

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 6CoPr/4/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4112226330  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 03. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marta Polyáková  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2023:4112226330.9

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Maty Polyákovvej a sudkýň JUDr. Eriky Madarászovej a JUDr. Lenky Halmešovej, v právnej veci žalobkyne: J.. G. H., R., nar. XX.XX.XXXX, bytom Q., Za F. XX, zastúpená Právna pomoc Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, so sídlom Námestie Legionárov 5, 080 01 Prešov, IČO: 50739620, konajúca prostredníctvom Mgr. Martina Mikluša, predsedu, doručovacia adresa Osuského 18, 851 03 Bratislava, proti žalovanému: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, so sídlom Nitra, Tr. A. Hlinku 1, IČO: 00 157 716, zastúpený Mgr. Michal Zeman, advokát so sídlom Bratislava, Medená 18, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a iné, na odvolanie žalobkyne a žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 22. novembra 2017 č. k. 7Cpr/4/2012-790, v spojení s uznesením Okresného súdu Nitra zo dňa 26. januára 2018 č. k. 7Cpr/4/2012-860 takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie **m e n í** tak, že žalobu zamietla.  
Žalovanému nárok na náhradu trov konania nepriznáva.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni dňa 24.04.2012 je neplatná. Zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 4.761 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Žalobu vo zvyšku náhrady mzdy zamietol, zamietol tiež návrh žalovaného, ktorým požadoval, že nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňa naďalej zamestnával. O náhrade trov konania rozhodol tak, že žalobkyňa má v časti určenia neplatnosti výpovede voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % a žalovaný má nárok na náhradu trov konania voči žalobkyni v časti nároku na náhradu mzdy v rozsahu 66,68 %. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že medzi stranami sporu vznikol dňa 15.08.1986 pracovný pomer založený pracovnou zmluvou uzatvorenou dňa 05.06.1986 na dobu neurčitú, s miestom výkonu práce KHV, druh práce (funkcia) asistentka. Žalovaný listom zo dňa 24.04.2012 dal žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodov nadbytočnosti. Dôvodom nadbytočnosti je, že podľa schválenej systematizácie pracoviska katedry hudby PF UKF katedra potrebuje, vzhľadom na realizáciu akreditovaných študijných programov v dennej a externej forme a počet študentov, ktorí na nej študujú 7 pracovných miest odborných asistentov s akademickým titulom PhD., resp. vedeckou hodnosťou CSc. Na katedre hudby je v súčasnosti 8 zamestnancov s akademickým titulom PhD. a preto žalobkyni oznámil, že nemá možnosť ďalej ju zamestnať a to ani na kratší pracovný čas na katedre hudby PF UKF. Žalobkyňa listom zo dňa 08.06.2012 oznámila žalovanému, že s výpoveďou z pracovného pomeru nesúhlasí a trvá na ďalšom zamestnávaní. Po právnej stránke svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 63, § 77, § 79 ods. 1, 2, § 250i ods. 4, § 129 Zákonníka práce, ako aj ust. § 100, § 101 OZ. Súd skúmal, v súlade s pokynmi odvolacieho súdu, po preukázaní splnenia podmienok prerokovania výpovede žalobkyne so zástupcami zamestnancov, či boli splnené všetky podmienky výpovede z pracovného pomeru a to rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou bolo zníženie stavu zamestnancov, nadbytočnosť

žalobkyne a príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou žalobkyne a to najmä so zameraním sa na skutočnosť, aký počet odborných asistentov pracoval na katedre hudby pred obdobím 01.10.2011. Porovnaním schválenej systematizácie funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt na katedre hudby za obdobie od 01.12.2010 do 31.08.2011, podľa ktorej počet odborných asistentov bol 7 a systematizácie funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt na katedre hudby za obdobie od 01.10.2011 do 31.08.2012, podľa ktorej počet odborných asistentov bol 7 zistil, že na katedre hudby bol počet odborných asistentov rovnaký a na katedre hudby bolo 7 odborných asistentov, preto dospel k záveru, že na katedre hudby nedošlo k organizačnej zmene, ktorej dôsledkom sa mala stať žalobkyňa nadbytočnou. Skutočnosť, že žalobkyňa nastúpila na katedru hudby potom, čo bola jej predchádzajúca výpoveď určená za neplatnú, nemôže byť dôvodom jej nadbytočnosti. Žalovaný v konaní tvrdil, že stav nadbytočnosti žalobkyne mal trvať už v roku 2005, kedy dal žalobkyni výpoveď prvýkrát, ktorá následne bola určená za neplatnú. Za danej situácie pracovné miesto žalobkyne doposiaľ nebolo zrušené a vzhľadom na určenie neplatnosti predchádzajúcej výpovede, pracovný pomer žalobkyne trval na katedre hudby naďalej. Nástupom žalobkyne do zamestnania po rozhodnutí súdu o neplatnosti predchádzajúcej výpovede nedošlo k faktickej organizačnej zmene žalovaného, pretože pracovný pomer žalobkyne neskončil a tento trval, v dôsledku čoho nedošlo k jej prijatiu nad rámec v tom čase schválenej organizačnej štruktúry žalovaného. Preto neobstojí tvrdenie žalovaného, že systematizácia pracovných miest za rok 2010 - 2011 bola modifikovaná súdnym rozhodnutím o neplatnosti výpovede žalobkyne, ktorým sa vytvorilo reálne ďalšie miesto, ktoré bolo následnou systematizáciou zrušené. Vzhľadom na uvedené nemal za preukázanú existenciu organizačnej zmeny nadbytočnosti žalobkyne a príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou, preto rozhodol, že výpoveď je neplatná. Predmetom konania bol ďalej nárok žalobkyne na náhradu mzdy, ktorý si uplatnila na súde podaním doručeným súdu dňa 10.12.2015, v ktorom si uplatnila nárok na náhradu mzdy za mesiace august 2012 až august 2013 s tým, že funkčný plat je 793,50 eura a následne na pojednávaní dňa 02.06.2016 rozšírila nárok na náhradu mzdy za mesiace august 2012 - máj 2016 a súd na tomto pojednávaní pripustil zmenu petitu. V zmysle ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného od 01.09.2011 do 31.12.2012, t. j. v čase rozhodnom, kedy bola daná výpoveď, patrí žalobkyni náhrada mzdy za čas 9 mesiacov. Súd preto ustálil, že žalobkyni patrí nárok na náhradu mzdy za obdobie 9 mesiacov a to za mesiace august 2012 - apríl 2013. Nestotožnil sa s tvrdením žalobkyne, že je potrebné na nárok na náhradu mzdy aplikovať ust. § 79 v znení účinnom od 01.01.2013, pretože výpoveď bola žalobkyni daná dňa 24.04.2012 a v zmysle § 252i ods. 4 Zákonníka práce výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 01.01.2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31.12.2012. Keďže žalovaný vzniesol námietku premlčania, súd sa zaoberal námietkou premlčania a dospel k záveru, že nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie august 2012 - apríl 2013 nie je v celom rozsahu premlčaný. Nárok žalobkyne bol uplatnený na súde dňa 10.12.2015. V danom prípade si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy za mesiace august 2012 - august 2013, preto súd nárok na náhradu mzdy za mesiac august, september, október 2012 považoval za premlčaný. Žalobkyni tak patrí nárok na náhradu mzdy za mesiace november a december 2012 a január - apríl 2013. Žalobkyňa požadovala náhradu mzdy vo výške 793,50 eura a táto výška náhrady mzdy nebola v konaní sporná medzi stranami sporu. Preto uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 4.761 eur, ktorá pozostáva z náhrady mzdy za 6 mesiacov a vo zvyšku žalobu v časti náhrady mzdy zamietol, keďže nárok na náhradu mzdy za mesiac august - október 2012 bol premlčaný a v časti náhrady mzdy za mesiace máj 2013 - máj 2016 bol nedôvodne uplatnený. Žalovaný v rámci svojej obrany navrhol, aby súd v prípade, ak rozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodol, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. Tvrdil, že dôvody, pre ktoré nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej žalobkyňu zamestnával boli preukázané výpoveďou svedkyne dekanky R. P. Y., O., ktorá vo výpovedi uviedla, že trend znižovania študentov prebieha od roku 2005, znižuje sa rozsah teoretickej výučby a na katedre hudby nemajú žiadne miesto pre teoretika hudby. Dôvod videl aj v dĺžke súdneho konania, keď sama žalobkyňa opakovanými prietahmi spôsobila, že konanie trvá skoro viac ako 5 rokov, a preto nemožno od neho požadovať, aby ju naďalej zamestnával. Nemožnosť spravodlivého požadovania od zamestnávateľa, aby zamestnával zamestnanca, musí ísť ruka v ruku s dôvodmi vedúcimi k realizácii zámeru zamestnávateľa so zamestnancom pracovný pomer skončiť. Ak zamestnávateľom použitý dôvod skončenia pracovného pomeru spočíva v niečom inom, než v počínaní zamestnanca na škodu zamestnávateľa alebo okolnostiach, pre ktoré zamestnanec z dôvodu zamestnávateľovi nepričítateľných, už nepredstavuje prínos očakávaný v čase vzniku pracovného pomeru (teda konkrétne u výpovede z iných dôvodov, než tých podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bodov 1, 3, 4 a písm. e/ Zákonníka práce), prípadne možno spravodlivo požadovať od zamestnávateľa ďalšie zamestnávanie zamestnanca nejde. Súd preto žalovaným tvrdené skutočnosti nepovažoval za

skutočnosti zakladajúce nemožnosť požadovať spravodlivo od žalovaného, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, preto jeho návrh zamietol. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1, 2 CSP. V časti určenia neplatnosti výpovede súd rozhodol o nároku na náhradu trov konania podľa § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobkyni, ktorá bola ohľadne tohto nároku plne úspešná, jej priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. V časti nároku žalobkyne na náhradu mzdy súd rozhodol o nároku na náhradu trov konania podľa § 255 ods. 2 CSP tak, že žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 66,68 %.

2. Rozsudok súdu prvej inštancie napadli v zákonnej lehote odvolaním obidve strany sporu. Žalovaný napadol rozsudok súdu prvej inštancie vo všetkých jeho častiach, okrem zamietajúcej časti a domáhal sa jeho zmeny tak, že žaloba bude v celom rozsahu zamietnutá a bude mu priznaný nárok na náhradu trov prvoinštančného, ako aj odvolacieho konania. V prípade, ak by súd rozhodol, že výpoveď je neplatná, tak navrhol, aby odvolací súd rozhodol, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával, resp., aby určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným sa ukončuje. K organizačným zmenám uviedol toľko, že akademický senát Pedagogickej fakulty UKF schválil systematizáciu funkčných a pracovných miest, ktorým bol stanovený počet odborných asistentov na katedre hudby v počte 7. V čase prijatia príkazu rektora na katedre hudby pôsobilo 8 odborných asistentov, z toho vyplýva, že jeden asistent sa stal nadbytočným. Záver súdu prvej inštancie považuje za absurdný, pretože v čase uskutočnenia príkazu rektora na katedre hudby pôsobilo 8 odborných asistentov, pričom žalovaný mal záujem, aby na tejto katedre pôsobilo len 7 odborných asistentov. Ak zamestnávateľ má povinnosť zamestnávať nejakého zamestnanca nad rámec jeho doterajšej organizačnej štruktúry, napr. v dôsledku rozhodnutia súdu, týmto dochádza k faktickej organizačnej zmene, t. j. k zmene organizačnej štruktúry, a to bez toho, aby zamestnávateľ prijal písomné rozhodnutie. O organizačnú zmenu teda pôjde vždy, ak dochádza k zmene faktického stavu zamestnancov. Na základe výkladu § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je potrebné nevyhnutne dospieť k záveru, že rozhodnutie o organizačnej zmene je potrebné porovnať s aktuálnym stavom zamestnanosti u žalovaného v čase prijatia rozhodnutia. Z výsluchu dekanke Prof. R. P. Y., O. vyplýva, že žalobkyňa bola nadbytočná už v roku 2005, kedy žalovaný dal žalobkyni výpoveď prvýkrát. Od roku 2005 dochádzalo k znižovaniu študentov a počtu vyučujúcich. Z jej výpovede taktiež vyplýva, že kvalifikácia, odbornosť a zameranie žalobkyne neboli vhodné ani potrebné pre účely vykonávania výučby na katedre hudby Pedagogickej fakulty UKF. Žalovaný nielen že nepotrebuje žalobkyňu na zabezpečenie výučby, ale z hľadiska efektívneho a potrebného zabezpečenia výučby ju ani nemôže využiť. Žalovaný od začiatku poukazoval na to, že ak súd určí, že výpoveď je neplatná, tak žiadal určiť, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával. V tejto súvislosti poukázal na skutočnosť, že žalovaný pre žalobkyňu nemá miesto v rámci jej kvalifikácie. V prípade určenia neplatnosti výpovede by sa dostal do situácie, kedy by opäť žalobkyni nevedel pridelovať žiadnu prácu v rámci jej pracovnej zmluvy a musel by opäť prepúšťať z organizačných dôvodov. Preto i z tohto dôvodu nie je možné od neho požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával. V tejto súvislosti opätovne poukázal na výpoveď svedkyne, dekanke fakulty. Ďalším dôvodom je i skutočnosť, že sama žalobkyňa svojimi opakovanými a nedôvodnými návrhmi spôsobila prieťahy a i pre tento časový odstup je nemožné pre žalovaného riadne zaradiť žalobkyňu do práce. Súd zamietol jeho návrh na opakovaný výsluchu svedkyne - dekanke fakulty, pričom týmto výsluchom chcel preukázať, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. K náhrade mzdy uviedol, že považuje výpoveď za platnú, a preto súd nemal žalobkyni náhradu mzdy priznať. Pre účely posúdenia premlčania je rozhodujúci návrh žalobkyne zo dňa 02.06.2016, náhrada mzdy za apríl 2013 bola splatná 15.05.2013, t. j. premlčacia doba uplynula 15.05.2016, a preto nárok na náhradu tejto mzdy je premlčaný a obdobne musia byť premlčané aj náhrady mzdy za predchádzajúce mesiace. Čo sa týka trov konania, požadoval náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

3. Žalobkyňa napadla rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch II., III. a VI. Uviedla, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h/ CSP) a konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. d/ CSP). Súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil priznanie náhrady mzdy za obdobie 9 mesiacov, keď nesprávne aplikoval ust. § 252i ods. 4 Zákonníka práce a ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinné do 31.12.2012. Ustanovenie § 72 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2012 bolo v rozpore s príkazom výkonu práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, zákazom zneužívať práva a povinnosti vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu obsiahnutom v článku II. základných zásad Zákonníka práce a zároveň aj v rozpore s ust. §17 ods. 3

Zákonníka práce. Inú vadu, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci vidí v tom, že súd nerozhodol o úroku z omeškania napriek tomu, že požadovala aj úroky z omeškania a súd o tomto jej nároku nerozhodol. Žiadala preto, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že jej návrhu o rozsah náhrady mzdy s príslušenstvom za obdobie november 2012 - máj 2016 vyhovie, prípadne rozsudok súdu prvej inštancie zruší a vec mu vráti na ďalšie konanie.

4. K odvolaniu žalovaného sa vyjadrila žalobkyňa, ktorá žiadala, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že jej prizná náhradu mzdy v rozsahu 36 mesiacov s príslušenstvom. Čo sa týka organizačnej zmeny uviedla, že od roku 2005 boli na katedre hudby prijímaní noví zamestnanci a vzhľadom na neustále personálne odmeny formou vypisovania nových výberových konaní na miesta odborných asistentov ťažko hovoriť o spravodlivom konaní vedenia katedry voči jej osobe. To, že nepatrí k obľúbencom pani dekanky je zrejmé, je proti nej zaujatá, a preto aj jej výsluch by nepôsobil vierohodne. Žiadala zamietnuť odvolanie žalovaného a priznať jej náhradu trov odvolacieho konania a v časti nároku mzdy rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť tak, že jej bude priznaná náhrada mzdy v rozsahu 36 mesiacov s príslušenstvom.

5. K odvolaniu žalobkyne sa vyjadril žalovaný, ktorý opätovne zotrval na svojich dôvodoch, ktoré uvádzal v odvolaní. Nestotožnil sa s názorom žalobkyne, podľa ktorého náhrada mzdy z neplatnej výpovede predstavuje sankciu, ktorú je povinný znášať zamestnávateľ. Skutočnosť, že súčasná právna úprava (ako aj právna úprava pred 01.09.2011) bola nepriaznivejšia pre zamestnávateľa nemení nič na závere, že 9 mesačná náhrada mzdy je dostatočná a ústavne konformná. Nie je na mieste aplikovať iný právny predpis na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru než ten, ktorý platil v čase uskutočnenia výpovede. Z opatrnosti na poslednom pojednávaní navrhol, aby súd žalobkyňu náhradu mzdy nad rámec 9 mesiacov nepriznal, ak by jej mala inak prináležať náhrada mzdy za viac ako 9 mesiacov. Súd správne v rozsudku nerozhodol o úroku z omeškania, pretože žalobkyňa na pojednávaní dňa 02.06.2016 navrhla zmenu petitu, v rámci ktorého si úrok z omeškania neuplatňovala.

6. Uznesením zo dňa 26.01.2018 č. k. 7Cpr/4/2012-860 súd návrh žalobkyne na doplnenie rozsudku zamietol. Po právnej stránke svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 255 ods. 1, 2, 3 CSP, ako aj § 233 CSP. Po preskúmaní návrhu žalobkyne na doplnenie rozsudku dospel k záveru, že v danom prípade neexistujú dôvody na doplnenie výroku rozsudku. Nestotožnil sa s jej tvrdením, že predmetom konania bolo aj príslušenstvo, t. j. úrok z omeškania. Žalobkyňa poukázala na podanie, ktoré bolo doručené súdu dňa 10.12.2015. V tomto podaní žiadala, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť jej náhradu mzdy za mesiace august 2012 - august 2013 pri mesačnom funkčnom plate 793,50 eura s tým, že presnú špecifikáciu spolu s úrokom z omeškania predloží na pojednávaní. Právny zástupca na pojednávaní dňa 02.06.2016 uviedol, že žiada, aby súd rozšíril návrh a pripustil zmenu petitu v tom, že žalobkyňa žiada, aby jej súd priznal náhradu mzdy za obdobie od augusta 2012 do mája 2016 a to v sume 793,50 eura mesačne. Súd aj takúto zmenu pripustil. Vychádzajúc z uvedené skonštatoval, že predmetom konania bola len náhrada mzdy bez jej príslušenstva. Z uvedených dôvodov návrh žalobkyne na doplnenie rozsudku zamietol.

7. K vyjadreniu žalobkyne sa vyjadril žalovaný, ktorý navrhol rozhodnúť tak, ako navrhoval vo svojom odvolaní. Čo sa týka prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov, predložil listinu, o ktorej pravosti nie je dôvod pochybovať, a ak mala žalobkyňa pochybnosti o tejto listine, bolo jej povinnosťou navrhnuť dôkazy v tom smere, čo však neurobila. Pokiaľ ide o nadbytočnosť žalobkyne a organizačnej zmeny, zotrval na svojich doterajších vyjadreniach a opätovne poukázal na výsluchu svedkyne - dekanky fakulty. Žalobkyňa až po tom, čo bol rozsudok súdu prvej inštancie (predchádzajúci rozsudok) zrušený Krajským súdom v Nitre sa rozhodla, že si uplatní i náhradu mzdy, a preto si musela byť vedomá, že jej náhrada mzdy bude sčasti premičaná. Žiadosť žalobkyne o nepriznanie trov konania žalovanému predstavuje oneskorene podané odvolanie proti výroku o trovách konania. V tejto súvislosti poukázala i na bod 5.2. odvolania žalovaného proti rozsudku, v ktorom vysvetľuje, že ak by odvolací súd z dôvodov hodných osobitného zreteľa nepriznal žalovanému náhradu trov konania, nie je možné náhradu trov konania priznať ani žalobkyňu.

8. Odvolací súd vo veci rozhodoval podľa ustanovení zák. č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len CSP) účinného od 01.07.2016, ktorým bol zrušený zák. č. 96/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok, keďže podľa § 470 ods. 1 CSP, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté

predo dňom nadobudnutia jeho účinnosti a podľa ods. 2 vety rovnakého ustanovenia, právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona zostávajú zachované.

9. Krajský súd v Nitre vec prejednal na odvolacom pojednávaní a rozhodol tak, že rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch I., II. potvrdil s tým, že priznaná náhrada mzdy je brutto, vo výroku III. v napadnutej zamietajúcej časti, rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalovaného zaviazal zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 21.424,50 eura brutto do 30 dní od právoplatnosti a vo výroku IV. rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával a zároveň rozhodol o trovách konania. Proti tomuto rozsudku bolo podané dovolanie a na základe podaného dovolania Najvyšší súd SR uznesením zo dňa 30.3.2022 č.k. 8Cdo/71/2020-1039 rozsudok Krajského súdu v Nitre zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V dôvodoch svojho rozhodnutia konštatoval, že sa vysporiadal najskôr s podaným dovolaním žalobkyne, keď žalobkyňa podala dovolanie podľa ust. § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP a podľa ust. § 420 písm. f) z dôvodu nedostatočného odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu vo výroku určenia, že nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala. Keďže žalobkyňa vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa ust. § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP nevymedzila žiadnu konkrétnu právnu otázku, dovolací súd dovolanie žalobkyne v tejto časti odmietol ako neprípustné. K dovolaciemu dôvodu žalobkyne podľa ust. § 420 písm. f) CSP konštatoval, že nemožno prijať názor, že by došlo k porušeniu práva žalobkyne na spravodlivý súdny proces, a to nenáležitým odôvodnením rozhodnutia odvolacieho súdu. Preto súd aj vo vzťahu k tomuto dovolaciemu dôvodu, dovolanie v tejto časti odmietol ako neprípustné podľa ust. § 447 písm. f) CSP. Vo vzťahu k dovolaniu žalovanej vyhodnotil, že dovolanie je prípustné a zaoberal sa nastolenou otázkou, či ide o organizačnú zmenu, umožňujúcu dať zamestnancovi výpoveď podľa ust. § 63 písm. b) Zákonníka práce, ak písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene stanovuje požiadavku určitého (maximálneho počtu) zamestnancov, pričom predchádzajúce písomné rozhodnutie zamestnávateľa stanovuje rovnaký (maximálny) počet zamestnancov, avšak medzi týmito dvoma písomnými rozhodnutiami došlo k faktickému zvýšeniu počtu zamestnancov - nad rámec pôvodne stanoveného počtu zamestnancov - v dôsledku súdneho rozhodnutia o neplatnosti výpovede a je možné na základe takejto organizačnej zmeny dať výpoveď zamestnancovi, ktorý bol takto zaradený naspäť do zamestnania v dôsledku rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede. Ak nadbytočnosť daného zamestnanca existovala už v čase dania pôvodnej výpovede, o ktorej súd následne rozhodol, že je neplatná, konštatoval, že o organizačnú zmenu pôjde vždy, ak na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa dochádza k zmene faktického stavu zamestnancov, pričom v dôsledku takéhoto rozhodnutia vzniká nadbytočnosť zamestnanca. Odvolací súd preto nesprávne dospel k záveru, že nemohlo dôjsť k organizačnej zmene, nakoľko porovnával stav požadovaných zamestnancov podľa posledných dvoch písomných rozhodnutí zamestnávateľa a zaradenie žalobkyne na pracovné miesto po rozhodnutí súdu o neplatnosť pôvodnej výpovede. Úlohou odvolacieho súdu bude následne skúmať, či určitý konkrétny zamestnanec (žalobkyňa), môže byť určený za nadbytočného, alebo nie. Preto skonštatoval, že názor odvolacieho súdu, že nemohlo dôjsť k organizačnej zmene, nakoľko porovnával stav požadovaných zamestnancov podľa posledných dvoch písomných rozhodnutí zamestnávateľa a zaradenie žalobkyne na pracovné miesto po rozhodnutí súdu o neplatnosť pôvodnej výpovede, nie je správny. Z uvedených dôvodov preto zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie s tým, že v ďalšom konaní je odvolací súd viazaný právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP).

10. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávnený subjektom - stranou v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP) proti rozsudku súdu prvej inštancie proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP) po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 363 CSP) a že odvolatelia použili zákonom prípustné odvolacie dôvody, preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 CSP), zopakoval dokazovanie na odvolacom pojednávaní § 385 ods. 1 CSP a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné podľa § 388 CSP zmeniť.

11. Žalobkyňa sa podaným návrhom domáhala určenia neplatnosti výpovede, ktorú jej dal žalovaný dňa 24.4.2012 z dôvodu, že sa nestala nadbytočnou, keďže jej pracovné miesto nebolo zrušené a jej nadbytočnosť bola len umelo vyvolaná a skutočným dôvodom je pomsta za prehratý pracovný spor, keď rozsudkom Okresného súdu Nitra zo dňa 11.2.2011 č.k. 15C/195/2005-1137 bolo určené, že žalovaný s ňou neplatne skončil pracovný pomer.

12. Odvolací súd na prejednanie odvolania nariadil v zmysle ust. § 385 ods. 1 CSP odvolacie pojednávanie za účelom zopakovania dokazovania, a to prečítaním listinných dôkazov, a to prečítaním rozhodnutí o nadbytočnosti zamestnanca (č.l. 6 spisu), výpoveď z pracovného pomeru z 24.4.2012 (č.l.

7), nesúhlas s výpoveďou z 8.5.2012 na č.l. 9, ponuka podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce na č.l. 34 a zápisnica zo dňa 3.4.2012 (č.l. 41 spisu). Odvolací súd nepovažoval za potrebné nariadiť výsluch strán sporu, avšak na odvolacie pojednávania pôvodne predvolal i žalobkyňu, pretože v čase, keď odvolací súd nariaďoval odvolacie pojednávania, táto nebola zastúpená zástupcom na celé konanie. V priebehu odvolacieho konania žalobkyňa udelila plnomocenstvo na zastupovanie svojmu právnomu zástupcovi, ktorý sa zúčastnil na odvolacom pojednávaní dňa 30.3.2023 a výslovne uviedol, že súhlasí, aby súd pojednával v neprítomnosti žalobkyne, preto odvolací súd v zmysle § 378 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 180 CSP pojednával v neprítomnosti žalobkyne. V priebehu odvolacieho pojednávania bola doručená žiadosť o odročenie pojednávania, prílohou ktorej bolo potvrdenie praktického lekára pre dospelých MUDr. H. F. zo dňa 10.2.2023, kde uviedol, že žalobkyňa zo zdravotného hľadiska nie je schopná zúčastniť sa súdneho pojednávania, avšak takéto potvrdenie žalobkyňa predkladala k žiadosti o odročenie pojednávania, ktoré sa malo konať dňa 16.2.2023, a nie na pojednávania konané dňa 30.3.2023. Odvolací súd preto dospel k záveru, že nebol naplnený dôležitý dôvod na odročenie pojednávania, a preto už v začatom odvolacom pojednávaní riadne pokračoval, najmä za situácie, keď právny zástupca žalobkyne výslovne uviedol, že súhlasí, aby súd vec prejednal v jej neprítomnosti.

13. Súd prvej inštancie vo svojom rozsudku určil, že výpoveď zo dňa 24.4.2012, ktorú dal žalovaný žalobkyňi je neplatná, a to z dôvodu, že na Katedre hudby nedošlo k organizačnej zmene, ktorej dôsledkom sa mala stať žalobkyňa nadbytočnou. Odvolací súd rešpektujúc právny názor Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, vyslovený v rozhodnutí zo dňa 30.3.2022 konštatuje, že tento záver nie je správny. Dovolací súd vo svojom rozhodnutí uviedol, že k organizačnej zmene dochádza aj vtedy, ak zamestnávateľ prijme zamestnanca nad rámec jeho doterajšej organizačnej štruktúry. K tejto organizačnej zmene dochádza fakticky nie na základe písomného rozhodnutia. Rovnako ak zamestnávateľ má povinnosť zamestnávať zamestnanca nad rámec jeho doterajšej organizačnej štruktúry, napr. v dôsledku rozhodnutia súdu, týmto dochádza k faktickej zmene organizačnej štruktúry, a to bez toho, aby zamestnávateľ prijal písomné rozhodnutie. Opačný výklad tak ako uvádza aj žalovaná, by zamestnávateľovi prakticky neumožnil prepustiť žiadneho zamestnanca, ak by sa niektorý zamestnanec vrátil do zamestnania na základe rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede.

14. Keďže odvolací súd je viazaný právnym názorom dovolacieho súdu, dospel k záveru, že v danom prípade k organizačnej zmene došlo, a preto ak sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede z dôvodu, že nedošlo k organizačnej zmene, musel rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť tak, že žalobu o určenie neplatnosti výpovede zamietol.

15. Zároveň bola odvolaciemu súdu uložená úloha, skúmať či určitý konkrétny zamestnanec (žalobkyňa), môže byť určená za nadbytočného alebo nie. V tejto súvislosti odvolací súd len udáva, že o výbere pracovníka, ktorý je nadbytočným, rozhoduje sama organizácia, súd nemôže v tomto smere rozhodnutie organizácie (žalovanej) preskúmať. Súd môže len skúmať, či sú splnené ostatné podmienky, vymedzujúce tento výpovedný dôvod. Keďže v danom prípade bola preukázaná ako príčina nadbytočnosti organizačná zmena a žalovaný nemohol žalobkyňu ďalej zamestnávať v zmysle ust. § 63 ods. 2 písm. a) a b) Zákonníka práce, pretože žalobkyňa odmietla ponúkané miesta. Žalovaný sám rozhoduje o výbere pracovníka, ktorý sa javí nadbytočným a súd tento výber nemôže podrobiť prieskumu, preto musel odvolací súd žalobu žalobkyne ako nedôvodnú zamietnuť.

16. O nároku na náhradu trov konania rozhodol v zmysle ust. § 396 ods. 1 CSP, v spojení s ust. § 257 CSP a úspešnej žalovanej nepriznal nárok na náhradu tak prvoinštančného, odvolacieho, ako aj dovolacieho konania, keď mal za to, že v danom prípade sú naplnené dôvody hodné osobitného zreteľa, aby úspešnému žalovanému náhradu trov konania nepriznal. Tieto dôvody hodné osobitného zreteľa odvolací súd videl v nepriaznivej finančnej situácii žalobkyne, ktorá je toho času práceneschopná, a nepoberá žiadne dávky.

17. Toto rozhodnutie bolo prijaté odvolacím senátom pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP). Dovolanie sa podáva v lehote 2 mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii; ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP); dovolanie

je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP); povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

a/ dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b/ dovolateľom právnická osoba, jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

c/ dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).