyňa doručila dňa 04. mája 2016 na mestský úrad oznámenie o neplatnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s tým, že o. i. poukázala na nesprávny dátum, teda dátum, ktorý predchádza uvádzaným organizačným zmenám, že dôvody výpovede nezodpovedajú skutočnému stavu, s poukazom na § 79 Zákonníka práce oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní a ďalej oznámila, že je osobou so ZPS a predložila rozhodnutie ÚPSVR Považská Bystrica o priznaní peňažných príspevkov na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o vyhotovení preukazu fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím zo dňa 29. apríla 2016, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 03. mája 2016. Žalovaný reagoval listom zo dňa 18. mája 2016 označeným ako „Oprava chyby v písaní“, v ktorom uviedol, že z časovej postupnosti vyplýva, že dátum 26. apríla 2015 je chybou v písaní, že sa jedná o výpoveď zo dňa 26. apríla 2016. Listom zo dňa 23. mája 2016 žalovaný zotrval na platnosti výpovede. Dňa 12. júla 2016 poskytla Obec Mojtín žalovanému informáciu, že žalobkyňa má s Obcou Mojtín uzatvorenú dohodu o vykonaní práce na dobu určitú od 12. mája 2016 do 31. decembra 2016 na administratívne činnosti. Žalovaný listom vyzval odborovú organizáciu na prejednanie okamžitého skončenia pracovného pomeru a dňa 27. júla 2016 bola základnej odborovej organizácii OZ SLOVES doručená „Žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru“ so žalobkyňou. Dňa 10. augusta 2016 vyhotovil žalovaný „Okamžité skončenie pracovného pomeru“

podľa § 68 Zákonníka práce“, v ktorom uviedol, že so žalobkyňou v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce okamžite ukončuje pracovný pomer pre porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom, a to z dôvodu, že žalobkyňa ako zamestnankyňa Mestského úradu v Púchove počas trvania pracovného pomeru s Mestom Púchov vykonávala od 12. mája 2016 zárobkovú činnosť - administratívne práce na základe dohody o vykonaní práce pre Obec Mojtín a toto jej konanie je v rozpore s ustanovením § 9a ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, podľa ktorého zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, len so súhlasom zamestnávateľa, okrem taxatívne vymedzených prípadov. Ďalej je v okamžitom skončení uvedené, že zamestnankyňa o takýto súhlas na vykonávanie práce nepožiadala a Mesto Púchov takýto súhlas ani nedalo. Pracovný pomer sa skončí dňom prevzatia tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru. Žalobkyni bolo dňa 11. augusta 2016 do schránky doručené oznámenie o uložení zásielky z Mestského úradu Púchov s odbernou lehotou na vyzdvihnutie zásielky 18 kalendárnych dní. Žalobkyňa si šla v odbernej lehote dňa 25. augusta 2016 vyzdvihnúť zásielku, ktorá mala podacie číslo N., a na Pošte Púchov 1 jej bolo oznámené, že zásielka bola vrátená odosielateľovi. Na Pošte Púchov 1 spísala reklamáciu a listom zo dňa 29. augusta 2016 požiadala primátora Mesta Púchov o doručenie predmetnej zásielky. Žalovaný doručil dňa 25. augusta 2016 žalobkyni Potvrdenie o zamestnaní (zápočtový list) zo dňa 24. augusta 2016, v ktorom je ako dôvod skončenia pracovného pomeru uvedené ustanovenie „...podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP“. Dňa 29. septembra 2016 žalobkyňa doručila žalovanému vyjadrenie, v ktorom uviedla, že uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru, a síce § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce neuznáva, s týmto nesúhlasí a žiada o pridelovanie práce, nakoľko má za to, že jej pracovný pomer trvá. Dňa 30. septembra 2016 bola žalobkyni doručená doporučená poštová zásielka od žalovaného, ktorá bola na pošte podaná 13. septembra 2016. Obsahom tejto poštovej zásielky bola odpoveď na jej žiadosť zo dňa 30. augusta 2016 a rozhodnutie o okamžitom skončení pracovného pomeru podľa § 68 Zákonníka práce. Slovenská pošta oznámila žalobkyni listom zo dňa 12. októbra 2016, že preverením zásielky s podacím číslom N. v informačnom systéme Slovenskej pošty, a. s. zistili, že „odberná lehota zásielky bola 10 dní a za uvedenie nesprávnej 18 dňovej odbernej lehoty sa žalobkyni ospravedlnili a upozornili poštových doručovateľov Pošty Púchov 1 na uvádzanie správnej odbernej lehoty“.

1.2. Súd prvej inštancie právne vec posúdil podľa ustanovení § 38 ods. 1, 2, 4, 5, § 40 ods. 8, § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, 2, 3, § 62 ods. 3, 7, § 63 ods. 1 písm. b), ods. 2, § 66, § 68 ods. 1 písm. b), ods. 2, § 74, § 77, § 81 písm. g) Zákonníka práce; § 2 ods. 1 - 5, § 5 ods. 1, 2, § 19 ods. 1, 2, 4, § 26 ods. 1, § 32 ods. 2 písm. g), § 33 ods. 1 písm. a), c), d), g) zákona č. 324/2011 Z. z. o poštových službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o poštových službách“). Uviedol, že žaloba bola dôvodná v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V časti, v ktorej sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorú dal žalovaný žalobkyni a doručil dňa 03. mája 2016, žalobu zamietol.

1.3. Súd prvej inštancie v prvom rade skúmal, či bola dodržaná hmotnoprávna prekluzívna lehota ustanovená v § 77 Zákonníka práce a skonštatoval, že žalobkyňa podala žalobu včas, a to jednak v časti určenia, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná, ako aj v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Oba pracovnoprávne úkony, ktoré v čase ich uskutočnenia žalovaným smerovali k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne, urobil zamestnávateľ - žalovaný po sebe v časovom slede. Dňa 03. mája 2016 žalobkyňa prevzala od žalovaného výpoveď zo dňa 26. apríla 2016 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Výpovedná doba tak začala plynúť dňa 01. júna 2016 a mala trvať 3 mesiace. Následne dňa 10. augusta 2016 žalovaný vyhotovil okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou a toto doručoval prostredníctvom pošty do vlastných rúk. Najskôr bola teda žalobkyni daná výpoveď z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, avšak počas plynutia výpovednej lehoty žalovaný pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou.

1.4. Súd prvej inštancie ďalej zdôraznil, že Zákonník práce kladie na doručovanie písomnosti, ktorej

predmetom je skončenie pracovného pomeru prísne podmienky tak, aby boli účinne zabezpečené práva a povinnosti zamestnávateľa aj zamestnanca. Povinnosť doručiť písomnosť riadne a v súlade s § 38 Zákonníka práce, v prípade doručovania poštovým podnikom aj v súlade so zákonom o poštových službách, zaťažuje tú osobu, ktorá písomnosť doručuje, a ktorá má povinnosť preukázať, že k doručeniu došlo alebo mohlo dôjsť. Zákonník práce umožňuje doručovanie aj prostredníctvom poštového podniku. Pri doručovaní prostredníctvom poštového podniku však musia byť splnené aj ostatné podmienky podľa § 38 Zákonníka práce, ako aj podmienky, ktoré vyplývajú zo zákona o poštových službách. Ak písomnosť nie je možné doručiť, pretože jej adresát (zamestnanec) nebol zastihnutý na doručovacej adrese, v takomto prípade sa postupuje podľa poštových podmienok a poštový doručovateľ zanechá v domovej listovej schránke písomné oznámenie o uložení zásielky na pošte. Po predložení zanechaného oznámenia a preukázaní totožnosti si ju adresát môže vyzdvihnúť na pošte počas plynutia odbernej lehoty, ktorá je 18 kalendárnych dní. Do odbernej lehoty sa nezapočítava deň oznámenia o uložení písomnosti na pošte. Ak nebola písomnosť v tejto lehote vyzdvihnutá, poštový podnik ju vráti odosielajúcemu zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú. Deň, v ktorý pošta vrátila zamestnávateľovi písomnosť ako nedoručiteľnú, sa považuje za deň doručenia (fikcia doručenia). Fikciu doručenia však možno uplatniť len vtedy, ak boli v zmysle § 38 ods. 5 Zákonníka práce pri doručovaní písomností poštovým podnikom splnené podmienky podľa osobitného predpisu, t. j. zákona o poštových službách.

1.5. V danom prípade Slovenská pošta oznámila žalobkyni listom zo dňa 12. októbra 2016, že preverení zástupcovia Slovenskej pošty, a. s. zistili, že odberná lehota zásielky bola 10 dní a za uvedenie nesprávnej 18 dňovej odbernej lehoty sa žalobkyni ospravedlnili a upozornili poštových doručovateľov Pošty Púchov 1 na uvádzanie správnej odbernej lehoty. Vzhľadom na uvedené okolnosti sa súd prvej inštancie nestotožnil s názorom žalovaného, že fikcia doručenia nastala ex lege bez ohľadu na ustanovenie § 38 ods. 5 Zákonníka práce a bez ohľadu na to, či poštový podnik porušil svoje povinnosti podľa uvedeného osobitného predpisu. Pri doručovaní zásielky s okamžitým skončením pracovného pomeru žalobkyni neboli poštovým podnikom splnené podmienky podľa osobitného predpisu zákona o poštových službách v zmysle § 38 ods. 5 Zákonníka práce. Podľa § 2 ods. 4 zákona o poštových službách dodanie poštovej zásielky je odovzdanie poštovej zásielky adresátovi alebo oprávnenému prijímateľovi spôsobom podľa tohto zákona, zmluvy o poskytnutí poštovej služby (ďalej len „poštová zmluva“) a obchodných podmienok poštového podniku, podľa ktorých poskytuje poštové služby na trhu (ďalej len „poštové podmienky“) a na mieste uvedenom v adrese poštovej zásielky, na mieste určenom v poštových podmienkach alebo na mieste, ktoré je s poštovým podnikom vopred dohodnuté. V zmysle poštových podmienok pre vnútroštátny styk je v bode 21.1 uvedené, že odberná lehota, počas ktorej si môže adresát alebo oprávnený prijímateľ prevziať zásielku na pošte, je 18 kalendárnych dní a takáto odberná lehota bola uvedená aj v oznamovacom lístku pre žalobkyňu. Žalobkyňa sa týmto riadila, avšak k zásielke sa v danej lehote nedostala, nemohla ju prevziať. V zmysle poštových podmienok pre vnútroštátny styk je v bode 21.1 v písm. a) uvedené, že podmienky pre odbernú lehodu uvedené vyššie sa nevzťahujú na zásielky, ktoré odosielateľ označil: a) poznámkou dispozičnej služby „Uložiť ... dní“ - takto označené zásielky si môže adresát alebo oprávnený prijímateľ prevziať v odbernej lehote, ktorú určil odosielateľ. Na obálke, v ktorej poštový podnik doručoval okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyni, je uvedené „ULOŽIŤ 10 DNÍ“. Súd poukázal na výpoveď H. A. K. H., ktorý uviedol, že vedel o tom, že bol problém s doručovaním rozhodnutia o okamžitom skončení pracovného pomeru žalobkyni a ten problém spočíval v tom, že mesto odoslalo okamžité skončenie pracovného pomeru do vlastných rúk doporučené na skrátenu úložnú lehodu, ale došlo k chybe pošty, ktorá nesprávne vyznačila dobu uloženia nie tú, ktorú určilo mesto, ale myslí si, že na tom lístku bolo uvedených štandardných 18 dní v rozpore s tým, ako určilo dobu uloženia mesto. Podľa § 32 ods. 2 písm. g) zákona o poštových službách je poštový podnik povinný dodávať poštové zásielky a poukázané platby s odbornou starostlivosťou a v lehote zodpovedajúcej druhu poštovej zásielky a spôsobu jej dodania podľa poštových podmienok. Podľa § 33 ods. 1 písm. a), písm. c), písm. d), písm. g) zákona o poštových službách adresát má právo na a) prevzatie dodanej poštovej zásielky, a ak nemôže osobne prevziať dodanú poštovú zásielku, určenie osoby, ktorá je splnomocnená ju prevziať pre adresáta, c) vydanie odnosnej poštovej zásielky podľa poštových podmienok, d) vydanie uloženej poštovej zásielky, g) včasné a zrozumiteľné informácie o svojich právach a povinnostiach.

1.6. Vzhľadom na uvedené prvoinštančný súd uzatváral, že zo strany poštového podniku došlo k porušeniu povinností, a to v zmysle zákonného ustanovenia § 32 ods. 2 písm. g) zákona o poštových službách, nakoľko nedodal poštovú zásielku s odbornou starostlivosťou a v lehote zodpovedajúcej druhu poštovej zásielky a spôsobu jej dodania podľa poštových podmienok. Takisto porušil práva adresáta ustanovené v § 33 ods. 1 písm. a), písm. c), písm. d), písm. g) predmetného zákona. Žalovaný dňa 10. augusta 2016 vyhotovil okamžité skončenie pracovného pomeru a toto žalobkyni doručoval prostredníctvom pošty do vlastných rúk. Zásielka (okamžité skončenie pracovného pomeru) sa žalovanému vrátila ako list neprevzatý v odbernej lehote dňa 24. augusta 2016 a k tomuto dňu mal žalovaný za to, že skončil pracovný pomer so žalobkyňou podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobkyni bolo dňa 11. augusta 2016 do schránky doručené „Oznámenie o uložení zásielky z MsÚ Púchov s odbernou lehotou na vyzdvihnutie zásielky 18 kalendárnych dní“. Žalobkyňa, riadiac sa poučením pošty ohľadom možnosti prevzatia zásielky v odbernej lehote, si dňa 25. augusta 2016, teda v uvedenej odbernej lehote 18 dní, išla zásielku, ktorá mala podacie číslo N., vyzdvihnúť. Na Pošte Púchov 1 jej bolo oznámené, že zásielka už bola vrátená odosielateľovi. Pošta neuložila zásielku v odbernej lehote 18 dní, ako žalobkyňu poučila v oznámení o uložení zásielky. Žalobkyňa listom zo dňa 29. augusta 2016 žiadala primátora Mesta Púchov o doručenie predmetnej nedoručenej zásielky. Dňa 30. septembra 2016 na základe opätovného doručovania žalobkyňa prevzala okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 10. augusta 2016. V zmysle § 38 Zákonníka práce bol to deň, kedy bolo okamžité skončenie doručené žalobkyni. Porušenie povinností poštového podniku nemôže v žiadnom prípade byť na ťarchu zamestnanca, najmä ak tento konal v zmysle poučenia poštového podniku a doručenie písomnosti sa žiadnym spôsobom nesnažil zmariť konaním alebo opomenutím.

1.7. Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5. Z uvedeného vyplýva, že je potrebné, aby zamestnávateľ dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatnil v subjektívnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa dozvie o dôvode zakladajúcom možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, najneskôr v rámci objektívnej lehoty do jedného roka od vzniku dôvodu. Lehoty na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru sú hmotnoprávne a prekluzívne. Ich márnym uplynutím zaniká právo na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Dodržanie subjektívnej lehoty je potrebné posúdiť k okamihu, keď je okamžité skončenie pracovného pomeru doručované, nie keď je spisované (datované) alebo odosielané. Lehota podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce nie je poriadková, ale prekluzívna. Ak ju zamestnávateľ zmešká, okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. V danej veci žalovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 10. augusta 2016 uviedol, že so žalobkyňou v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce okamžite ukončuje pracovný pomer pre porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom z dôvodu, že ako zamestnankyňa Mestského úradu v Púchove počas trvania pracovného pomeru s Mestom Púchov vykonávala od 12. mája 2016 zárobkovú činnosť - administratívne práce na základe dohody o vykonaní práce pre Obec Mojtín a toto jej konanie je v rozpore s ustanovením § 9a ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, podľa ktorého zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa len so súhlasom zamestnávateľa, okrem taxatívne vymedzených prípadov. Ďalej bolo v okamžitom skončení uvedené, že žalobkyňa ako zamestnankyňa o takýto súhlas na vykonávanie práce nepožiadala a Mesto Púchov takýto súhlas ani nedalo. S poukazom na uvedené prvoinštančný súd skúmal, kedy sa žalovaný dozvedel o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou a vykonaným dokazovaním mal za preukázané, že žalovaný sa o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru dozvedel dňa 12. júla 2016, čo mal preukázané z výpovede žalobkyne, z predloženej mailovej komunikácie - odpovede Obce Mojtín na dotaz žalovaného a následne aj z vyjadrenia právneho zástupcu žalovaného na pojednávaní. Žalovaný tak mohol okamžite skončiť pracovný pomer so žalobkyňou najneskôr do 12. septembra 2016, pričom k tomuto dátumu by muselo byť predmetné okamžité skončenie žalobkyni už aj doručené. Rozhodnutie o okamžitom skončení pracovného pomeru bolo žalobkyni doručené dňa 30. septembra 2016, teda po uplynutí 2-mesačnej

lehoty ustanovenej v § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Žalobkyňa si okamžité skončenie pracovného pomeru na pošte nemohla prevziať a následné doručenie bolo už po uplynutí prekluzívnej lehoty a z tohto dôvodu bolo okamžité skončenie pracovného pomeru podľa súdu prvej inštancie neplatné.

1.8. V časti, v ktorej sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, súd prvej inštancie žalobu zamietol. Podľa žalobkyne bola výpoveď daná jej zamestnávateľom neplatná, nakoľko organizačná zmena, na základe ktorej bol rozviazaný pracovný pomer so žalobkyňou, bola účelová a nesledovala žiadny z cieľov deklarovaných žalovaným. S týmto názorom sa ale prvoinštančný súd nestotožnil. Naopak mal za to, že organizačná zmena, ktorú zamestnávateľ - žalovaný prijal, sledovala ciele deklarované žalovaným. Vtedajší primátor Mesta Púchov s účinnosťou a platnosťou dňa 15. mája 2015 rozhodol o zmene Organizačného poriadku Mestského úradu Púchov z dôvodu, že na mestskom úrade sa vyskytla enormná potreba riešenia nezákonných a nesprávnych rozhodnutí z predchádzajúceho obdobia, ako aj potreba mať na mestskom úrade k dispozícii právnik v trvalom pracovnom pomere. Preto v príčinnej súvislosti s touto zmenou došlo aj k zrušeniu vnútorného oddelenia mestského úradu a tiež došlo k zrušeniu miesta vedúceho vnútorného oddelenia mestského úradu. Vykonanou organizačnou zmenou sa vytvorilo nové právno-organizačné oddelenie, nakoľko nastala potreba poskytovania právneho poradenstva v služobných veciach pre primátora, prednostu, náčelníka mestskej polície, vedúcich oddelení mestského úradu, poslancov MZ. Úlohou vedúceho právno-organizačného oddelenia bolo aj vypracovávanie právnych podaní a stanovísk k právnym úkonom vykonávaných mestom. Žalovaný k vydaniu rozhodnutia o organizačných zmenách pristúpil v snahe o zabezpečenie stability a zabezpečenie zefektívnenia práce a na základe toho zmenil organizačný poriadok mestského úradu. Rozhodnutie o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu, je to hmotnoprávny predpoklad pre právny úkon, z čoho vyplýva právny dôsledok spočívajúci v tom, že účastník pracovného pomeru nemôže na súde žiadať, aby súd rozhodol o jeho neplatnosti. Podľa rozhodnutia „...Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 6. novembra 2015 sp. zn. Cdo 1494/2014 ... „Z dôvodu, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, tak ho nemožno samo osebe skúmať z hľadiska platnosti v zmysle zásad uvedených v Zákonníku práce; nemožno ani skúmať, či zmena organizačnej štruktúry bola dôvodná alebo nie.“. „Nemožno ho preto napadnúť na súde a žalobou žiadať vyslovenie neplatnosti takéhoto rozhodnutia zamestnávateľa“ (súd prvej inštancie nesprávne uvádza predmetné rozhodnutie ako „rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v skutočnosti ide o rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo 1494/2014“ - pozn. dovolacieho súdu). S poukazom na uvedené súd prvej inštancie nepreskúmal rozhodnutie zamestnávateľa - žalovaného v zmysle jeho platnosti, nakoľko nemá povahu právneho úkonu. Súd sa môže zaoberať otázkou, či také rozhodnutie bolo prijaté a či ho prijal zamestnávateľ. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, ktoré má za následok nadbytočnosť zamestnanca, prijíma za zamestnávateľa ten, kto je oprávnený za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony. V danom prípade bola splnená aj predmetná podmienka, keď rozhodnutie vydal subjekt, ktorý bol na to oprávnený - primátor Mesta Púchov H. K. P. ako orgán príslušný podľa § 13 ods. 4 písm. d) zákona o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov. S platnosťou a účinnosťou od 15. mája 2015 rozhodol o zmene č. 6 organizačného poriadku mestského úradu a v dôsledku tejto zmeny došlo k zrušeniu vnútorného oddelenia mestského úradu a spolu s ním bolo zrušené aj miesto vedúceho vnútorného oddelenia mestského úradu, bolo zrušené pracovné miesto zástupcu primátora a bolo vytvorené nové oddelenie právno-organizačné. Zmena organizačného poriadku bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov ZO SLOVES dňa 14. mája 2015.

1.9. Pri rozhodnutí zamestnávateľa o organizačných zmenách je dôležité najmä v súvislosti s posudzovaním platnosti či neplatnosti výpovede rozlišovať čas jeho prijatia a jeho účinnosť. Pre uplatnenie platnej výpovede zo strany zamestnávateľa stačí čas prijatia rozhodnutia, ktoré je dostatočným právnym základom pre platnú výpoveď zo strany zamestnávateľa, aj keď účinnosť tohto rozhodnutia ešte nenastala. Zamestnávateľ v záujme toho, aby bol spôsobilý voči zamestnancovi, ktorý dostal výpoveď pre nadbytočnosť, plniť svoje povinnosti z pracovnej zmluvy aj počas výpovednej doby, by mal s dostatočným predstihom rozhodnúť o organizačných zmenách a účinnosť týchto zmien časovo posunúť tak, aby medzičasom mohli zamestnancom uplynúť výpovedné doby. V opačnom prípade, keď účinnosť organizačných zmien nastane skôr, ako uplynú výpovedné doby, nebude mať

zamestnávateľ možnosť zamestnancom počas výpovednej doby pridelovať dohodnutú prácu a vzniknú na strane zamestnávateľa tzv. iné prekážky v práci s náhradou mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Ďalej je potrebné, aby k účinnosti organizačných zmien nedošlo po skončení pracovného pomeru (t. j. účinnosť organizačnej zmeny nastane až po určitom čase od skončenia pracovného pomeru), pretože táto skutočnosť spôsobí popretie organizačnej zmeny a tým aj platnosť samotnej výpovede. V danom spore platnosť a účinnosť rozhodnutia žalovaného o zmene organizačného poriadku mestského úradu nastala dňom 15. mája 2015, čiže pred výpoveďou doručenou žalobkyni dňa 03. mája 2016. K účinnosti organizačných zmien tak nedošlo až po skončení pracovného pomeru žalobkyne, ale naopak skôr, ako uplynula výpovedná doba žalobkyni, zamestnávateľ preto nemal možnosť žalobkyni pridelovať dohodnutú prácu a vznikli na jeho strane tzv. iné prekážky v práci. Žalovaný písomne oznámením o organizačnej zmene zo dňa 04. apríla 2016 oznámil o. i., že organizačnou zmenou účinnou od 15. mája 2015 došlo k zrušeniu miesta vedúceho vnútorného oddelenia, že nemá preto možnosť prideliť žalobkyni dohodnutý druh práce, nemá možnosť ponúknuť ani inú vhodnú pracovnú pozíciu, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a vzhľadom na tieto skutočnosti poskytne žalobkyni náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku a od 05. apríla 2016 nemá povinnosť dostavovať sa na pracovisko. Aj v tomto prípade žalovaný postupoval zákonne, keď počas doby, kedy nemohla žalobkyňa vykonávať prácu, nakoľko išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, jej priznal a vyplatil náhradu mzdy podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Výber nadbytočného zamestnanca záleží na rozhodnutí zamestnávateľa. V súlade s doterajšou relevantnou judikatúrou o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ. V prípadnom súdnom spore súd neskúma výber nadbytočného zamestnanca, skúma len, či existovala organizačná zmena a či v jej dôsledku sa stal zamestnanec nadbytočným. Súd skúma teda tri základné otázky, a to, či ide o zmenu úloh organizácie, technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. V danej veci rozhodnutím zamestnávateľa o organizačných zmenách žalovaný zmenil štruktúru zamestnancov a znížil stav zamestnancov. U zamestnávateľa - žalovaného došlo k organizačnej zmene, ktorá spôsobila, že sa žalobkyňa stala preňho nadbytočnou z hľadiska pozície, na ktorú znie pracovná zmluva v zmysle jej dodatku, a potvrdzuje existenciu príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca - žalobkyne. Povinnosťou zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru je tzv. ponuková povinnosť zakotvená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Ponuku vhodného miesta musí zamestnávateľ uskutočniť ešte predtým, než dá zamestnancovi výpoveď. Ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, nemá pre zamestnanca žiadnu prácu alebo žiadnu vhodnú prácu podľa Zákonníka práce, svoju ponukovú povinnosť ani nemôže splniť. Ak teda zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, vtedy ponukovú povinnosť splniť nemusí. Zamestnávateľ nie je povinný ani vytvárať nové pracovné miesto, ktoré by mal následne ponúknuť zamestnancovi. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca. Pri realizácii ponukovej povinnosti je potrebné skúmať možnosť zamestnávateľa ďalej zamestnanca zamestnávať, teda či zamestnávateľ disponuje voľným miestom, ktoré by mohol ponúknuť, pričom táto možnosť sa posudzuje vždy v čase doručenia výpovede. Žalobkyňa namietala, že jej nebolo ponúknuté voľné pracovné miesto, pričom uviedla, že žalovaný mal údajne disponovať voľnými pracovnými miestami. Z vykonaného dokazovania ale nebolo preukázané, že žalovaný v rozhodnom čase disponoval voľnými pracovnými miestami, a preto nemal možnosť ponúknuť žalobkyni iné vhodné pracovné miesto. Zákonodarcu stanovuje, že ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, musí ísť o objektívnu nemožnosť. Podľa judikátu R 51/1997 „nemožnosť ďalej zamestnávať zamestnanca znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať“. Žalovaný v rozhodnom čase nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom, a preto z dôvodu absolútnej nemožnosti zamestnanca ďalej zamestnávať nebol povinný, resp. nemal možnosť ponúknuť žalobkyni inú vhodnú prácu. Dôkazné bremeno vo veci ponukovej povinnosti zaťažuje zamestnanca, ktorý ho v tomto prípade neuniesol. Nepostačuje, aby zamestnanec uviedol len všeobecne, že zamestnávateľ disponuje nejakými voľnými miestami, ale je potrebné, aby uviedol, ktoré konkrétne pracovné miesta boli v rozhodnom čase voľné (vid'. napr. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. septembra 2013, sp. zn. 6Cdo/138/2012). Žalovaný vo výpovedi

žalobkyni oznámil, že nemá možnosť ponúknuť jej inú pre ňu vhodnú prácu, a teda nemá možnosť ju ďalej zamestnávať v pracovnom pomere, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Žalovaný splnil aj túto zákonnú podmienku a v konaní nebolo preukázané, že by ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné miesto pre žalobkyňu.

1.10. Ďalšou povinnosťou zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru bolo, aby bola výpoveď riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Žalovaný listom vyzval odborovú organizáciu na prerokovanie výpovede z pracovného pomeru žalobkyne. Dňa 06. apríla 2016 bola základnej odborovej organizácii OZ SLOVES aj jej predsedovi J. L. doručená žiadosť o prerokovanie výpovede so žalobkyňou. K prerokovaniu výpovede nedošlo a odborová organizácia žiadne stanovisko neposkytla. Vzhľadom na to, že v zákonnej lehote odborová organizácia výpoveď neprejedнала, tak sa malo za to, že k prerokovaniu došlo. Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie by mala byť konkrétna. Mal by v nej byť skutkovo dostatočne vymedzený dôvod skončenia, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. Zástupcovia zamestnancov by tak mali mať konkrétnu vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru a nielen všeobecnú informáciu, s ktorými zamestnancami zamestnávateľ zamýšľa skončiť pracovný pomer. Po vykonanom dokazovaní súd prvej inštancie konštatoval, že v danej veci žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie výpovede so žalobkyňou bola konkrétna, bol v nej skutkovo dostatočne vymedzený dôvod skončenia tak, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. Zákonník práce ustanovuje lehotu siedmich pracovných dní na prerokovanie výpovede. Ak zo strany zástupcov zamestnancov nedôjde k prerokovaniu v zákonom ustanovenej lehote, Zákonník práce zakotvuje súčasne nevyvrátiteľnú právnu domnienku, že po márnom uplynutí tejto lehoty sa predpokladá, že došlo k prerokovaniu zo strany zástupcov zamestnancov. K prerokovaniu výpovede nedošlo a odborová organizácia žiadne stanovisko neposkytla. Vzhľadom na to, že v zákonnej lehote odborová organizácia výpoveď neprejedнала, tak sa malo v zmysle § 74 Zákonníka práce za to, že k prerokovaniu došlo. Žalobkyňa namietala, že výpoveď nebola prerokovaná s príslušným odborovým orgánom, pričom zároveň poukázala na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. septembra 2006 sp. zn. 1Cdo/72/2006. Argumentovala, že v tomto rozsudku je výslovne uvedené, že odborovej organizácii musí byť predložená konkrétna listina (výpoveď) preukazujúca skončenie pracovného pomeru. Prvoinštančný súd sa ale s takouto interpretáciou nestotožnil. Uviedol, že v rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. septembra 2006, sp. zn. 1Cdo/72/2006, je uvedené, že žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Z predmetného rozhodnutia ale nevyplýva, že k žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru má byť zástupcovi zamestnancov predložená aj konkrétna listina o skončení pracovného pomeru (napr. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru). Jedinou podmienkou je, aby žiadosť resp. návrh na skončenie pracovného pomeru obsahovali náležitosti podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce (dôvod výpovede sa musí skutkovo vymedziť, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom). Z vykonaného dokazovania, najmä zo žiadosti o prerokovanie výpovede zo dňa 06. apríla 2016 spolu s doručenkami jednoznačne vyplývalo, že v otázke prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov si žalovaný splnil svoju zákonnú povinnosť.

1.11. Podľa § 61 odsek 3 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Zákaz znovu utvoriť zrušené pracovné miesto je ohraničené lehotou dvoch mesiacov, počas ktorej nemôže zamestnávateľ znovu vytvoriť pracovné miesto, ktoré zrušil a počíta sa od skončenia pracovného pomeru zamestnanca, voči ktorému bol uplatnený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V prejednávanej veci žalovaný dodržal toto ustanovenie a v zákonnej lehote zrušené pracovné miesto vedúceho vnútorného oddelenia Mestského úradu Púchov neobnovil.

1.12. Súd prvej inštancie pri rozhodovaní vychádzal tiež z toho, že nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť

výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Pre platnosť výpovede zamestnávateľa nie je rozhodujúca okolnosť, akým spôsobom je uvedené rozhodnutie označené. Z jeho obsahu musí dostatočne vyplývať, či sledovalo vyššie uvedené ciele. V prípade, že takýmto rozhodnutím zamestnávateľ len predstieral prijatie organizačných zmien, t. j. zmenu jeho úloh, technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektivity práce a jeho skutočné zámery boli iné, ide o neplatnú výpoveď podľa 63 ods. 1 písm. b). V súdnom spore o neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa by mal preto súd skúmať, aký cieľ zamestnávateľ svojím rozhodnutím skutočne sledoval. Konanie zamestnávateľa treba posúdiť v úplnosti a logickej nadväznosti. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, ale celkom iný zámer, resp. cieľ, výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje, akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa s akým počíta skutková podstata § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Vo vzťahu k preskúmvanej veci súd prvej inštancie uzatváral, že nebolo preukázané, že by zamestnávateľ len predstieral prijatie organizačných zmien za účelom zabezpečenia efektivity práce a jeho skutočné zámery boli iné. Naopak, bolo preukázané listinnými dôkazmi, písomnými vyjadreniami žalovaného a taktiež výsluchom svedkov H. K. P. a E. U. P., že organizačná zmena bola prijatá s cieľom zabezpečiť potrebu poskytovania právneho poradenstva v služobných veciach pre primátora, prednostu, náčelníka mestskej polície, vedúcich oddelení mestského úradu, poslancov mestského zastupiteľstva. Úlohou vedúceho právno-organizačného oddelenia bolo aj vypracovávanie právnych podaní a stanovísk k právnym úkonom vykonávaných mestom. Ak rozhodnutie zamestnávateľa bolo skutočne prijaté k dosiahnutiu zmeny úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre danie platnej výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to platí aj vtedy, ak nebol organizačnou zmenou sledovaný efekt neskôr dosiahnutý alebo sa prijatá organizačná zmena neskôr ukázala ako neúčinná. Organizačná zmena nielen sledovala, ale aj naplnila ciele, ktoré žalovaný od nej v dobe jej prijatia očakával. Žalobkyňa tvrdila, že zrušenie vnútorného oddelenia mestského úradu ako aj zrušenie pracovného miesta žalobkyne bolo účelové. V konaní bolo ale preukázané, že vtedajší primátor Mesta Púchov s účinnosťou a platnosťou dňa 15. mája 2015 rozhodol o zmene č. 6 organizačného poriadku Mestského úradu Púchov z dôvodu, že na mestskom úrade sa vyskytla enormná potreba riešenia nezákonných a nesprávnych rozhodnutí z predchádzajúceho obdobia, ako aj potreba mať na mestskom úrade k dispozícii právnik v trvalom pracovnom pomere. Preto v príčinnej súvislosti s touto zmenou došlo k zrušeniu vnútorného oddelenia mestského úradu a tiež došlo aj k zrušeniu miesta vedúceho vnútorného oddelenia mestského úradu a k zrušeniu pracovného miesta zástupcu primátora. Vykonanou organizačnou zmenou sa vytvorilo nové právno-organizačné oddelenie, nakoľko nastala potreba poskytovania právneho poradenstva v služobných veciach pre primátora, prednostu, náčelníka mestskej polície, vedúcich oddelení mestského úradu, poslancov MZ. Úlohou vedúceho právno-organizačného oddelenia bolo aj vypracovávanie právnych podaní a stanovísk k právnym úkonom vykonávaných mestom. Príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnou zmenou žalovaný preukázal tým, že vzhľadom na doterajší obsah pracovnej náplne a kvalifikačné predpoklady nemohlo vnútorné oddelenie mestského úradu zabezpečovať potreby mestského úradu kvalifikovane a efektívne, nakoľko by sa s každou právnou otázkou muselo obracať na externú advokátsku kanceláriu, čo by znamenalo zvýšenie výdavkov na chod mestského úradu. Pracovná náplň vedúceho novovzniknutého právno-organizačného oddelenia v bodoch 1-8 obsahovala také činnosti, ktoré predpokladajú právnické vzdelanie, čo bolo aj podmienkou a kvalifikačným predpokladom pre obsadenie tohto pracovného miesta. Preto súd prvej inštancie námietku žalobkyne, že v tom čase nebolo podmienkou a kvalifikačným predpokladom pre obsadenie tohto pracovného miesta právnické vzdelanie, nevyhodnotil ako opodstatnenú. Žalobkyňa uviedla, že mala príslušné kvalifikačné predpoklady, čo odôvodnila tým, že absolvovala školenia v oblasti práva, o čom doložila aj písomné dôkazy. Podmienkou a kvalifikačným predpokladom pre obsadenie tohto pracovného miesta (vedúci právno-organizačného oddelenia) však bolo vysokoškolské vzdelanie v odbore právo, ktoré žalobkyňa nemala. Súd prvej inštancie tak vyhodnotil, že podmienky a príslušné kvalifikačné predpoklady na danú

pracovnú pozíciu žalobkyňa nespĺňala. Pokiaľ žalobkyňa namietala, že aj dnes je predmetné pracovné miesto obsadené osobou bez vysokoškolského právnického vzdelania, tak toto tvrdenie nebolo pravdivé, nakoľko u žalovaného bola vykonaná opätovná organizačná zmena, ktorou bolo pracovné miesto vedúceho právno-organizačného oddelenia zrušené a nahradené vedúcim organizačnej a vnútornej správy. Predmetná organizačná zmena bola vykonaná z dôvodu, že Mesto Púchov zamestnáva osoby s právnickým vzdelaním a v súčasnosti disponuje dostatočným počtom osôb s právnickým vzdelaním, a preto vykonalo organizačnú zmenu tak, že zrušilo právno-organizačné oddelenie a vytvorilo nové oddelenie organizačnej a vnútornej správy. Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi opätovne utvoriť zrušené pracovné miesto, nemôže tak učiniť len v zákonom stanovenej lehote 2 mesiacov od skončenia pracovného pomeru zamestnanca. Žalovaný dodržal toto ustanovenie a v zákonnej lehote zrušené pracovné miesto vedúceho vnútorného oddelenia mestského úradu neobnovil. Žalobkyňa tiež uviedla, že v danom čase v pracovnom pomere na mestskom úrade boli dve osoby s právnickým vzdelaním, a to E. F. a H. H. Tvrdenia žalobkyne vyvrátil žalovaný, keď preukázal, že v čase vykonania organizačnej zmeny (15. mája 2015) na mestskom úrade pracovala len E. F. H. H. nastúpil na mestský úrad až dňa 01. júla 2015. V čase vytvorenia pracovného miesta vedúceho právno-organizačného oddelenia bol vzhľadom na veľkú potrebu riešenia nezákonných a nesprávnych rozhodnutí z predchádzajúceho obdobia akútny nedostatok zamestnancov s právnickým vzdelaním.

1.13. Súd prvej inštancie na podporu správnosti prijatých záverov poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 21Cdo/2204/2003 (opäť správne malo byť rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky - pozn. dovolacieho súdu), podľa ktorého „Ak rozhodnutie zamestnávateľa bolo skutočne prijaté k dosiahnutiu zmeny úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inej organizačnej zmeny, bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre danie platnej výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce; to platí aj vtedy, ak nebol organizačnou zmenou sledovaný efekt neskôr dosiahnutý alebo sa prijatá organizačná zmena neskôr ukázala ako neúčinná.“. Je preto plne v dispozícii žalovaného, aby organizačnými zmenami reagoval na konkrétne situácie, v ktorých sa nachádza, a práve organizačnými zmenami vo svojej štruktúre môže žalovaný reflektovať napr. na meniacu sa hospodársku, ekonomickú, právnu alebo personálnu situáciu. Ďalej aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 2Sžo 440/2009, v ktorom sa uvádza, že „súd nespochybňuje autonómiu zamestnávateľa v rozhodovaní o organizačných zmenách, ako aj pri výbere zamestnanca, s ktorým mieni skončiť štátnozamestnanecký pomer vtedy, ak sa jeho funkcia (druh práce) stane nadbytočnou.“.

1.14. Žalobkyňa v žalobe ďalej uviedla aj to, že dňa 04. mája 2016 (t. j. deň po tom, čo jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru) podala na mestský úrad oznámenie o neplatnosti výpovede podľa § 63 ods. 1) písm. b) Zákonníka práce, v ktorom okrem iného zamestnávateľovi oznámila, že je osobou ZŤP, pričom predložila rozhodnutie ÚPSVR Považská Bystrica o priznaní peňažných príspevkov na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o vyhotovení preukazu fyzickej osoby ZŤP. Podľa § 66 prvá veta Zákonníka práce zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku. Žalobkyňa nedoručila žalovanému rozhodnutie o invalidnom dôchodku. Žalobkyňa doručila žalovanému dňa 04. mája 2016 rozhodnutie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny o vyhovení žiadosti o vyhotovení preukazu fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím zo dňa 29. apríla 2016. Takéto rozhodnutie nie je rozhodnutím Sociálnej poisťovne o invalidnom dôchodku podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce, ani nenahrádza rozhodnutie o invalidnom dôchodku. V prípade, ak bolo začaté konanie o priznaní invalidného dôchodku, mala žalobkyňa v zmysle § 81 písm. g) Zákonníka práce povinnosť informovať zamestnávateľa o všetkých zmenách, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s osobou zamestnanca. Zákonodarcia tak ustanovuje informačnú povinnosť voči zamestnávateľovi zo strany zamestnanca so zdravotným postihnutím s cieľom jeho ochrany napríklad aj pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 66 Zákonníka práce. Zamestnávateľ nie je povinný žiadať príslušný úrad o súhlas s výpoveďou, pretože nemá vedomosť o tom, že je zamestnanec s invalidným dôchodkom. V uvedenom smere súd prvej

inštancie poukázal aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4Cdo 122/2008 v zmysle ktorého „Ustanovenie § 66 Zákonníka práce ukladá v súčasnej dobe zamestnávateľovi povinnosť dať výpoveď z pracovného pomeru zamestnancovi so zdravotným postihnutím len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce. Z toho logicky vyplýva, že aby zamestnávateľ mohol žiadať predchádzajúci súhlas k výpovedi, musí mať vedomosť o tom, že ide o zamestnanca so zdravotným postihnutím. Opačne by znamenalo, že zamestnávateľ by pri každej výpovedi z pracovného pomeru musel zisťovať, že nejde o zamestnanca so zdravotným postihnutím.“ Žalovaný v deň, keď vyhotovil výpoveď z pracovného pomeru, t. j. dňa 26. apríla 2016 a ani v deň, keď žalobkyni doručil výpoveď z pracovného pomeru, t. j. dňa 03. mája 2016, nemal vedomosť o tom, že ide o zamestnanca so zdravotným postihnutím, nebol tak povinný žiadať príslušný úrad o súhlas s výpoveďou, pretože nemal vedomosť o tom, že je zamestnanec s invalidným dôchodkom. Preto sa na žalovaného ako zamestnávateľa nevzťahovala povinnosť uvedená v § 66 Zákonníka práce. Žalobkyňa až počas súdneho konania, a to dňa 31. januára 2019 doručila súdu rozhodnutie Sociálnej poisťovne zo dňa 09. mája 2016, ktorým jej bol priznaný invalidný dôchodok s účinnosťou od 02. apríla 2016. Nárok na invalidný dôchodok vznikol dňa 21. marca 2016. Zo strany žalovaného boli splnené zákonné predpoklady pre možnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a preto súd prvej inštancie vyhodnotil výpoveď danú žalobkyni zo strany žalovaného ako platnú. Tvrdenia žalobkyne, že organizačná zmena bola účelová a nesledovala cieľ deklarovaný žalovaným, neboli preukázané. Žalobkyňa neunesla dôkazné bremeno a nepreukázala, že rozhodnutím zamestnávateľ len predstieral prijatie organizačných zmien, t. j. zmenu organizačného poriadku za účelom zabezpečenia efektivity práce a jeho skutočné zámery boli iné - skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou.

1.15. O náhrade trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 1 a 2 CSP. Úspech žalobkyne a žalovaného bol rovnaký, keď súd v časti vyhovel žalobnému návrhu (určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru) a v takej istej časti zamietol žalobný návrh (určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru), a preto rozhodol tak, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania.

2. Odvolací súd v potvrdzujúcom rozsudku uviedol, že súd prvej inštancie vzal do úvahy všetky skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov účastníkov vyplynuli, neopomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo, výsledok hodnotenia dôkazov zodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 191 CSP; pri rozhodovaní použil tiež správny právny predpis, správne ho vyložil a na daný skutkový stav ho aj správne aplikoval. So skutkovými i právnymi závermi súdu prvej inštancie sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožnil, pričom si osvojil aj dôvody napadnutého rozhodnutia, v celom rozsahu na ne poukázal v zmysle § 387 ods. 2 CSP.

2.1. Odvolací súd po preskúmaní obsahu spisu konštatoval, že súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru na tom právnom závere, že okamžité skončenie bolo žalobkyni doručené dňa 30. septembra 2016, pričom o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru sa žalovaný dozvedel dňa 12. júla 2016 a podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce mohol okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel. Márnym uplynutím lehoty na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru zaniklo právo žalovaného okamžite skončiť pracovný pomer so žalobkyňou, a preto je okamžité skončenie pracovného pomeru uplatnené po uplynutí uvedenej dvojmesačnej lehoty neplatné. Skoršie doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni fikciou dňa 24. augusta 2016 vyhodnotil prvoinštančný súd správne ako neúčinné z dôvodu porušenia zákona o poštových službách a poštového poriadku zo strany poštového podniku. Zamietajúce rozhodnutie v časti o určenie neplatnosti výpovede danej žalovaným žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce súd prvej inštancie založil na tom právnom závere, že boli splnené všetky zákonné podmienky pre platnosť výpovede, keď výpovedi predchádzala organizačná zmena zamestnávateľa sledujúca ním deklarované ciele, došlo k zrušeniu vnútorného oddelenia a k zrušeniu pracovného miesta vedúceho vnútorného oddelenia, ktoré zastávala žalobkyňa, zmena organizačného poriadku bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov, žalovaný nemal pre žalobkyňu inú vhodnú pracovnú pozíciu, a to ani na kratší pracovný čas v mieste,

ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne bola príčinná súvislosť, žalovaný riadne požiadal o prerokovanie výpovede žalobkyne so zástupcami zamestnancov, k prerokovaniu výpovede nedošlo, a preto sa má v zmysle § 74 Zákonníka práce za to, že k prerokovaniu došlo a žalovaný dodržal aj podmienku zakotvenú v ustanovení § 61 odsek 3 Zákonníka práce, t. j. že počas dvoch mesiacov od výpovede žalobkyne znovu neuvolnil zrušené pracovné miesto vedúceho vnútorného oddelenia Mestského úradu Púchov. Udelenie predchádzajúceho súhlasu príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny žalovanému k výpovedi pre žalobkyňu nebolo potrebné, pretože žalobkyňa nedoručila žalovanému rozhodnutie o invalidnom dôchodku a v deň, keď žalobkyne doručil žalovaný výpoveď z pracovného pomeru, nemal vedomosť o tom, že ide o zamestnanca so zdravotným postihnutím. Predmetom konania bolo teda posúdenie platnosti dvoch pracovnoprávných úkonov žalovaného ako zamestnávateľa vo vzťahu k žalobkyne ako zamestnankyni, ktorými zamestnávateľ sledoval ukončenie pracovného pomeru so žalobkyňou. Žalovaný dal najskôr žalobkyne výpoveď z tzv. organizačných dôvodov, a to podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dňa 03. mája 2016, pričom súd prvej inštancie vyhodnotil túto výpoveď za platnú a s týmto právnym záverom sa stotožnil aj odvolací súd.

2.2. K odvolacím námietkam žalobkyne a žalovaného odvolací súd zhrnul, že podstatou odvolacích argumentov žalobkyne bolo najmä na tvrdenie o tom, že k skutočnej organizačnej zmene nedošlo a žalovaný iba premenoval vnútorné oddelenie, nepreukázal, že by organizačnou zmenou došlo k zefektívneniu práce, nevykonal žiadnu ponuku a po prijatí organizačnej zmeny a zrušení pracovného miesta žalobkyne mal voľné pracovné miesta, vytvoril ešte aj ďalšie, nebola preto daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, a ďalej to, že súd prvej inštancie posúdil prerokovanie výpovede v rozpore s doterajšou judikatúrou, a napokon tvrdenie o nerešpektovaní právneho názoru odvolacieho súdu vyjadreného v predchádzajúcom v uznesení pod sp. zn. 6CoPr/7/2021. Podstata odvolacích argumentov žalovaného bola zasa koncentrovaná na tvrdenia o nesprávnom vyhodnotení doručovania okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného, ktoré bolo doručené fikciou dňa 24. augusta 2016 v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce bez ohľadu na skutočnosť, či bol alebo nebol porušený poštový poriadok a na akú dlhú dobu bola zásielka uložená a jej opätovné doručovanie zo strany zamestnávateľa nemá vo vzťahu k nárokom žalobkyne žiadnu právnu relevanciu a odôvodnenie rozsudku v časti okamžitého skončenia pracovného pomeru je nedostatočné, zmätočné, nejasné, nepresvedčivé a nepreskúmateľné.

2.3. Po teoretickom rozbere ustanovení týkajúcich sa náležitostí právnych úkonov smerujúcich k skončeniu pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce a § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce upravujúceho výpoveď pre nadbytočnosť mal odvolací súd za to, že v danom prípade žalovaný ako zamestnávateľ žalobkyne jednoznačne rozhodol o organizačnej zmene, a to o zmene organizačného poriadku Mestského úradu Púchov, ktorou došlo k zrušeniu vnútorného oddelenia mestského úradu a tým aj k zrušeniu miesta vedúcej vnútorného oddelenia, ktorú zastávala žalobkyňa. Jednoznačne tak bolo zamestnávateľom prijaté rozhodnutie, v dôsledku ktorého zaniklo pracovné miesto žalobkyne. Z vykonaného dokazovania, najmä z výpovede svedka P. a z vyjadrenia svedkyne P. bol preukázaný motív a cieľ organizačnej zmeny u žalovaného a najmä tieto dôkazy potvrdzujú správnosť záveru súdu prvej inštancie, že cieľom organizačnej zmeny bola potreba v zmene štruktúry zamestnancov mestského úradu tak, aby bol zabezpečený na vyššej úrovni právny servis pre ostatné organizačné zložky žalovaného a pre jeho zamestnancov. Tento zámer a skutočnosť, že sa nejednalo len o účelovú zmenu s cieľom dať výpoveď žalobkyne, samozrejme nepreukazovali len uvedené dôkazy, ale aj listinné dôkazy, z ktorých vyplynulo, že skutočne bolo vytvorené nové oddelenie právno-organizačné, na čele ktorého bol vedúci H. H., ktorý na rozdiel od žalobkyne spĺňal podmienku stanovenú žalovaným (bez ohľadu na to, či bola alebo nebola zadefinovaná už pri zriadení tohto oddelenia) na vysokoškolské vzdelanie v odbore právo a správnosť záveru súdu prvej inštancie v tejto súvislosti potvrdzuje aj náplň oddelenia a zároveň pracovná náplň vedúceho právno-organizačného oddelenia, ktorá sa od náplne práce žalobkyne ako vedúcej vnútorného oddelenia líši práve v povinnostiach zamestnanca viazaných na vysokoškolské vzdelanie v odbore právo. Pokiaľ teda žalovaný pristúpil k rozhodnutiu o organizačných zmenách a tieto aj zrealizoval v snahe, aby jeho ostatné organizačné zložky mali k dispozícii aj interný právny servis, o čom svedčí vyššie uvedené, nemožno hovoriť len o premenovaní oddelenia, alebo o zmene účelovej, ktorej skutočným cieľom by bolo napr. skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou. Podľa názoru

odvolacieho súdu v prospech opačného záveru nesvedčilo ani žalobkyňou namietané poskytovanie právnych služieb žalovanému advokátom a ani viac zamestnancov žalovaného s právnickým vzdelaním, ktorí vzhľadom na ich pozície uvádzané žalobkyňou, mali zjavne aj iné úlohy, ako poskytovanie právnych služieb iným zložkám mesta, keď už z ich povahy by toto bolo nepredstaviteľné a neúčelné (napr. aby primátor, náčelník mestskej polície, prípadne prednosta mestského úradu poskytovali právne poradenstvo iným zamestnancom majúcim napr. na starosti verejné obstarávanie). Pokiaľ žalovaný mienil mať k dispozícii právny servis pre ostatné svoje útvary, resp. zložky neustále, aby tým prácu zefektívnil, ide o jeho legitímnu požiadavku a v tejto súvislosti aj o legitímnu organizačnú zmenu majúcu za cieľ zefektívnenie práce, pričom takáto zmena si podľa názoru odvolacieho súdu nevyžadovala ani audit, ani žiadnu hlbšiu a finančne náročnejšiu analýzu. Podľa názoru odvolacieho súdu tak uvedená organizačná zmena jednoznačne sledovala cieľ zabezpečiť efektívnosť práce a na jej základe, t. j. v príčinnej súvislosti s ňou sa žalobkyňa stala nadbytočnou. V tejto súvislosti odvolací súd poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 16. novembra 2015 sp. zn. 21Cdo/1494/2014 (súdom prvej inštancie nesprávne označený ako „rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky Cdo 1494/2014 zo 6. novembra 2015“), z ktorého vyplýva, „že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, tak ho nemožno samo osebe skúmať z hľadiska platnosti v zmysle zásad uvedených v Zákonníku práce; nemožno ani skúmať, či zmena organizačnej štruktúry bola dôvodná alebo nie. Súd sa teda nemôže zaoberať otázkou, či rozhodnutie o organizačnej zmene bolo dôvodné, teda tým, či bola alebo nebola na strane žalovaného zvýšená potreba právnych služieb, ako ani tým, či rozhodnutie splnilo svoj zámer a dosiahli sa ním predpokladané ciele“. Bolo preto postačujúce, že rozhodnutie o organizačnej zmene tento zámer malo a nebolo preukázané, že by ním bol zakrytý skutočný zámer žalovaného. Rovnako je nepodstatné, či neskôr bolo toto rozhodnutie revidované, zmenené, resp. sa zamestnávateľ rozhodol vrátiť k pôvodnej organizačnej štruktúre (viac ako rok po zmene, v dôsledku ktorej sa žalobkyňa stala nadbytočnou), pokiaľ bola splnená podmienka podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce, t. j. že žalovaný ako zamestnávateľ počas dvoch mesiacov znovu neuvolnil zrušené pracovné miesto a neprijal po skončení pracovného pomeru žalobkyne na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Táto podmienka preukázateľne splnená bola a žalovaný zrušené pracovné miesto v uvedenej lehote neobnovil.

2.4. Žalobkyňa ďalej namietala, že pri výpovedi zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je nevyhnutné preukázanie nadbytočnosti zamestnanca, pričom s poukazom na to, že od 15. mája 2015 (dátum prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene) do 04. apríla 2016 prijal žalovaný jedenásť zamestnancov, sa podľa jej názoru o nadbytočnosť nejednalo. K predmetnému odvolací súd uviedol, že žalobkyňa bola výpoveď doručená dňa 03. mája 2016 a relevantné tak je, či mal žalovaný voľné pracovné miesto k tomuto dňu a nie predtým, nie neskôr. Z vykonaného dokazovania nebolo preukázané, že by mal žalovaný ako zamestnávateľ iné voľné pracovné miesto pre žalobkyňu ku dňu výpovede. Skutočnosť, že rozhodujúcim je deň výpovede, vyplýva z rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Cdo/138/2012, z ktorého tiež vyplýva, že „ak zamestnanec v rámci procesnej obrany tvrdí, že ku dňu výpovede zamestnávateľ mal v mieste výkonu práce voľné pracovné miesto, splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesto, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné“. Žalobkyňa si však spôsobom predpokladaným uvedeným judikátom bremeno tvrdenia nespĺnila, keď neoznačila konkrétne pracovné miesto, ktoré bolo ku dňu, keď jej bola doručená výpoveď, voľné. Pokiaľ žalovaný mal voľné miesto predtým, resp. neskôr, je táto skutočnosť irelevantná. Rovnako tak za skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie nebolo pre rozhodnutie vo vzťahu k žalobkyňi podstatné, či a aké pracovné miesta boli ponúknuté zamestnancom oddelenia, keď bolo zrušené celé oddelenie, keď žalobkyňa bola vedúcou oddelenia a výslovne bolo zrušené miesto vedúcej, pričom následne bola práceneschopná približne rok, a v čase, kedy zamestnávateľ mohol objektívne pristúpiť k výpovedi a realizovať akúkoľvek ponuku iného voľného miesta, takéto k dispozícii nemal. Odkaz žalobkyne na dátum uvádzaný v písomnej výpovedi je zjavne bez právneho významu, keď z časových následnosti (prijatie organizačnej zmeny, doručenie výpovede) je zrejmé, že ide iba o chybu v písaní.

2.5. U zamestnávateľa - žalovaného došlo k organizačnej zmene, ktorá spôsobila, že sa žalobkyňa stala preňho nadbytočnou z hľadiska pozície, na ktorú znie pracovná zmluva v zmysle jej dodatku, a potvrdzuje existenciu príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca -

žalobkyne. Povinnosťou zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru je tzv. ponuková povinnosť zakotvená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Ponuku vhodného miesta musí zamestnávateľ uskutočniť ešte predtým, než dá zamestnancovi výpoveď. Ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, nemá pre zamestnanca žiadnu prácu alebo žiadnu vhodnú prácu podľa Zákonníka práce, svoju ponukovú povinnosť ani nemôže splniť. Ak teda zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, vtedy ponukovú povinnosť splniť nemusí. Zamestnávateľ nie je povinný ani vytvárať nové pracovné miesto, ktoré by mal následne ponúknuť zamestnancovi.

2.6. Žalobkyňa v spore ďalej namietala, že je osobou ZŤP a v čase výpovede mala vo vybavovaní invalidný dôchodok, pričom nárok jej vznikol 21. marca 2016 a nie jej vinou bolo rozhodnutie Sociálnej poisťovne vydané 09. mája 2016. V uvedenom smere odvolací súd poukázal na znenie § 66 prvá veta Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku. Vo vzťahu k preskúmvanej veci odvolací súd konštatoval, že rozhodnutie o invalidnom dôchodku žalobkyne bolo Sociálnou poisťovňou vydané až 09. mája 2016, a preto objektívne nemohlo byť žalovanému žalobkyňou pred podaním výpovede (dňa 03. mája 2016) doručené, ergo žalobkyňa v čase výpovede nemohla byť s poukazom na uvedené zákonné ustanovenia považovaná na účely Zákonníka práce za osobu so zdravotným postihnutím, a preto nebol potrebný k výpovedi súhlas v zmysle § 66 Zákonníka práce. Rozhodujúce nebolo, od ktorého dňa je zamestnanec uznaný za invalidného, ako ani skutočnosť, či zamestnanec mohol alebo nemohol ovplyvniť čas vydania rozhodnutia o invalidite a tým ho predložiť zamestnávateľovi skôr, podstatné boli objektívne skutočnosti, a to skutočné predloženie rozhodnutia o invalidnom dôchodku zamestnancom zamestnávateľovi, čo v danom prípade nemohlo nastať pred výpoveďou danou žalobkyňou už len z dôvodu, že táto predchádza deň vydania rozhodnutia o invalidnom dôchodku.

2.7. Žalobkyňa tiež namietala správnosť záveru súdu prvej inštancie ohľadom prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov, v ktorej súvislosti sa podľa jej názoru odklonil od záverov vyslovených Najvyšším súdom Slovenskej republiky v uznesení z 13. októbra 2009 sp. zn. 5MCdo/17/2008. Ani túto odvoláciu námietkou žalobkyne odvolací súd nepovažoval za dôvodnú. Na základe obsahu spisu konštatoval, že žalovaný listom zo dňa 06. apríla 2016 požiadal odborovú organizáciu (zástupcu zamestnancov) o prerokovanie výpovede z pracovného pomeru žalobkyne. Žalovaný v liste nezameniteľne skutkovo vymedzil dôvod výpovede, keď uviedol nielen zákonné ustanovenie, podľa ktorého mienil ukončiť so žalobkyňou pracovný pomer, ale v nej aj uviedol ako dôvod skončenia pracovného pomeru nadbytočnosť žalobkyne s identifikáciou jej pracovného miesta, ktoré zaniklo na základe organizačnej zmeny, ktorú žalovaný v žiadosti taktiež konkretizoval. Podľa rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. septembra 2006, sp. zn. 1Cdo/72/2006 „žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce“. Z predmetného rozhodnutia nevyplýva, že by k žiadosti o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru mala byť zástupcovi zamestnancov predložená aj konkrétna listina o skončení pracovného pomeru (napr. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru). Jedinou podmienkou je, aby žiadosť resp. návrh na skončenie pracovného pomeru obsahovali náležitosti podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce (dôvod výpovede sa musí skutkovo vymedziť, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom). Ako správne skonštatoval súd prvej inštancie, z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplynulo, že v otázke prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov si žalovaný splnil svoju zákonnú povinnosť a v žiadosti o prerokovanie výpovede so žalobkyňou uviedol všetky zákonom predpísané náležitosti. Z dôvodu, že k prerokovaniu výpovede nedošlo a odborová organizácia žiadne stanovisko neposkytla, platí potom podľa § 74 Zákonníka práce nevyvrátená právna domnienka, že po márnom uplynutí lehoty na prerokovanie sa predpokladá, že došlo k prerokovaniu zo strany zástupcov zamestnancov.

2.8. Napokon pokiaľ žalobkyňa namietala, že súd prvej inštancie sa neriadil právnym názorom odvolacieho súdu vyjadreným v uznesení pod sp. zn. 6CoPr/7/2021 najmä v tom smere, že sa nevysporiadal s existenciou organizačnej zmeny, či v jej dôsledku sa stala žalobkyňa nadbytočnou, či je daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou a ani s tým, či zamestnávateľ nemal možnosť zamestnávať žalobkyňu, a to ani na kratší pracovný čas, a či bola splnená podmienka predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov, tak aj táto námietka bola podľa odvolacieho súdu neopodstatnená. Z obsahu napadnutého rozsudku bolo zrejmé, že so všetkými uvedenými skutočnosťami sa súd prvej inštancie riadne vysporiadal a pokiaľ sa žalobkyňa nestotožnila s tým, akým spôsobom (podľa jej predstáv) neznamená to, že by tak súd prvej inštancie neučinil a nerešpektoval právny názor odvolacieho súdu.

2.9. Čo sa týka odvolania žalovaného, ani toto nepovažoval odvolací súd za dôvodné. Žalovaný namietal nesprávne právne vyhodnotenie doručovania okamžitého skončenia pracovného pomeru, keď podľa neho bolo okamžité skončenie pracovného pomeru doručené žalobkyni fikciou dňa 24. augusta 2016, v ktorý deň sa mu žalobkyňou neprevzatá zásielka vrátila bez ohľadu na skutočnosť, či bol alebo nebol porušený poštový poriadok a na akú dlhú dobu bola zásielka uložená. Zákonník práce v ustanovení § 38 ods. 4 nepochybne zakotvuje fikciu doručenia, keď povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní aj vtedy, čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Nebolo možné sa však stotožniť s názorom žalovaného, že táto fikcia nastáva zo zákona bez ďalšieho. Žalovaný zjavne opomenul ustanovenie § 38 ods. 5 Zákonníka práce, že pri doručovaní písomností poštovým podnikom musia byť splnené podmienky podľa osobitného predpisu. Pokiaľ tieto podmienky splnené nie sú, tak za použitia argumentu opačného významu (argumentum a contrario) nemôže účinne nastať ani fikcia doručenia. Osobitným predpisom, ktorého podmienky musia byť splnené v zmysle § 38 ods. 5 Zákonníka práce, je zákon č. 324/2011 Z. z. o poštových službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Žalovaný využil na doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni služby poštového podniku a v takom prípade musí byť splnený pri doručovaní postup podľa zákona č. 324/2011 Z. z. a poštového poriadku. Ak písomnosť nie je možné doručiť, pretože jej adresát (zamestnanec) nebol zastihnutý na doručovacej adrese, v takomto prípade sa postupuje podľa poštových podmienok a poštový doručovateľ zanechá v domovej listovej schránke písomné oznámenie o uložení zásielky na pošte. Po predložení zanechaného oznámenia a preukázaní totožnosti si ju adresát môže vyzdvihnúť na pošte počas plynutia odbernej lehoty. Ak nebola písomnosť v tejto lehote vyzdvihnutá, poštový podnik ju vráti odosielajúcemu zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú. Odberná lehota na vyzdvihnutie zásielky sa uvádza v oznamovacom lístku pre adresáta a takto bola uvedená aj pre žalobkyňu. Pokiaľ sa žalobkyňa riadila uvedeným oznámením a mienila si zásielku v odbernej lehote prevziať, čo bolo preukázané, no reálne jej to umožnené nebolo, pretože poštový podnik vrátil zásielku žalovanému skôr, než žalobkyni uplynula odberná lehota na prevzatie zásielky uvedená v oznamovacom lístku, došlo k chybe na strane pošty, čo však nemôže ísť na vrub žalobkyne, ktorá postupovala podľa jej poučenia. Za porušenia povinností poštového podniku a nedodržania podmienok ustanovení osobitného predpisu, ako ho predpokladá pri doručovaní poštovým podnikom aj ustanovenie § 38 ods. 5 Zákonníka práce, nemožno potom uplatniť fikciu doručenia podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce. V tomto prípade nie je namieste ani použitie zásady „vigilantibus iura scripta sunt“ (právo patrí bdelym). Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Žalovaný sa o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou dozvedel dňa 12. júla 2016 a mohol tak okamžite skončiť pracovný pomer so žalobkyňou najneskôr do 12. septembra 2016, pričom k tomuto dátumu by muselo byť predmetné okamžité skončenie žalobkyni už aj doručené. Rozhodnutie o okamžitom skončení pracovného pomeru bolo žalobkyni doručené dňa 30. septembra 2016, teda rozhodnutie o okamžitom skončení pracovného pomeru bolo žalobkyni doručené po uplynutí 2-mesačnej lehoty ustanovenej v § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Žalobkyňa si okamžité skončenie pracovného pomeru na pošte nemohla prevziať v dôsledku pochybenia pošty, a preto použitie fikcie doručenia neprichádza do úvahy a následné doručenie bolo už po uplynutí prekluzívnej lehoty a z tohto

dôvodu je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

2.10. Napokon žalovaný v podanom odvolaní namietal aj svojvoľný postup súdu prvej inštancie a nedostatočné odôvodnenie vo vzťahu k výroku I. napadnutého rozsudku. Ani s týmito námietkami sa odvolací súd nestotožnil. Súd prvej inštancie veľmi podrobne, presvedčivo a za aplikácie relevantných zákonných ustanovení odôvodnil, prečo nemohla nastať fikcia pri doručovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni. Úlohou súdu nebolo rozhodnúť spor podľa želania strany sporu a nekriticky prebrať jej právne posúdenie veci, ale náležite zistiť skutkový stav, tento správne právne posúdiť, spravodlivo rozhodnúť a rozhodnutie presvedčivo odôvodniť, čo splnené bolo. Pokiaľ ide o samotný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, týmto nebolo potrebné sa zaoberať, pretože predmetný právny úkon je neplatný už len z dôvodu, že bol uplatnený po uplynutí zákonnej lehoty.

2.11. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 2 a § 262 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní boli obe strany sporu čiastočne úspešné, keď odvolanie ani jednej nebolo dôvodné, a preto odvolací súd vyslovil, že žiadna zo strán sporu nemá právo na náhradu trov odvolacieho konania.

3. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, prípustnosť ktorého odôvodňovala ustanovením § 421 ods. 1 písm. a) a c) CSP. Právne otázky, pri ktorých riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne formulovala nasledovne:

„1/ či obsah organizačných zmien ako ich definoval žalovaný (najmä v oznámení zamestnávateľa zamestnancovi, žiadosti o prerokovanie výpovede alebo v samotnej výpovedi) naplňuje skutkovú podstatu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, či sa jedná o určitý a nezameniteľný dôvod a či účel takéhoto rozhodnutia je preskúmateľný“. Prezentovala názor, že v danej veci sa sudy nižších inštancií nesprávne uspokojili s obsahom organizačných zmien bez bližšej definície, jej dôvodov a obsahu, v dôsledku čoho sa odklonili pri riešení právnej otázky na ktorej spočívalo rozhodnutie (odvolacieho súdu) od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Z uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky spis. zn. 5Cdo/42/2010 totiž vyplýva, že treba dôsledne a do hĺbky skúmať či k nadbytočnosti zamestnanca došlo, treba skúmať všetky skutkové okolnosti, ktoré ku skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Výpovedný dôvod pre nadbytočnosť musí byť dostatočne konkretizovaný. Nie je možné považovať za relevantné a súd sa nemôže uspokojiť s tým, že zamestnávateľ dodatočne „odôvodňoval“ dôvody organizačných zmien takým spôsobom, ktoré jednak neboli preukázané a ktoré následne vyplývali iba z prednesov v súdnom konaní. S poukazom na uvedené riešenie právnej otázky odvolacím súdom nebolo v súlade s rozhodovacou praxou dovolacieho súdu a pokiaľ sa odvolací súd nevyporiadal s obsahom rozhodnutia o organizačných zmenách a následne oznámením o organizačných zmenách zamestnancovi ako aj so žiadosťou o prejednanie výpovede a obsahom výpovede a naproti tomu svoje rozhodnutie založil na právnom posúdení dôkazov najmä výpoveďou svedkov P. a svedkyne P.j (str. 38 rozsudku) rozhodol v rozpore s rozhodovacou praxou dovolacieho súdu. Aj keď bolo úlohou súdu posúdiť či tzv. organizačná zmena nebola iba účelovou, odvolací súd zaujal stanovisko, že sa nemôže zaoberať otázkou, či rozhodnutie o organizačnej zmene bolo dôvodné alebo či splnilo zámer, resp. že bolo revidované tak, že došlo k uvedeniu do pôvodného stavu (bod 24. rozsudku).

Druhou nastolenou právnou otázkou bolo „2/ posúdenie povinnosti ponuky iného pracovného miesta a doby takejto ponuky pre zamestnanca, ktorý sa na základe rozhodnutia o organizačných zmenách stane nadbytočným“. V uvedenom smere dovolateľka uviedla, že zamestnávateľom uvedená organizačná zmena - vzťahujúca sa k vnútornému oddeleniu a miesto vedúceho vnútorného oddelenia - bola prijatá 15. mája 2015, výpoveď podľa § 63 ods. 1/ písm. b) Zákonníka práce bola zamestnankyni doručená 3. mája 2016. Z tohto vyplýva, že už od 15. mája 2015 vznikla na strane zamestnávateľa ponuková povinnosť.

Poslednou žalobkyňou nastolenou právnou otázkou bolo „3/ náležitosti prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce“. Dovolateľka uviedla, že predmetná právna norma ustanovuje, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo

okamžité skočenie pracovného pomeru neplatné. Právny záver prijatý odvolacím súdom o splnení náležitosti prerokovania podľa § 74 Zákonník práce bol v danom prípade v rozpore so zákonnými predpokladmi a v rozpore s judikatúrou dovolacieho súdu, na ktorú žalobkyňa poukázala a ktorá obligatórne stanovuje povinnosť zamestnávateľa pre skutkové vymedzenie určitým a nezameniteľným spôsobom, resp. takým odôvodnením, ktoré umožňuje zástupcom zamestnancov toto preskúmať, pričom tvrdila, že pokiaľ by sa sudy nižších inšancií neuspokojili s formálnym tvrdením, tak nemali dostatok možností preskúmať obsah a dôvody organizačných zmien, obsah žiadosti o prerokovanie výpovede ako aj samotnej výpovede a tým aj posúdenia dôvodnosti, či nedôvodnosti nadbytočnosti (viď R 90/67, uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 M Cdo/17/2008, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/72/2006 (rozhodnutie č. 47 Zbierky Stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov č. 4/2007).

4. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení navrhol dovolanie žalobkyne odmietnuť, nakoľko nie je prípustné resp. zamietnuť ako nedôvodné. Vyslovil presvedčenie, že podané dovolanie je zmätočné, nejasné a neurčité. Kumulácia dovolacích dôvodov § 421 ods. 1 písm. a/ a c/ CSP ku každej nastolenej otázke je vylúčená a spôsobuje zmätočnosť a nejasnosť celého podania a je v rozpore so zásadami logiky. Je vylúčené aby nastolená otázka bola zároveň rozhodovaná odvolacím súdom rozdielne a zároveň by bolo možné v tej istej veci badať odklon od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Z obsahu podania žalobkyne tiež vyplýva, že táto vo svojom dovolaní nevymedzila jasne právne relevantnú otázku, neoznačila konkrétne rozhodnutie dovolacieho súdu, od ktorého sa mal odvolací súd odkloniť, ani v čom sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom odklonilo od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a ani neuviedla ako, by mala byť konkrétna otázka riešená, tak ako to mal na mysli zákonodarca. Napriek skutočnosti, že dovolanie žalovaný označil za neprípustné a zmätočné po vecnej stránke poukázal na podľa jeho názoru správne rozhodnutie odvolacieho súdu, ktoré je riadne odôvodnené. Osobitne zdôraznil, že rozhodnutie o organizačnej zmene v zmysle judikatúry nemá povahu právneho úkonu, z čoho vyplýva právny dôsledok spočívajúci v tom, že účastník pracovného pomeru nemôže na súde žiadať, aby súd rozhodol o jeho neplatnosti. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, ktoré má za následok nadbytočnosť zamestnanca, prijíma za zamestnávateľa ten, kto je oprávnený za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony - v tomto prípade primátor Mesta Púchov. Sudy oboch inšancií vyhodnotili všetky vo veci relevantné otázky správne a zákonne v súlade s ustálenou judikatúrou Najvyššieho súdu Slovenskej republiky.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „dovolací súd“) príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v neprospech ktorej bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) po preskúmaní, či dovolanie obsahuje zákonom predpísané náležitosti (§ 428 CSP) a či sú splnené podmienky podľa § 429 CSP, v rámci dovolacieho prieskumu dospel k záveru, že dovolanie je nielen prípustné, ale aj dôvodné.

6. Právo na prístup k dovolaciemu súdu nie je absolútne. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok a tejto jeho mimoriadnej povahe zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti, prísne regulovanej Civilným sporovým poriadkom. Z ustanovenia § 419 CSP vyplýva, že proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je dovolanie prípustné, len ak to zákon pripúšťa, pričom prípady, v ktorých je dovolanie proti rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním.

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

8. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ

uvedie právne posúdenie vecí, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

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

10. Dovolací súd posudzujúc prípustnosť dovolacieho dôvodu uplatneného podľa § 421 ods. 1 CSP v súlade s § 432 CSP v spojení s § 124 CSP (I. ÚS 51/2020), v snahe autenticky porozumieť textu dovolania (IV. ÚS 15/2021, I. ÚS 115/2020, I. ÚS 336/2019) dospel k záveru, že dovolaťel'ka (uplatňujúca dôvody nesprávneho právneho posúdenia podľa § 421 ods. 1 písm. a) a c) CSP) nesúhlasila s právnym posúdením troch otázok týkajúcich sa náležitostí rozhodnutia zamestnávateľa v danej veci, ktorými vykonal organizačné zmeny, v dôsledku ktorých sa stala žalobkyňa nadbytočnou; posúdenie povinnosti ponuky iného pracovného miesta a doby takejto ponuky pre zamestnanca, ktorý sa na základe rozhodnutia o organizačných zmenách stane nadbytočným a náležitosti prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce. Žalobkyňa v dovolaní teda zadefinovala relevantné právne otázky (viď bod 3. tohto uznesenia dovolacieho súdu), tvrdiac, že pri ich riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu resp. sú dovolacím súdom rozhodované rozdielne.

11. Pre právnu otázku, ktorú má na mysli § 421 ods. 1 písm. a) CSP, je charakteristický „odklon“ jej riešenia, ktorý zvolil odvolací súd, od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Ide tu teda o situáciu, v ktorej sa už rozhodovanie senátov dovolacieho súdu ustálilo na určitom riešení právnej otázky, odvolací súd sa však svojím rozhodnutím odklonil od „ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu“. Ustanovením § 421 ods. 1 písm. a) CSP sa teda sleduje zámer minimalizovať nežiadúce odklony rozhodnutí odvolacích súdov od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a tým prispieť k ich jednotnému rozhodovaniu.

12. V zmysle záverov najvyššieho súdu vyjadrených v rozhodnutí publikovanom ako judikát R 71/2018 patria do pojmu „ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu“ predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Súčasťou ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu je tiež prax vyjadrená opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali. Do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletinu Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I, II. a IV vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986.

13. Aby na základe dovolania podaného podľa § 421 ods. 1 písm. a) resp. § 421 ods. 1 písm. b) či § 421 ods. 1 písm. c) CSP mohlo byť rozhodnutie odvolacieho súdu podrobené meritórnemu dovolaciemu prieskumu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 432 ods. 1 CSP), musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v ustanoveniach § 431 až § 435 CSP (porovnaj 2Cdo/203/2016, 3Cdo/216/2017, 4Cdo/64/2018, 6Cdo/113/2017, 7Cdo/95/2017 a 8Cdo/95/2017). K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolaťel'om napadnuté

rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania. Aj právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v CSP, podobne ako predchádzajúca právna úprava, dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

14. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 písm. a), b) a c) CSP môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Otázkou relevantnou podľa tohto ustanovenia môže byť len právna otázka, na ktorej spočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu. Otázky síce riešené súdmi v priebehu konania, avšak netvoriace základ ich rozhodnutí, nemajú relevanciu v zmysle tohto ustanovenia. Predmetná otázka musí byť zároveň procesnou stranou nastolená v dovolaní. Právne otázky, dovolateľom v dovolaní nenastolené a nepomenované, nemajú relevanciu z hľadiska prípustnosti dovolania podľa tohto ustanovenia.

15. Ešte pred posúdením samotného „právneho odklonu“ (§ 421 ods. 1 písm. a) CSP), „vyriešenia právnej otázky“ (§ 421 ods. 1 písm. b) CSP) alebo „zjednotenia rozdielneho rozhodovania“ (§ 421 ods. 1 písm. c) CSP) treba uviesť, že správnosť súdmi riešených skutkových otázok nemôže byť v dovolacom konaní podrobená meritórnemu prieskumu, lebo dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP); skutková okolnosť (t. j. skutková otázka, resp. riešenie skutkovej otázky) z hľadiska § 421 ods. 1 CSP je irelevantná.

16. Dovolací súd pri posudzovaní prípustnosti dovolania nie je viazaný (a zároveň obmedzený) rozhodnutiami najvyššieho súdu, ktoré v dovolaní označil dovolateľ (viď rozhodnutie veľkého senátu obchodnoprávneho kolégia sp. zn. 1VObd/2/2020 a tiež sp. zn. 1VCdo/2/2022, sp. zn. 8Cdo/278/2019).

17. Najvyšší súd v rozhodnutí sp. zn. 1Cdo/53/2010 uviedol, že 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. Ochrana zamestnancov proti svojvoľnému prepúšťaniu v zamestnaní zabezpečuje Zákonník práce v príslušných ustanoveniach, do ktorých sa premieta zámer, aby jednostranné skončenie zamestnania z podnetu zamestnávateľa podliehalo určitým pravidlám. Táto ochrana však neznamená nemennosť zamestnaneckého pomeru a ani zákaz skončiť takýto pomer v súlade s právnymi limitmi stanovenými na takýto postup zamestnávateľa.

18. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 Zákonníka práce pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

19. Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je : a/existencia organizačnej zmeny, b/ nadbytočnosť zamestnanca a c/ príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca (porovnaj R 94/1968 a R 3/1992).

20. O organizačnú zmenu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ide najmä v prípade prijatia rozhodnutia zamestnávateľom o zmene jeho úloh, jeho technického vybavenia, znížení počtu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce a o iných zmenách majúcich dopad na organizačnú schému (štruktúru) zamestnávateľa. Takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom, lebo nejde o prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Ide len o faktický úkon zamestnávateľa, ktorý je hmotnoprávnym predpokladom pre výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Keďže nejde o právny úkon, nemožno rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene preskúmať z hľadiska platnosti.

Pokiaľ vzniknú pochybnosti o tom, či zamestnávateľ vôbec prijal takéto rozhodnutie, súd sa môže zaoberať len tým, či zamestnávateľ (jeho orgán na to oprávnený) skutočne rozhodol o organizačnej zmene (porovnaj rozsudok najvyššieho súdu z 07. augusta 2018 sp. zn. 3Cdo/54/2018).

21. Dovolateľkou nastolenou otázkou „nadbytočnosti zamestnanca“ a súvisiacimi otázkami sa najvyšší súd vo svojej judikatúre už zaoberal; podľa judikátu R 51/1997 „nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať“ (vid' rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 24. októbra 1996 sp. zn. 4Cdo/79/1996). Tiež vo viacerých rozhodnutiach (vid' napríklad 1Cdo/224/2004, 5Cdo/82/2007, 3Cdo/33/2008, 1Cdo/53/2010, 3Cdo/211/2016) najvyšší súd vo všeobecnej rovine uviedol, 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 buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie (náplne práce, resp. druhu práce zamestnancom vykonávanej), na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ. Súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať; skúma však, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod.

22. Za súvisiacu judikatúru najvyššieho súdu týkajúcu sa otázky nadbytočnosti zamestnanca možno považovať aj ďalšie rozhodnutia. Podľa právnych viet rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28. septembra 2006 sp. zn. 1Cdo/72/2006 (ktoré boli uverejnené v ZSP pod č. 84/2007 ZSP, Právo súčinnosti - prerokovanie; Platnosť výpovede - okamžitého skončenia pracovného pomeru) „Splnenie povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastane len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Prerokovaním sa rozumie taká forma spolupráce medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, pri ktorej sa prejednávajú všetky podstatné okruhy otázok skôr, než sa vo veci rozhodne; právo vo veci rozhodnúť má však iba zamestnávateľ“ resp. ako judikát R 47/2007 „Účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce“.

23. Podľa právnych viet rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28. septembra 2006 sp. zn. 3Cdo/33/2008 (ktoré boli uverejnené v ZSP pod č. 28/2009 ZSP, Výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti) „Ak zamestnávateľ z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce ruší určité pracovné miesto (funkciu), môže dať výpoveď z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce iba zamestnancovi pracujúcemu na zrušenom pracovnom mieste (funkcii), nie však inému zamestnancovi, ktorého pracovného miesta (funkcie) sa písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov výslovne nedotýka. V takom prípade neplatí zásada, že o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Zásada, že o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ, sa použije len v prípade, že došlo k zrušeniu takého pracovného miesta (funkcie) alebo určitého počtu takýchto pracovných miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (funkcii)“.

24. Podľa právnych viet rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. septembra 2013

sp. zn. 6Cdo/138/2012 (ktoré boli uverejnená v ZSP pod č. 4/2014 Ponuková povinnosť vhodnej práce) „Z hľadiska povinnosti tvrdenia a dôkaznej povinnosti pri dokazovaní splnenia ponukovej povinnosti vyplývajúcej z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce platí, že splnenie ponukovej povinnosti musí zásadne tvrdiť a preukázať zamestnávateľ. Ak zamestnanec v rámci procesnej obrany tvrdí, že ku dňu výpovede zamestnávateľ mal v mieste výkonu práce voľné pracovné miesta, splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Dôkazné bremeno preukázať, že zamestnancom označené pracovné miesto bolo ku dňu výpovede obsadené iným pracovníkom (napr. predložením pracovnej zmluvy), je však aj v takomto prípade na zamestnávateľovi“.

25. Podľa právnej vety rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 124/2010 „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.“

25. Podmienkou platnosti výpovede danej zamestnávateľom zamestnancovi v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je tiež príčinná súvislosť medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca. Otázka existencie príčinnej súvislosti [čo v spore o platnosť výpovede podľa tohto ustanovenia znamená stav, keď rozhodnutie o organizačnej zmene (ako príčina) vyvoláva nadbytočnosť zamestnanca (ako dôsledok)] bezprostredne súvisí s otázkou nadbytočnosti zamestnanca (a naopak). „Dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi z pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chce účastník prejavíť, t. j. ktorý zákonný dôvod výpovede z pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je teda potrebné, aby jej dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre výpoveď z pracovného pomeru, je potrebné uviesť tak, aby boli určité a zrozumiteľné. Nedostatok týchto náležitostí má za následok neplatnosť výpovede z pracovného pomeru“ (uznesenie najvyššieho súdu z 13. októbra 2009, sp. zn. 5MCdo/17/2008).

25.1. „Ustanovenie § 66 Zákonníka práce ukladalo (ukladá aj v súčasnej dobe) zamestnávateľovi povinnosť dať výpoveď z pracovného pomeru zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce. Z toho logicky vyplýva, že aby zamestnávateľ mohol žiadať predchádzajúci súhlas k výpovedi, musí mať vedomosť o tom, že sa jedná o zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou. Opačne by to znamenalo, že zamestnávateľ by pri každej výpovedi z pracovného pomeru musel zisťovať, či sa nejedná o zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou a zároveň žiadať súhlas k výpovedi...Konanie žalobcu, ktorý doručil žalovanej rozhodnutie o ťažkom zdravotnom postihnutí až v priebehu konania na súde prvého stupňa nie je v súlade so základnými zásadami Zákonníka práce čl. 2 vety druhej, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Žalobca sa domáha súdnej ochrany, pričom sám porušil povinnosti vyplývajúce mu z pracovnoprávneho vzťahu, keď zamestnávateľovi neoznámil, že je občanom s ťažkým zdravotným postihnutím. Vyučoval telesnú výchovu, preto žalovaná nemala žiadnu pochybnosť o jeho zdravotnej spôsobilosti“ (uznesenie najvyššieho súdu z 30. júna 2009 sp. zn. 4Cdo/122/2008).

26. Z obsahu preskúmaného spisu vyplýva, že najskôr bola žalovaným ako zamestnávateľom žalobkyni daná výpoveď z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, avšak počas plynutia výpovednej lehoty žalovaný pristúpil aj k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou, a to pre porušenie pracovnej disciplíny (č.l. 45 spisu). V prvom posudzovanom prípade súdy nižších inšancií dospeli k záveru, že žaloba žalobkyne nie je dôvodná. V druhom prípade naopak dospeli k záveru o dôvodnosti podanej žaloby. Voči potvrdzujúcemu výroku odvolacieho súdu týkajúcemu sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou pre porušenie pracovnej disciplíny, žalovaný dovolanie nepodal a preto predmetom dovolacieho prieskumu (v dôsledku podaného dovolania zo strany žalobkyne) zostala len tá časť rozhodnutia odvolacieho súdu, ktorá sa týka platnosti skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou pre nadbytočnosť. V uvedenom smere zo skutkového stavu zisteného súdmi nižších inšancií vyplýva, že žalobkyňa bola zamestnankyňou žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 12. apríla 2012 (č.l. 7,8 spisu) na dobu neurčitú s nástupom do práce dňa 12. apríla 2012 a s miestom výkonu práce Mestský úrad Púchov. V pracovnej zmluve mala uvedený druh práce „odborný referent, oddelenie org. - vnút. vecí“. Dňa 16. apríla 2012 bola menovaná (č.l. 9, 12 spisu) do funkcie „vedúcej oddelenia organizačného a vnútorných vecí“ a zároveň toho istého dňa uzatvorila so zamestnávateľom dohodu o zmene pracovnej zmluvy tak, že dohodnutým druhom práce je „vedúca oddelenia organizačno-vnútorných vecí mestského úradu“, pričom miesto výkonu práce zostalo nezmenené. S účinnosťou a platnosťou odo dňa 15. mája 2015 primátor Mesta Púchov rozhodol o zmene č. 6 organizačného poriadku Mestského úradu Púchov. Zmena organizačného poriadku mestského úradu bola podľa tvrdení žalovaného odôvodnená „potrebou riešenia nezákonných a nesprávnych rozhodnutí z predchádzajúceho obdobia, ako aj potrebou mať na mestskom úrade k dispozícii právnik v trvalom pracovnom pomere...“. Preto v príčinnej súvislosti s touto zmenou došlo k zrušeniu vnútorného oddelenia mestského úradu a tiež došlo aj k zrušeniu miesta vedúceho vnútorného oddelenia mestského úradu (obsadeného žalobkyňou) a tiež k zrušeniu pracovného miesta zástupcu primátora.

27. Dňa 04. apríla 2016 v nadväznosti na už prijatú organizačnú zmenu vyhotovil mestský úrad v zastúpení primátorom H. K. P. listinu „Oznámenie o organizačnej zmene“, v ktorej bolo uvedené, že primátor Mesta Púchov H. K. P. ako orgán príslušný na základe zákona o obecnom zriadení s platnosťou a účinnosťou od 15. mája 2015 (pozri bod 26 tohto rozhodnutia) rozhodol o zmene organizačného poriadku mestského úradu a v dôsledku tejto zmeny došlo k zrušeniu vnútorného oddelenia mestského úradu a spolu s ním bolo zrušené aj miesto vedúceho vnútorného oddelenia, na ktorom žalobkyňa vykonávala prácu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 12. apríla 2012. Zároveň v uvedenom liste žalobkyni zamestnávateľ oznámil, že nemá pre ňu možnosť jej prideliť dohodnutý druh práce a nemá ani možnosť ponúknuť jej inú vhodnú pracovnú pozíciu, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, a preto jej podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce poskytne náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku a od 05. apríla 2016 nemá povinnosť dostavovať sa na pracovisko. Žalobkyňa sa od 05. apríla 2016 nedostavovala na pracovisko v súlade s obsahom listu mestského úradu. Dňa 03. mája 2016 bolo žalobkyni doručené písomné podanie žalovaného zo dňa 26. apríla 2015 (správne malo byť 26. apríla 2016) - „Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov. Z obsahu výpovede vyplynulo, že návrh na prerokovanie skončenia pracovného pomeru bol doručený ZO SLOVES pri Mestskom úrade Púchov dňa 08. apríla 2016, v priebehu 7 pracovných dní nedošlo k prerokovaniu výpovede resp. odborová organizácia žiadne stanovisko neposkytla a teda podľa § 74 Zákonníka práce platí, že k prerokovaniu došlo. Žalobkyňa s vyššie uvedeným postupom zamestnávateľa nesúhlasila a preto v zákonom stanovenej lehote podala žalobu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

28. V danom prípade platnosť a účinnosť rozhodnutia žalovaného o zmene organizačného poriadku mestského úradu nastala dňom 15. mája 2015, čiže pred výpoveďou doručenou žalobkyni dňa 03. mája 2016, ktorá skutočnosť pri posudzovaní opodstatnenosti dovolania žalobkyne z hľadiska skutkového stavu veci nebola sporná. V súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyššieho súdu (porovnaj R 94/1968 a R 3/1992) sa súdy nižších inšancií v preskúmanej veci zaoberali tým, či existovala

organizačná zmena a či v jej dôsledku sa stal zamestnanec, v danom prípade žalobkyňa, nadbytočným (R 51/1997). Dospeli pritom k záveru, že v dôsledku organizačnej zmeny vykonanej primátorom Mesta Púchov H. K. P. listinou označenou ako „Oznámenie o organizačnej zmene“ s účinnosťou a platnosťou odo dňa 15. mája 2015 bolo „...skutočne vytvorené nové oddelenie právno-organizačné, na čele ktorého bol vymenovaný vedúci H. H., ktorý na rozdiel od žalobkyne spĺňal podmienku stanovenú žalovaným (bez ohľadu na to, či bola alebo nebola zadefinovaná už pri zriadení tohto oddelenia), a to vysokoškolského vzdelania v odbore právo...“. O správnosti tohto záveru svedčila „aj náplň oddelenia a zároveň pracovná náplň vedúceho právno-organizačného oddelenia, ktorá sa od náplne práce žalobkyne ako vedúcej vnútorného oddelenia líšila v povinnostiach zamestnanca viazaných na vysokoškolské vzdelanie v odbore právo“. Súdny uzatvárali, že pokiaľ v okolnostiach danej veci žalovaný pristúpil k rozhodnutiu o organizačných zmenách a tieto aj zrealizoval v snahe, aby jeho ostatné organizačné zložky mali k dispozícii aj interný právny servis, nemožno hovoriť len o premenovaní oddelenia, alebo o zmene účelovej (ako to tvrdila žalobkyňa), ktorej skutočným cieľom by bolo napr. aj skončenie pracovného pomeru práve so žalobkyňou. K predmetnému záveru dospeli na základe predložených listinných dôkazov a tiež výsluchom vypočutých svedkov. Mali za to, že organizačná zmena bola prijatá s cieľom zabezpečiť potrebu poskytovania právneho poradenstva v služobných veciach pre primátora, prednostu, náčelníka mestskej polície, vedúcich oddelení mestského úradu, poslancov mestského zastupiteľstva. Úlohou vedúceho právno-organizačného oddelenia bolo aj vypracovávanie právnych podaní a stanovísk k právnym úkonom vykonávaných mestom. Keďže rozhodnutie zamestnávateľa bolo skutočne prijaté k dosiahnutiu zmeny úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, bol podľa názoru odvolacieho súdu splnený hmotnoprávny predpoklad pre danie platnej výpovede žalobkyni z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to by platilo aj vtedy, ak nebol organizačnou zmenou sledovaný efekt neskôr dosiahnutý alebo sa prijatá organizačná zmena neskôr ukázala ako neúčinná. Opäť v súlade s doterajšou rozhodovacou praxou najvyššieho súdu (sp. zn. 3Cdo/54/2018) konajúce súdy sa nezaoberali „výberom“ konkrétneho nadbytočného zamestnanca vzhľadom k tomu, že táto otázka patrí na rozhodnutie zamestnávateľa. K námietkam žalobkyne o nesplnení povinnosti ponúknuť jej iné voľné pracovné miesto uviedli, že z vykonaného dokazovania nebolo preukázané, že by žalovaný ako zamestnávateľ takéto miesto pre žalobkyňu ku dňu výpovede mal; pokiaľ za ďalšie namietala, že spĺňala kvalifikačné predpoklady pre obsadenie sporného pracovného miesta, čo odôvodnila tým, že absolvovala školenia v oblasti práva, o čom doložila aj písomné dôkazy, aj táto argumentácia bolo nedôvodná, pretože podmienkou a kvalifikačným predpokladom pre obsadenie pracovného miesta „vedúci právno-organizačného oddelenia“ bolo vysokoškolské vzdelanie v odbore právo, ktoré žalobkyňa nemala. Napokon, ak namietala, že v súvislosti s prerokovaním výpovede odborovej organizácii musí byť predložená konkrétna listina (výpoveď) preukazujúca skončenie pracovného pomeru odvolací súd poukázal na to, že žalovaný listom zo dňa 06. apríla 2016 požiadal odborovú organizáciu (zástupcu zamestnancov) o prerokovanie výpovede z pracovného pomeru žalobkyne, pričom v liste nezameniteľne skutkovo vymedzil dôvod výpovede, keď uviedol nielen a/ zákonné ustanovenie, podľa ktorého mienil ukončiť so žalobkyňou pracovný pomer, ale v nej aj uviedol ako b/ dôvod skončenia pracovného pomeru - nadbytočnosť žalobkyne s identifikáciou jej c/ pracovného miesta, ktoré zaniklo na základe d/ organizačnej zmeny, ktorú žalovaný v žiadosti taktiež konkretizoval.

29. S právnymi názormi prezentovanými súdmi nižších inštancií sa vzhľadom na skutkové zistenia aké vyplývajú z vykonaného dokazovania dovolací súd vo viacerých bodoch stotožňuje. V uvedenom smere uvádza, že konajúce súdy v danej veci - v spore o neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa pre nadbytočnosť - postupovali v súlade s ustálenou súdnou praxou najvyššieho súdu, keď v prvom rade skúmali, aký cieľ zamestnávateľ svojim rozhodnutím „Oznámenie o organizačnej zmene“ skutočne sledoval. Správne vychádzali z prijatej organizačnej zmeny a z obsahu pracovnej zmluvy a v nadväznosti na svoje zistenia následne posudzovali, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca-žalobkyňu pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie resp. druhu práce, ktorú pre žalovaného vykonávala na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy. Správne, tiež v súlade s doterajšou judikatúrou najvyššieho súdu, sa nezaoberali „výberom“ konkrétneho zamestnanca, ktorý je nadbytočný, pretože o tejto otázke rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Rovnako tak v ustálenej súdnej praxi sa na rozhodnutie

zamestnávateľa o organizačnej zmene, v danom prípade vykonané primátorom Mesta Púchov dňa 15. mája 2015, kedy rozhodol o zmene č. 6 organizačného poriadku Mestského úradu Púchov, nehľadá ako na právny úkon, ako to nesprávne prezentovala žalobkyňa. Aj keď je pravdou, že v časti odbornej literatúre sa vyskytujú názory, že sa o právny úkon jedná, spôsobujúci právne následky (Olšovská, Andrea, Jednostranné právne úkony v pracovnom práve. Věda, Bratislava 2010, s. 66 a nasl.; naproti tomu porovnaj názory vyslovené J. E. P. L., G. v odbornej literatúre „Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a obchodné vedenie spoločnosti“). V uvedenom smere, nie je čo rozhodnutiam súdov nižších inštancií vytknúť. To isté možno povedať aj o vyhodnotení námietky, že v súvislosti s prerokovaním výpovede odborovej organizácii mala byť žalovaným predložená konkrétna listina (výpoveď) preukazujúca skončenie pracovného pomeru a námietky ohľadom možnosti dať výpoveď z pracovného pomeru zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou. Aj v uvedenom smere závery prijaté súdmi nižších inštancií možno považovať za správne (porovnaj bod 22 a 25.1. tohto rozhodnutia).

30. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľovi umožňuje, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie a prispôboval ho svojim potrebám. Pre výpoveď z pracovného pomeru podľa tohto ustanovenia je charakteristické, že zamestnávateľ môže aj naďalej zamestnancovi prideľovať dohodnutú prácu (určitého druhu alebo náplne) podľa pracovnej zmluvy, avšak jeho práca už nie je v ďalšom období potrebná, a to buď vôbec alebo v doterajšom rozsahu, a to preto, lebo sa stal nadbytočným v príčinnej súvislosti s rozhodnutím o organizačnej zmene.

31. Skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť nie je podmienené absolútnym znížením celkového počtu zamestnancov. Pre zamestnávateľa nie je dôležitý len počet zamestnancov, ale aj ich celková skladba z hľadiska profesií a kvalifikácie. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nevysvetľuje, čo je potrebné chápať pod organizačnými zmenami avšak vo všeobecnosti možno povedať, že ide o skutočnosti ktoré sa dotýkajú doterajšieho stavu zamestnancov, ktorých stav sa s organizačnou zmenou spravidla znižuje. Uvedené konštatovanie však nie je možné zovšeobecniť a ustálená judikatúra potvrdzuje, že jedna a tá istá organizačná zmena si môže vyžadovať tak prepúšťanie zamestnancov z dôvodu nadbytočnosti, ale aj prijímanie nových, ktorí spĺňajú požiadavky zamestnávateľa na potrebnú kvalifikáciu (R 57/1968, bližšie pozri rozhodnutie Nejvyššího soudu ČSSR zo dňa 22. februára 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67). Rozhodnutie o organizačnej zmene je vyjadrením úmyslu zmeniť úlohy zamestnávateľa, jeho technické vybavenie, prípadne znížiť stav zamestnancov alebo vykonať iné organizačné zmeny s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na čas od vykonania zmeny smerom do budúcnosti, ide o konanie, ktoré súdy pri svojej rozhodovacej činnosti označujú ako takzvaný faktický úkon. Ide o hmotnoprávny predpoklad pre následné právne úkony napr. pre dohodu o skončení pracovného pomeru alebo pre výpoveď zo strany zamestnávateľa.

32. Pokiaľ ide o časovú súvislosť medzi vydaním rozhodnutia o organizačnej zmene a jeho následnú realizáciu je ustálený názor, že rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť zamestnávateľom prijaté pred daním výpovede, čo v danom prípade bolo tiež naplnené a nebolo to ani sporné. Postačujúce je, ak sa zamestnanec o úmysle zamestnávateľa uskutočniť organizačnú zmenu dozvie až z výpovede mu doručenej.

33. Súdy nižších inštancií v odôvodnení svojich rozhodnutí viackrát zdôraznili, že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou, v danom prípade žalobkyne, musí existovať príčinná súvislosť, ktorú mali v spore za preukázanú. Svoje závery pritom založili na tom, že dôsledne v spore skúmali všetky skutkové okolnosti, ktoré viedli ku skončeniu pracovného pomeru žalobkyne z dôvodu nadbytočnosti, pričom konanie žalovaného vykazovalo logickú nadväznosť krokov. Podľa dovolacieho súdu však konajúce súdy vo svojej úvahe nezohľadnili jeden dôležitý aspekt pre správne rozhodnutie vo veci, a síce časové rozpätie medzi uskutočnením rozhodnutia o organizačnej zmene a medzi dorúčením výpovede zamestnancovi (viď dovolateľkou nastolená otázka č. 2). Toto časové rozpätie musí byť podľa názoru dovolacieho súdu primerané, aby bolo možné hovoriť o naplnení zámeru zamestnávateľa. Zákonník práce vo svojich ustanoveniach neuvádza, v akej lehote má zamestnávateľ rozhodnutie o organizačnej zmene realizovať v praxi, avšak z hľadiska racionálneho uvažovania výpoveď z dôvodu nadbytočnosti

daná po uplynutí niekoľkých rokov nesvedčí zrovna o správnosti úmyslu zamestnávateľa. O takýto prípad však v prejednávanej veci nešlo. Výpoveď pre nadbytočnosť bola daná žalobkyni po uplynutí jedenástich mesiacov od prijatia organizačnej zmeny, v dôsledku ktorej ju zamestnávateľ označil za nadbytočnú, bez možnosti ďalšieho zamestnávania. Z hľadiska už uvedeného pod bodom 31 nebolo celkom významné to, že počas uvedenej lehoty boli prijatí iní zamestnanci pretože jedna a tá istá organizačná zmena môže a mohla viesť aj k prijímaniu nových zamestnancov potrebných z hľadiska štruktúry zamestnávateľa. Vzhľadom na uplynutie takmer jedného roka od organizačnej zmeny dovolací súd ale (veľmi) zvažoval, či aj takúto lehotu možno považovať za primeranú. Vychádzajúc z okolností prípadu dospel k záveru, že v danej veci sa jedná o taký časový úsek, ktorý výrazným spôsobom spochybňuje samotnú potrebu prepustenia žalobkyne resp. jej nadbytočnosť. V preskúmvanej veci vyšlo totiž najavo, že žalobkyňa vykonávala pre žalovaného prácu na pozícii vedúcej oddelenia organizačno-vnútorých vecí, resp. vnútorného oddelenia, pričom žalovaný jej nadbytočnosť odôvodňoval tým, že nemá/nemala potrebné kvalifikačné predpoklady v odbore právo a situácia na Mestskom úrade v Púchove si vzhľadom na predchádzajúce obdobie vyžadovala „akútnu potrebu“ pracovníka s danými kvalifikačnými predpokladmi. Za daného stavu, vezmúc teda v úvahu časový odstup výpovede od organizačnej zmeny, vyznieva nepresvedčivo argumentácia žalovaného o nadbytočnosti žalobkyne. Žalovaný pritom počas obdobia jedenástich mesiacov prijímal nových zamestnancov, pričom ale argumentoval tým, že ponuku iného vhodného miesta pre žalobkyňu nemá. Súdna prax už v minulosti prijala závery, že „neplatnou je výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku“ porovnaj uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 9. júna 2010, sp. zn. 5 Cdo 42/2010). Z hľadiska uvedených skutočností odvolací súd výpoveď danú žalobkyni žalovaným neposúdil, teda či nebola účelovou bez ohľadu na ním prijaté organizačné zmeny. To bude aj jeho úlohou v ďalšom konaní.

34. Z vyššie uvedeného pod bodmi 26 až 33 tohto rozhodnutia vyplýva, že ak v danej veci odvolací súd dospel k záveru, že boli naplnené zákonné predpoklady podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre konštatovanie o platnosti výpovede žalobkyni, nevychádzal zo správneho právneho posúdenia otázky posúdenia „nadbytočnosti zamestnanca“.

35. Ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší (§ 449 ods. 1 CSP). Ak dovolací súd zruší napadnuté rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, zastaviť konanie, prípadne postúpiť vec orgánu, do ktorého právomoci patrí (§ 450 CSP). Najvyšší súd v súlade s týmito ustanoveniami zrušil rozhodnutie odvolacieho súdu v napadnutom rozsahu a vec vrátil tomuto súdu na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

36. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP). Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP).

37. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.