

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 6Co/502/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1110248563  
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 09. 2013  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martin Murgaš  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2013:1110248563.1

## Uznesenie

Krajský súd v Bratislave v právnej veci žalobkyne: A. U. F., L. E. N.. Č.. X/XX, J., zast. advokátom JUDr. Ctiborom Stachom, Košovská ul. č. 1, Prievidza, proti žalovanému: Slovenský pozemkový fond, Búdková ul. č. 36, Bratislava, o neplatnosť výpovede, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo 16. mája 2013 č. k. 9C 178/2010- 194, pomerom hlasov 3:0, V.

### rozhodol:

Napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa sa z r u š u j e a vec sa mu v r a c i a na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 23. 8. 2010, ktorú dal žalovaný žalobkyni, je neplatná, žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni 31 230 eur z titulu náhrady mzdy do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a ďalej mu uložil povinnosť nahradiť žalobkyni na účet jej právneho zástupcu trovy konania 1 029,69 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Súd prvého stupňa vykonaným dokazovaním zistil, že žalobkyňa pracovala na Regionálnom odbore žalovaného v J. ako vedúci odborný referent na divízii správy poľnohospodárskych pozemkov. Listom z 23. 8. 2010 jej dal žalovaný výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Žalobkyni bola výpoveď doručovaná na pracovisku dňa 25. 8. 2010, žalobkyňa ju však odmietla prevziať. Výpoveď žalovaný odôvodnil tým, že na základe rozhodnutia Generálneho riaditeľstva o znížení celkového stavu zamestnancov z dôvodu dlhodobejšieho prekročovania schváleného počtu zamestnancov sa žalobkyňa stala pre žalovaného nadbytočnou. Výpoveď prerokoval dňa 24. 8. 2010 Výbor Základnej organizácie Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Slovenskom pozemkovom fonde. Žalobkyňa listom z 26. 10. 2010 oznámila žalovanému, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú a že trvá na tom, aby ju žalovaný naďalej zamestnával. Z tohto skutkového stavu súd prvého stupňa vyvodil záver, že žaloba je dôvodná. Súd prvého stupňa zaujal stanovisko, že predmetná výpoveď je neplatným právnym úkonom z dôvodu, že z nej nie je možné zistiť, na základe akého rozhodnutia Generálneho riaditeľstva žalovaného sa mala žalobkyňa stať pre žalovaného nadbytočnou. Toto rozhodnutie nie je vo výpovedi konkretizované napr. dňom jeho vydania, ani číslom. S poukazom na tieto závery súd prvého stupňa určil, že predmetná výpoveď z pracovného pomeru je neplatným právnym úkonom. Súd prvého stupňa ďalej žalovanému uložil v zmysle § 79 Zák. práce povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 31 230 eur z titulu náhrady mzdy za obdobie od 1. 12. 2010 do 16. 5. 2013, t. j. do vyhlásenia napadnutého rozsudku. O trovách konania súd prvého stupňa rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti tomuto rozhodnutiu podal odvolanie žalovaný. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobu zamietne. Uviedol, že o organizačnej zmene rozhodol jeho generálny riaditeľ rozhodnutím z 7. 6. 2004 č. j. 31867/2004/SPF-130. Týmto rozhodnutím bol v súlade s článkom XVIII. ods. 2 Organizačného poriadku z 11. 12. 2003 určený počet zamestnancov na Regionálnom odbore v J. na 5 zamestnancov, a to s prihliadnutím na rozsah vecnej a územnej pôsobnosti tohto regionálneho odboru. O organizačnej zmene bolo teda v čase dania výpovede rozhodnuté a realizácia organizačnej zmeny bola zabezpečená rozhodnutím generálneho riaditeľa zo 17. 8. 2010 č. 2010/022234 označeného ako „Stanovenie počtu zamestnancov“ a opätovne bolo rozhodnuté o znížení

stavu zamestnancov Regionálneho odboru v J. na 5 zamestnancov, t. j. o znížení počtu zamestnancov o jedného zamestnanca.

Odvolačný súd, ktorý bol viazaný rozsahom a dôvodmi výpovede ( § 212 ods. 1 O.s.p. ), preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie bez nariadenia pojednávania a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok treba zrušiť.

Predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán rozhodnutie, podľa ktorého sa zamestnanec stal nadbytočným, a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t. j. že sa zamestnanec stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia ( jeho realizáciou u zamestnávateľa ) nadbytočným. Pre výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce je súčasne charakteristické, že zamestnávateľ i naďalej môže ( objektívne vzaté ) zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, ale jeho práca nie je vôbec alebo v pôvodnom rozsahu pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná, pretože sa stal nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať.

Z hľadiska dôvodu pre výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce je podstatné, či rozhodnutie zamestnávateľa ( príslušného orgánu ) sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu, pomocou ktorej mal byť regulovaný počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávateľ naďalej zamestnával iba taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám, alebo či podľa svojho obsahu či účelu smerovalo k inému cieľu.

V prejednávanej veci žalovaný oprel výpoveď z pracovného pomeru o bližšie nešpecifikované rozhodnutie generálneho riaditeľa o znížení celkového počtu zamestnancov žalovaného. Vo vyjadrení k žalobe ( č. I. 87 ) žalovaný uviedol, že ide o rozhodnutie generálneho riaditeľa zo 7. 6. 2004 č. j. 31867/2004/SPF-130, ktorým bol určený počet zamestnancov na Regionálnom odbore v J. na 5 zamestnancov, pričom generálny riaditeľ opätovne rozhodol o znížení počtu zamestnancov na uvedenom regionálnom odbore na 5 zamestnancov rozhodnutím zo 17. 8. 2010 č. 2010/022234.

Odvolačný súd je toho názoru, že žalovaný nemohol rozhodnúť o tej istej organizačnej zmene ( zníženie počtu zamestnancov na Regionálnom odbore v J. na 5 zamestnancov ) dvakrát, a to raz rozhodnutím generálneho riaditeľa zo 7. 6. 2004 č. j. 31867/2004/SPF-130 ( č. I. 96 ) a druhý raz písomnosťou generálneho riaditeľa označenou ako „Stanovenie počtu zamestnancov“ zo 17. 8. 2010 č. 2010/022234 ( č. I. 97 ). Naviac, z obsahu písomnosti označenej ako „Stanovenie počtu zamestnancov“ zo 17. 8. 2010 možno vyvodiť, že sa nejedná o rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, ale iba o akési „pripomenutie“ Regionálnemu odboru žalovaného v J., že dlhodobo prekračuje stanovený počet zamestnancov. Inými slovami, organizačná zmena, o ktorej bolo rozhodnuté v roku 2004, sa realizovala až v roku 2010.

Treba teda vychádzať z toho, že predmetnú výpoveď žalovaný oprel o rozhodnutie generálneho riaditeľa zo 7. 6. 2004 č. j. 31867/2004/SPF-130, i keď toto rozhodnutie vo výpovedi nešpecifikoval. Vzniká tak otázka, či sa žalobkyňa skutočne stala u žalovaného nadbytočnou, keď rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov bolo vydané šesť rokov pred tým, ako žalovaný dal žalobkyni predmetnú výpoveď. Na druhej strane je odvolací súd toho názoru, že to, že žalovaný vo výpovedi nekonkretizoval rozhodnutie generálneho riaditeľa o znížení počtu zamestnancov na Regionálnom odbore v Prievidzi, nespôsobuje neplatnosť výpovede. Z formálneho hľadiska totiž predmetná výpoveď obsahuje všetky náležitosti, pretože je z nej celkom zrejmé, aký výpovedný dôvod žalovaný uplatnil a vo výpovedi je vymedzený tak, že ho nemožno zameniť s iným výpovedným dôvodom.

Z týchto dôvodov odvolací súd zrušil napadnutý rozsudok podľa § 221 ods. 1 písm. h/ O.s.p. a podľa ods. 2 tohto ustanovenia vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. V ňom bude súd prvého stupňa vychádzať z toho, že predmetná výpoveď je z formálneho hľadiska platným právnym úkonom, pretože neboli zistené žiadne také skutočnosti, ktoré by mohli spôsobiť jej neplatnosť ( výpoveď bola daná písomne, podpísal ju oprávnený subjekt - generálny riaditeľ žalovaného, výpovedný dôvod je v nej vymedzený v súlade s § 61 ods. 2 Zák. práce, žalovaný výpoveď vopred prerokoval s príslušným odborovým orgánom a bola žalobkyni riadne doručená v zmysle § 38 ods. 4 posledná veta Zák. práce). Pracovný pomer žalobkyne u žalovaného sa na základe predmetnej výpovede mal skončiť uplynutím 3 - mesačnej výpovednej doby v zmysle § 62 ods. 1 posledná veta Zák. práce v znení platnom ku dňu dania výpovede, teda dňom 30. 11. 2010. Žalobkyňa podala žalobu na súd prvého stupňa dňa 14. 12. 2010,

teda včas - pred uplynutím 2 - mesačnej lehoty uvedenej v § 77 Zák. práce. Súd prvého stupňa bude musieť zamerať pozornosť na to, či sa skutočne mohla žalobkyňa stať u žalovaného nadbytočnou, keďže výpoveď jej žalovaný dal až po šiestich rokoch po tom, ako rozhodol o znížení počtu zamestnancov na Regionálnom odbore v J. V tejto súvislosti poukazuje odvolací súd na to, že je otázne, či žalovaný naozaj nepotreboval prácu žalobkyne, keď ju zamestnával a teda jej prideloval prácu šesť rokov po tom, ako rozhodol o znížení stavu zamestnancov. Treba však mať na zreteli, že pôsobnosť Občianskeho zákonníka sa vzťahuje iba na právne vzťahy upravené v prvej časti Zák. práce ( § 1 ods. 4 Zák. práce) a preto v predmetnej veci nemožno uvažovať o rozpore predmetnej výpovede s dobrými mravmi. V novom rozhodnutí o veci súd prvého stupňa rozhodne o trovách prvostupňového i odvolacieho konania ( § 224 ods. 3 O.s.p. ).

**Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.