

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 5Co/477/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1308207115  
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 01. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Juraj Považan  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2016:1308207115.6

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Juraja Považana a členov senátu JUDr. Janky Richterovej a JUDr. Milana Chalupku v právnej veci navrhovateľky: K.. Q. I., D. C. D., K. Č.. XX, zast. Dr. Miroslavom Králikom, advokátom v Bratislave, Grösslingova č. 4, proti odporcovi: Domov seniorov ARCHA, Bratislava, Rozvodná č. 25, zast. JUDr. Jelou Mikuškovou, advokátkou v Bratislave, Račianska č. 66, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie navrhovateľky proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III v Bratislave zo dňa 1. decembra 2010 č.k. 12C/78/08 - 164 takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti týkajúcej sa určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru m e n í tak, že určuje, že výpoveď z pracovného pomeru daná navrhovateľke odporcom dňa 31.1.2008 je neplatná.

V napadnutej časti týkajúcej sa náhrady mzdy a náhrady trov konania odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa z r u š u j e a v e c v r a c i a tomuto na ďalšie konanie.

### o d ô v o d n e n i e :

Súd prvého stupňa napadnutým rozsudkom zamietol návrh navrhovateľky, ktorým sa táto domáhala určenia, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 31. 01. 2008 je neplatná, a odporcovi uložiť povinnosť umožniť navrhovateľke výkon práce a zaplatiť jej náhradu mzdy v nešpecifikovanej výške odo dňa 31. 03. 2008 do dňa, kedy jej umožní pokračovať v práci, súčasne navrhovateľke uložil povinnosť zaplatiť odporcovi náhradu trov konania vo výške 622,60 eur na účet JUDr. Jely Mikuškovej, a to do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

5Co/477/2013

Vychádzal zo zistenia, že medzi účastníkmi vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 11. 10. 2004. Dohodnutým druhom práce bol ergoterapeut. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú, s pracovným pomerom na kratší pracovný čas a to v trvaní 20 hodín týždenne. Dňa 31. 01. 2008 skončil odporca pracovný pomer s navrhovateľkou výpoveďou z organizačných dôvodov podľa ust. § 63 od.1 písm. b/ Zák. práce s odôvodnením, že v súvislosti s organizačnými zmenami bol aktivačný úsek ako samostatná jednotka zrušený a jeho činnosť bola včlenená do opatrovateľsko-ošetrovateľského úseku. Nakoľko navrhovateľka nebola ochotná túto zmenu akceptovať, odporca ju nemal možnosť ďalej zamestnávať. Navrhovateľka v návrhu namietala, že odporca nespĺnil základnú podmienku pre uplatnenie uvedeného výpovedného dôvodu, ktorou je nadbytočnosť zamestnanca a preto skončenie pracovného pomeru je neplatné. Navrhovateľka listom zo dňa 28. 01. 2008 odporcovi oznámila, že neprijíma prácu ergoterapeutky na opatrovateľskom úseku a listom zo dňa 18. 03. 2008 požiadala zamestnávateľa o pridelovanie práce z dôvodu, že výpoveď je neplatná.

Súd prvého stupňa rozsudkom č. k. 12 C 78/08-98 zo dňa 10. 12. 2008 návrh navrhovateľky zamietol. Na odvolanie navrhovateľky Krajský súd v Bratislave uznesením č. k. 5 Co 60/09- 127 zo dňa 04. 05.

2010 rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie s odôvodnením, že vo veci je potrebné doplniť dokazovanie v tom smere, či bol daný súhlas primátora hl. mesta so zmenou organizačného poriadku odporcu.

Na základe vykonaného doplneného dokazovania mal súd prvého stupňa za to, že riaditeľke odporcu, ako jeho štatutárnemu orgánu, nevyplývala výslovná povinnosť ani zo Zriaďovacej listiny účinnej odo dňa 01. 01. 2010, ani z vtedy platného Organizačného poriadku účinného odo dňa 01. 10. 2006 žiadať o predchádzajúci súhlas zriaďovateľa - primátora hl. mesta Bratislavy, s plánovanou organizačnou zmenou zo dňa 12. 12. 2007. Túto povinnosť mal odporca iba pri vydávaní Organizačného poriadku. A k Organizačnému poriadku účinnému odo dňa 01. 10. 2006 predchádzajúci písomný súhlas Magistrátu hl. mesta SR Bratislavy odporca mal, a to zo dňa 29. 09. 2006, č. j. MAG -2006- XXXX/XXXXX/XXXX. Toto vyplýva i z podania informácie samotného Magistrátu pre navrhovateľku, zo dňa 01. 12. 2008, kde je výslovne uvedené, že primátor hlavného mesta dňa 29. 09. 2006 v zmysle Zriaďovacej listiny účinnej od 1. 1. 2000 v znení jej dodatkov udelil odporcovi predchádzajúci súhlas na vydanie Organizačného poriadku pre Domov seniorov Archa a tento súhlas sa i nachádza predmetnom spise. Súd sa plne stotožnil s vyjadrením odporcu, že o súhlas mal vopred žiadať primátora hlavného mesta iba pri prijímaní Organizačného poriadku, čo však nie je tento prípad, kedy riaditeľka odporcu nevydávala nový organizačný poriadok, ale prijímala iba organizačnú zmenu, a to dňa 12. 12. 2007, o zlúčení dvoch úsekov, bez následkov prepúšťania zamestnancov a iných faktických personálnych zmien, teda aktivačný úsek sa včlenil

5Co/477/2013

do úseku opatrovateľsko-ošetrovateľského. A hoci jej to zo žiadneho interného predpisu priamo nevyplývalo, napriek tomu informovala o tomto kroku primátora, ktorý to dvakrát súdu potvrdil, že o tomto zámere odporcu bol vopred informovaný a predchádzajúci súhlas k tomu dal. To, že navrhovateľka odmietla ponuku odporcu na výkon práce na novovytvorenom úseku, s možnosťou práce na plný úväzok, nie je porušením povinnosti odporcu, ale jej slobodného rozhodnutia, za ktoré musí znášať sama dôsledky.

S poukazom na rozhodnutie súdu v určovacej časti návrhu súd zamietol i návrh v časti o zaplatenie náhrady mzdy z dôvodu neplatného rozviazania pracovného pomeru, keďže predpokladom pre rozhodovanie súdu o peňažných nárokoch podľa § 78 Zák. práce je výrok súdu o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru.

O náhrade trov konania rozhodol súd prvého stupňa podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku podala včas odvolanie navrhovateľka namietajúc, že hoci zriaďovacia listina priamo neupravuje, aby predchádzajúci súhlas primátora bol písomný, takáto potreba vzhľadom na povahu veci daná je, keď nejde o vyjadrenie či súhlas súkromnej osoby, ale voleného verejného činiteľa, tiež pre potreby transparentnosti a dodatočnej kontroly. V tejto súvislosti poukázala na riadne písomne udelený súhlas primátora z roku 2006 v súvislosti s prijatím organizačného poriadku. Zaujala názor, že pri zmene organizačného poriadku účinného od 1.1.2008 odporca vyžiadať predchádzajúci súhlas primátora hlavného mesta Bratislavy jednoducho zabudol. Ak je v spise založené písomné stanovisko, podľa ktorého primátor bol o zmenách u odporcu informovaný resp. s realizáciou týchto udelil súhlas ústnou formou, toto nenapĺňa požiadavky vyjadrené v pôvodnej zriaďovacej listine. Odvolateľka tiež upozornila na stanovisko hlavného mesta z 1.12.2008, ktoré existenciu súhlasu primátora k organizačnej zmene účinnej od 1.1.2008 vylúčilo.

Navrhovateľka rovnako dôvodila tým, že podľa výsledkov vykonaného dokazovania zámerom organizačnej zmeny účinnej od 1.1.2008 bolo zachovanie všetkých pracovných miest, teda navrhovateľka ani podľa odporcu sa nadbytočnou nestala. V tomto smere namietala nevykonanie navrhnutých dôkazov majúcich preukázať, že iná pracovníčka v skutočnosti vykonáva prácu pôvodne vykonávanú navrhovateľkou, resp. majúcich preukázať, či činnosť opatrovateľky je zlučiteľná s činnosťou ergoterapeutky (znalecké dokazovanie). Navrhla preto zmenu napadnutého rozsudku a vyhovie jej návrhu celkom.

Odporca vo vyjadrení k odvolaniu navrhovateľky poukázal na to, že v dôsledku organizačných zmien sa funkcia navrhovateľky tak, ako bola s touto

5Co/477/2013

dohodnutá, stala nadbytočnou, nie je možné tolerovať, aby si zamestnanec vynucoval obsah a miesto výkonu práce na zamestnávateľovi.

Organizačný poriadok prijatý po predchádzajúcom písomnom súhlase primátora v roku 2006 bol celkom novým organizačným poriadkom, u čiastkovej zmeny organizačného poriadku prijatej odporcom v roku 2008 takýto súhlas už potrebný nebol. Odporca preto navrhol potvrdenie napadnutého rozsudku z hľadiska jeho vecnej správnosti.

Odvolací súd rozsudkom zo dňa 3. apríla 2012 rozhodol o odvolaní navrhovateľky tak, že v časti určenia neplatnosti výpovede rozsudok súdu prvého stupňa zmenil a určil, že výpoveď daná navrhovateľke dňa 31.1.2008 je neplatná, a v časti náhrady mzdy zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. V zmeňujúcej časti rozhodnutie odôvodnil tým, že organizačná zmena z 12. decembra 2007 je neplatná, nakoľko k nej nebol daný súhlas primátora zriaďovateľa odporcu. Podľa čl. V ods. 2 zriaďovacej listiny odporcu je súhlas primátora zriaďovateľa potrebný nielen pri vydávaní nového organizačného poriadku, ale aj pri jeho každej organizačnej zmene, pričom je nevyhnutné, aby bol daný písomne. Vyplýva to jednak z ustanovenia § 12 ods. 4 zák. č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste Slovenskej republiky Bratislave, podľa ktorého je primátor mesta v administratívnych vzťahoch správnym orgánom, ako aj z § 5 ods. 1 zák. č. 71/1967 Zb. o správnom konaní, podľa ktorého je vydávanie ústneho stanoviska správneho orgánu vylúčené. Keďže existencia písomného súhlasu primátora zriaďovateľa s organizačnou zmenou u odporcu sa nepreukázala, je potrebné vychádzať z toho, že taký súhlas nebol daný vôbec; organizačná zmena je tak neplatná, rovnako ako na nej založená výpoveď.

Na dovolanie odporcu dovolací súd uznesením zo dňa 27. júna 2013 č. k. 3 Cdo/335/2012-223 uvedený rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie z dôvodu vady konania, spočívajúcej v nedostatočnom odôvodnení rozhodnutia. Odvolaciemu súdu vytkol, že svoje rozhodnutie založil na právnom závere, že podmienkou platnosti zmeny organizačného poriadku odporcu je predchádzajúci súhlas primátora jeho zriaďovateľa na základe ustanovenia § 12 ods. 4 zák. č. 377/1990 Zb. a § 5 ods. 1 Správneho poriadku bez toho, aby uviedol, z akých dôvodov posúdil vzťah medzi odporcom a jeho zriaďovateľom ako administratívnoprávny. Nevysvetlil, aké dôvody ho viedli k zaujatiu právneho názoru, podľa ktorého je vydanie ústneho stanoviska správneho orgánu vylúčené.

Odvolací súd prejednal vec v rozsahu a z dôvodov odvolania podľa § 212 ods. 1 O.s.p. na odvolacom pojednávaní podľa § 214 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie navrhovateľky je dôvodné.

5Co/477/2013

Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Podľa § 63 ods. 2 Zák. práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať

v tom, že zamestnávateľ naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Takýto stav môže nastať napríklad v dôsledku vnútorných organizačných zmien, ale aj znížením celkového počtu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť nie je podmienené absolútnym znížením celkového počtu zamestnancov, môže k nemu dôjsť aj pri jeho zvyšovaní. Pre zamestnávateľa nie je totiž dôležitý len počet zamestnancov, ale aj ich celková skladba z hľadiska profesií a kvalifikácie. Nie je teda vylúčené, aby zamestnávateľ pri nedostatku zamestnancov určitej profesie alebo kvalifikácie uzavieral pri organizačných zmenách nové pracovné pomery a tým zvyšoval počet zamestnancov a súčasne by mal nadbytok zamestnancov iných povolání alebo na inom úseku pracovnej činnosti. Nadbytočnosť zamestnanca je podmienka platnosti výpovede z pracovného pomeru, ktorej splnenie je povinný zamestnávateľ súdu preukázať. Na rozdiel od toho súd nepreskúmava výber zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočným, pretože o tomto rozhoduje zamestnávateľ.

Príčiny, pre ktoré nemôže ďalej zamestnávateľ zamestnávať zamestnanca prácami podľa pracovnej zmluvy nesmú spočívať v jeho osobe (napr. nespôsobilosť 5Co/477/2013 vykonávať dojednané práce, porušovanie pracovnej disciplíny a pod.), ale v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom.

Ďalšou hmotno-právnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru je splnenie povinnosti zo strany zamestnávateľa v zmysle ust. § 63 ods. 2 Zák. práce, teda preukázanie nemožnosti zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste dojednanom ako mieste výkonu práce, a to ani na kratší pracovný čas, prípadne že zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať.

Na rozdiel od právneho stavu platného do 31. marca 2002, rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa zamestnanec stane nadbytočným, musí zamestnávateľ urobiť písomne, na to oprávneným orgánom.

Zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným.

Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektívnosť práce. Výpovedný dôvod by nebol daný, ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, avšak zamestnávateľ by pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré s týmito zmenami nesúvisia. Zamestnávateľ nemôže tento výpovedný dôvod použiť ani v takom prípade, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami.

Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce, nesmie počas troch mesiacov po skončení pracovného pomeru s takýmto zamestnancom znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať na toto pracovné miesto iného zamestnanca (§ 61 ods. 3 Zák. práce).

5Co/477/2013

V súdnej veci z písomného rozhodnutia o organizačnej zmene z 12. decembra 2007 vyplýva, že s účinnosťou od 1. januára 2008 sa ruší aktívny úsek, náplň práce ktorého sa včlení do opatrovateľsko-ošetrovateľského úseku, a to s cieľom zvýšiť efektívnosť práce a zlepšiť formu spolupráce medzi pracovníčkami opatrujúcimi seniorov v zariadení odporcu, pričom zmena vychádza aj

z potreby vzniknutej presťahovaním zariadení opatrovateľskej služby do novovybudovaných priestorov. O organizačnej zmene bol informovaný aj zriaďovateľ odporcu Hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava.

Z písomného stanoviska primátora hlavného mesta SR Bratislavy zo dňa 3. decembra 2008 vyplýva, že tento bol informovaný riaditeľkou Domova seniorov Archa o včlenení aktivačného úseku do úseku opatrovateľského, a to od januára 2008. Z ďalšieho písomného stanoviska primátora zo dňa 18. októbra 2010 vyplýva, že primátor hlavného mesta SR Bratislavy v zmysle zriaďovacej listiny odporcu udelil predchádzajúci súhlas so zmenami organizačného poriadku, ktoré nastali s účinnosťou od 1.1.2008, pričom s poukazom na ust. čl. V bodu 2 organizačného poriadku platného do 31.12.2007 považuje takýto súhlas za dostatočný vzhľadom k tomu, že sa nevyžaduje, aby bol udelený v písomnej forme.

Podľa čl. V bod 2 zriaďovacej listiny odporcu zo dňa 1. januára 2000 v znení jej dodatku č. 1 z 1. októbra 2002 organizáciu domova upravuje organizačný poriadok vydaný domovom po predchádzajúcom súhlase primátora hlavného mesta.

Podľa Organizačného poriadku odporcu z októbra 2006 (čl. VI bod 1) domov sa člení na jednotlivé úseky. Na čele úseku je vedúci úseku. Vedúci úseku zodpovedá riaditeľke za plynulú prevádzku poskytovaných služieb na zverenom úseku. Schéma organizačnej štruktúry s počtom pracovníkov je v prílohe č. 1.

Z prílohy č. 1 Organizačného poriadku odporcu vyplýva, že jedným z úsekov, na ktoré sa člení odporca, je i úsek aktivačný, vedúcim ktorého je liečebná pedagogička, na tomto úseku pracujú tri ergoterapeutky.

Z odpovede Magistrátu Hlavného mesta SR Bratislavy z 1. decembra 2008 vyplýva, že primátor hlavného mesta v zmysle zriaďovacej listiny z 1. januára 2000 v znení dodatkov udelil predchádzajúci súhlas na vydanie organizačného poriadku pre Domov seniorov Archa s účinnosťou od 1. októbra 2006, tento organizačný poriadok nemá v súčasnej dobe žiaden dodatok, ktorý by bol podpísaný primátorom.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že o prijatej organizačnej zmene s účinnosťou od 1. januára 2008 u odporcu na základe rozhodnutia riaditeľky z 12. decembra 2007 (čl. IV ods. 2 písm. a/ Organizačného poriadku) primátor hlavného mesta informovaný bol, čo vyplýva z textu rozhodnutia o organizačnej zmene z 12. decembra 2007, ako aj  
5Co/477/2013

z potvrdenia primátora z 3. decembra 2008, tiež je zrejmé, že bol ním daný predchádzajúci súhlas s úpravou organizačného poriadku organizačnou zmenou, a to ústnou formou, avšak podľa vyjadrenie štatutárneho zástupcu odporcu sa tak stalo ešte v čase kolaudácie objektu, na ktorej bol primátor osobne prítomný ešte v októbri r. 2006.

Podmienka predchádzajúceho súhlasu primátora s úpravou či zmenou organizačného poriadku je pritom podmienkou účinnosti prijatej zmeny, teda bez preukázania existencie takéhoto súhlasu nemožno uzavrieť, že k organizačnej zmene u odporcu vôbec došlo.

Odvolací súd zotrváva na argumentácii v odôvodnení zrušeného rozsudku a opätovne poukazuje na ust. § 12 ods. 4 zák. č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste Slovenskej republiky Bratislave, podľa ktorého primátor je štatutárnym orgánom Bratislavy v majetkovoprávných vzťahoch Bratislavy a v pracovnoprávných vzťahoch pracovníkov magistrátu Bratislavy; v administratívno-právných vzťahoch je správnym orgánom s odkazom na ust. § 5 zák. č. 71/1967 Zb. o správnom konaní, v rámci ktorého je vydávanie ústneho stanoviska orgánu vylúčené resp. celkom irelevantné. Správnosti uvedeného záveru nasvedčuje existencia písomného, nie ústneho, súhlasu primátora s vydaním organizačného poriadku účinného odo dňa 01. 10. 2006 zo dňa 29. 09. 2006, Č.. K. -XXXX- XXXX/XXXXX/XXXX, ako aj stanovisko Magistrátu hlavného mesta SR Bratislavy č. MAGS OSV- 53030/2008-339523/1035 z 1.12.2008, podľa ktorého k žiadnej zmene či dodatku organizačného poriadku u odporcu nedošlo a stále platí organizačný poriadok z októbra 2006, kde v organizačnej štruktúre Domova seniorov Archa (ku dňu 1.12.2008) figuruje aj aktivačný úsek.

Administratívny vzťah odporcu a jeho zriaďovateľa podľa názoru odvolacieho súdu vyplýva z právnej normy, na základe ktorej si obec pre plnenie svojich úloh v oblasti verejnej správy na úseku sociálnych

vecí odporcu zriadila. Touto normou bol zákon č. 195/1998 Z.z. o sociálnej pomoci, ktorý je nepochybne normou verejného práva v oblasti verejnej správy na úseku sociálnych vecí.

Rovnako vyplýva z ustanovenia § 3 a 21 zák. č. 523/2001 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy, z ktorých nesporne vyplýva, že odporcu i jeho zriaďovateľa treba považovať za subjekty verejnej správy.

Právny názor odporcu, podľa ktorého písomný súhlas zriaďovateľa s organizačným poriadkom sa vyžadoval len pre prípad prijatia nového organizačného poriadku, nie v prípade jeho čiastkovej zmeny, nemá základ v zriaďovateľskej listine a ani v objektívnom práve. Podľa názoru odvolacieho súdu nemožno zo žiadnych skutočností vyvodiť, že iný postup by mal byť v prípade čiastkovej zmeny

5Co/477/2013

organizačného poriadku. Nové organizačné poriadky boli vydávané predovšetkým v prípade, keď došlo k zmene právnej normy v oblasti sociálnej pomoci. Situácia, za ktorej sa navrhovateľka mala stať nadbytočnou, si vyžadovala zmenu organizačného poriadku, keďže došlo k zlúčeniu dvoch úsekov, pričom navrhovateľka mala mať za nadriadeného iného zamestnanca.

Štatutárny zástupca odporcu bol síce oprávnený vyhotoviť organizačný poriadok, jeho záväznosť však zriaďovateľ podmienil svojim predchádzajúcim súhlasom. Nepochybne tak postupoval z dôvodu realizácie kontrolných oprávnení, ktoré mu vo vzťahu k odporcovi vyplývali zo zákona i s ohľadom na zverenie svojho majetku odporcovi a napojenie odporcu na rozpočet zriaďovateľa. Medzi odporcom a zriaďovateľom preto možno hovoriť o vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, ktorý je typický pre vzťahy v oblasti verejného práva.

Berúc do úvahy osobu zriaďovateľa odporcu, rozsah aparátu jeho úradu i množstvo ním zriadených subjektov podľa názoru odvolacieho súdu je iluzórne predpokladať, že zriaďovateľ mohol predpokladať efektívny výkon kontrolných oprávnení voči zriadenému subjektu pri neformálnej komunikácii.

Podľa organizačného poriadku odporcu účinného od 1.6.2009 (vydaného v zmysle Čl. V bod 3 zriaďovacej listiny účinnej od 1. mája 2009 riaditeľom organizácie už bez potreby ďalšieho súhlasu zriaďovateľa) sa Domov seniorov Archa člení na dva úseky - ekonomicko-prevádzkový a opatrovateľsko-ošetrovateľský (Čl. V bod 1), pričom došlo podľa Čl. VI bod 1 ku zrušeniu organizačného poriadku odporcu platného do 1. mája 2009. Je tak potrebné uzavrieť, že organizačná zmena u odporcu, predstavujúca zmenu organizačného poriadku, prebehla až od 1.6.2009, nie od 1.1.2008, resp. pokiaľ by malo dôjsť ku skoršej zmene, muselo by ísť o zmenu po predchádzajúcom písomnom súhlase primátora Hlavného mesta SR Bratislavy, v zmysle zriaďovacej listiny z roku 2000, ktorého existencia preukázaná nebola.

Z vyššie uvedeného je teda zrejmé, že k organizačnej zmene u odporcu s účinnosťou od 1.1.2008 vôbec nedošlo, keď predpokladom takejto zmeny bola platná zmena organizačného poriadku prijatá po predchádzajúcom písomnom súhlase primátora. Navrhovateľka sa teda nemohla stať v súvislosti s takouto organizačnou zmenou nadbytočnou pre zamestnávateľa, pokiaľ sa stala nadbytočnou z iného dôvodu, označenie tohto dôvodu z písomnej výpovede z pracovného pomeru zo dňa 31. januára 2008 nevyplýva. V predmetnej veci tak absentuje minimálne príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, pre ktorý dôvod je výpoveď s poukazom na ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce neplatným právnym úkonom.

5Co/477/2013

Neostalo potom odvolaciemu súdu než rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti týkajúcej sa určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zmeniť podľa § 220 O.s.p. a návrhu navrhovateľky v tejto časti ako dôvodnému vyhovieť, teda určiť, že výpoveď z pracovného pomeru daná navrhovateľke odporcom dňa 31.1.2008 je neplatná. V napadnutej časti týkajúcej sa náhrady mzdy odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec v rozsahu zrušenia vrátil prvostupňovému súdu na ďalšie konanie podľa § 221 ods. 1 písm. h/ O.s.p., keď v tejto časti pre nesprávne právne posúdenie veci súdom prvého stupňa nebol dostatočne zistený skutkový stav.

O náhrade trov celého konania rozhodne súd prvého stupňa v novom rozhodnutí o veci (§ 224 ods. 3 O.s.p.).

**Poučenie:**

Tento rozsudok nemožno napadnúť odvolaním.