

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 6Co/47/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1110248563  
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 02. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martin Murgaš  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2016:1110248563.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Martina Murgaša a sudcov JUDr. Branislava Krála a JUDr. Dariny Kuchtovej 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, zast. advokátskou kanceláriou BIZOŇ & PARTNERS s.r.o., Hviezdoslavovo nám. č. 25, Bratislava, o neplatnosť výpovede, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo 17. septembra 2015, č. k. 9C/178/2010- 315, pomerom hlasov 3:0, takto

### rozhodol:

Napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa sa p o t v r d z u j e vo výroku, ktorým bola určená neplatnosť výpovede z pracovného pomeru z 23.08.2010, ktorú dal žalovaný žalobkyňi.  
Výrok napadnutého rozsudku, ktorým bola žalovanému uložená povinnosť zaplatiť žalobkyňi 12.492,- eur z titulu náhrady mzdy a výrok o trovách konania sa z r u š u j ú a vec sa v tomto rozsahu v r a c i a súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 23.08.2010, ktorú dal žalovaný žalobkyňi, je neplatná, žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyňi 12.492,- eur z titulu náhrady mzdy do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a ďalej mu uložil povinnosť nahradiť žalobkyňi na účet jej právneho zástupcu trovy konania 2.551,18 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 R.Y. J. J.. Listom z 23.08.2010 jej dal žalovaný výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Žalobkyňa bola výpoveď doručovaná na pracovisku dňa 25.08.2010, 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 24.08.2010 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 poukázal na právny názor odvolacieho súdu vyslovený v zrušujúcom uznesení z 25.09.2013, č. k. 6Co/502/2013- 216. Záver o neplatnosti predmetnej výpovede súd prvého stupňa odôvodnil nasledovne: „Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, že nejedná o príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím žalovaného o organizačnej zmene rozhodnutím generálneho riaditeľa žalovaného zo 07.06.2004, č. j. 31867/2004/SPF-130 a údajnou nadbytočnosťou žalobkyne, t. j. že žalobkyňa sa práve v dôsledku tohto rozhodnutia žalovaného stala nadbytočnou. Dôkazom toho je skutočnosť, že rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov bolo vydané šesť rokov pred tým, ako žalovaný dal žalobkyňi predmetnú výpoveď. Súd mal vykonaným dokazovaním preukázané, že

žalovaný prideloval žalobkyni prácu šesť rokov po tom, ako rozhodol o znížení stavu zamestnancov, zaplatil žalobkyni dvojročné právne minimum na Právnickej fakulte UK v Bratislave a 7 rokov zastupovala riaditeľa regionálneho odboru. Taktiež mal súd preukázané, že v roku 2009, t. j. po rozhodnutí o organizačnej zmene prijal žalovaný na Regionálny odbor v J. ďalšieho zamestnanca A. V., čím sa počet zamestnancov zvýšil z 5 na 6.“ S poukazom na tieto závery súd prvého stupňa žalobe vyhovel a určil, že predmetná výpoveď z pracovného pomeru je neplatná. Výrok o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyni 12.492,- eur z titulu náhrady mzdy súd prvého stupňa odôvodnil takto: „Súd priznal navrhovateľke z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru náhradu mzdy vo výške 12.492,- eur ako náhradu mzdy za 12 mesiacov á 1.041,- eur z dôvodu, že žalovaný na pojednávaní konanom dňa 07.05.2015 požiadal, ak by súd v prípade, že prizná žalobkyni náhradu mzdy, túto nepriznal za čas presahujúci dvanásť mesiacov. V danom prípade je rozhodným obdobím 2. kalendárny štvrtrok roku 2010. Výška priemerného zárobku navrhovateľky, ktorú vyčíslil odporca nebola sporná, súd preto vychádzal z toho, že priemerný hodinový zárobok navrhovateľky dosahovaný u odporcu v rozhodnom období 2. štvrtroka 2010 bol 6,3866 eur, pričom priemerná výška mesačného funkčného platu navrhovateľky za uvedené obdobie bola 1.041,- eur. Náhradu mzdy navrhovateľky za 12 mesiacov súd navrhovateľke priznal z dôvodu, že mal preukázané, že navrhovateľke sa nepodarilo zamestnať a odporca požiadal, aby súd jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci dvanásť mesiacov náhradu mzdy nepriznal.“ O trovách konania súd prvého stupňa rozhodol podľa § 142 ods. 3 O.s.p..

Proti tomuto rozhodnutiu podala odvolanie žalobkyňa a napadla ním výrok o náhrade mzdy. Navrhla, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutom výroku zmenil tak, že jej prizná náhradu mzdy za obdobie 36 mesiacov. Poukázala na to, že súd prvého stupňa jej v poradí prvým rozsudkom zo 16.05.2013, č. k. 9C/178/2010- 194 priznal náhradu mzdy vo výške 31.230,- eur, pričom v čase od tohto rozhodnutia sa nič nezmenilo. Ďalej žalobkyňa v odvolaní zdôraznila dôsledky, ktoré jej žalovaný spôsobil predmetnou výpoveďou. Ide predovšetkým o jej osobnostnú degradáciu, pretože na pracovisku v J. mala najvyššiu kvalifikáciu a bola zástupkyňou riaditeľa. Ide tiež o to, že bola vo veku, kedy si už človek ťažko nájde nové zamestnanie, keďže zamestnávateľa preferujú mladých ľudí. Dôsledkom výpovede bolo i to, že syn žalobkyne nemohol nastúpiť na štúdium na H. N. Y. L. z dôvodu poklesu príjmu rodiny a musel nastúpiť na jednoduchšie štúdium na fakulte na Slovensku. Žalobkyňa si až na jeseň v roku 2014 našla iba niekoľko mesačnú prácu za minimálnu mzdu. Napokon žalobkyňa v odvolaní poukázala na to, že žalovaný je finančne naviazaný na štátny rozpočet a dosahuje značný finančný zisk, ktorý odvádza do štátneho rozpočtu. Preto priznaním náhrady mzdy v plnej výške nedôjde k jeho poškodeniu a mu tým nevzniknú ekonomické problémy.

Proti rozhodnutiu súdu prvého stupňa podal odvolanie i žalovaný. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobu zamietne alebo aby ho zrušila vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Vytkol súdu prvého stupňa, že napadnutý rozsudok nedostatočne odôvodnil, čím mu odňal možnosť konať pred súdom. Súd prvého stupňa sa podľa žalobcu nezaoberal žiadnym z jeho argumentov. Konkrétne sa nezaoberal tvrdením žalobcu, že pracovná pozícia žalobkyne bola nadbytočná, že výpoveď bola realizovaná v nadväznosti na počet stanovených pracovných pozícií uvedených v rozhodnutí o organizačnej zmene, že ukončenie pracovného pomeru nemalo žiadny negatívny dopad na plnenie pracovných úloh v Regionálnom odbore J., žalovaný pracovnú pozíciu žalobkyne doteraz neobnovil a ani ju objektívne obnoviť nemohol, keďže Regionálny odbor J. bol zrušený. Výrok napadnutého rozsudku je podľa žalobcu v rozpore s odôvodnením, z ktorého nevyplývajú dôvody formálnej ani materiálnej neplatnosti výpovede. Skutočnosť, že od roku 2004 žalovaný prideloval žalobkyni prácu, podľa žalovaného nesúvisí s výpoveďou. Organizačná zmena sa nepremičuje a rozhodnutie o nej má časovo neobmedzenú platnosť. Napriek skutočnosti, že žalobkyni bola pridelovaná práca aj po predmetnej organizačnej zmene v roku 2004, nepreukazuje, že v čase dania výpovede nebola jej pracovná pozícia skutočne nadbytočná. V súvislosti s výrokom o náhrade mzdy žalovaný namietol, že žalobkyňa si počas súdneho konania nehľadala zamestnanie a preto jej nárok na náhradu mzdy nevznikol.

Odvolací súd, ktorý bol viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 212 ods. 1 O.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolania bez nariadenia pojednávania a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok je vecne správny vo výroku o neplatnosti výpovede.

Odvolací súd v odôvodnení zrušujúceho uznesenia z 25.09.2013, č. k. 6Co/502/2013- 216 okrem iného uviedol: „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. l. 87) žalovaný uviedol, že ide o rozhodnutie generálneho riaditeľa zo 07.06.2004, 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 17.08.2010, č. 2010/022234. Odvolací 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 07.06.2004, č. j. 31867/2004/SPF-130 (č. I. 96) a druhý raz písomnosťou generálneho riaditeľa označenou ako „Stanovenie počtu zamestnancov“ zo 17.08.2010, č. 2010/022234 (č. I. 97). Naviac, z obsahu písomnosti označenej ako „Stanovenie počtu zamestnancov“ zo 17.08.2010 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 07.06.2004, 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 J., 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.“

Odvolací súd nemá dôvod na to, aby na týchto svojich záveroch netrval už aj vzhľadom na to, že skutkový stav veci sa v čase po zrušení v poradí prvého rozsudku súdu prvého stupňa nezmenil. Vzhľadom na tento právny názor odvolacieho súdu sa súd prvého stupňa správne zamerlal na posúdenie otázky, či sa žalobkyňa skutočne stala u žalovaného nadbytočnou. Súd prvého stupňa v poslednom odseku 4. strany a v prvých dvoch odsekoch strany 5 odôvodnenia napadnutého rozsudku celkom jasne a zrozumiteľne vysvetlil, na akom základe dospel k záveru, že v konaní nebola preukázaná nadbytočnosť žalobkyne. Preto nemôže obstať odvolacia námietka žalovaného, že súd prvého stupňa napadnutý rozsudok nedostatočne odôvodnil. Odvolací súd sa so závermi súdu prvého stupňa stotožňuje. Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že žalovaný rozhodol o organizačnej zmene v roku 2004 a to rozhodnutím zo 07.06.2004, č. j. 31867/2004/SPF-130. Následne žalovaný žalobkyni prideloval prácu a teda ju zamestnával až do roku 2010 bez toho, aby urobil záver o jej nadbytočnosti, a výpoveď z dôvodu nadbytočnosti založenú na organizačnej zmene z roku 2004 jej dal až v auguste 2010. Teda po šiestich rokoch od rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaný „zistil“, že prácu žalobkyne nepotrebuje a že je preto pre neho nadbytočná. Z týchto skutočností nemožno urobiť iný záver ako ten, že v čase rozhodnutia o organizačnej zmene žalobkyňa nebola pre žalovaného nadbytočná. Ak sa na základe organizačnej zmeny vykonanej v roku 2004 stala žalobkyňa pre žalovaného nadbytočnou, vzniká otázka, prečo jej žalovaný nedal výpoveď z pracovného pomeru už v roku 2004, keď jej prácu nepotreboval už vtedy. Argumentáciu žalovaného nemožno prijať. Organizačná zmena sa síce skutočne „nepremičuje“ a ani sa premičať nemôže, pretože sa nejedná o právo, resp. nárok. Na druhej strane to však neznamená, že zamestnávateľ môže celé roky po organizačnej zmene zamestnanca zamestnávať a výpoveď z dôvodu nadbytočnosti mu dať po 6 rokoch po organizačnej zmene. Je správny záver súdu prvého stupňa, že vzhľadom na vyššie popísané skutočnosti nebola preukázaná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou, ku ktorej došlo v roku 2004 a nadbytočnosťou žalobkyne, ktorú žalovaný „zistil“ až v roku 2010. Táto príčinná súvislosť je jedným z predpokladov platnosti výpovede z dôvodu organizačnej zmeny v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Pre úplnosť odvolací súd uvádza, že predpokladmi platnosti takejto výpovede z pracovného pomeru sú a/ organizačná zmena, b/ nadbytočnosť zamestnanca, c/ príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou. Keďže chýba príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou z roku 2004 a nadbytočnosťou žalobkyne, ktorú žalovaný uplatnil ako výpovedný dôvod v roku 2010, predmetná výpoveď nemôže obstať a to bez ohľadu na skutočnosť, že po formálnej stránke netrpí žiadnymi vadami. Je pre rozhodnutie prejednávanej veci právne bezvýznamné, že pracovnú pozíciu žalobkyne žalovaný doteraz neobnovil, že skončenie pracovného pomeru s ňou nemalo negatívny dopad na plnenie úloh Regionálneho odboru J. a že tento regionálny odbor bol medzičasom zrušený.

Z toho vyplýva, že napadnutý rozsudok je vecne správny vo výroku, ktorým súd prvého stupňa určil neplatnosť predmetnej výpovede. Preto odvolací súd napadnutý rozsudok v tomto výroku potvrdil podľa § 219 ods. 1 O.s.p..

Žalobkyňa listom z 26.10.2010 oznámila žalobcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Od tohto dňa jej v zmysle § 79 ods. 1 tretia veta Zák. práce, v znení účinnom k tomuto dňu, t. j. v znení zák. č. 574/2009 Z.z., vznikol nárok na náhradu mzdy. Z ods. 2 tohto ustanovenia vyplýva, že v prípade neplatnosti výpovede mal zamestnanec nárok na náhradu mzdy minimálne za obdobie 12 mesiacov s tým, že ak celkový

čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahoval 12 mesiacov, súd mohol na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne zamestnancovi náhradu mzdy vôbec nepriznať. Horná hranica času, za ktorý možno priznať náhradu mzdy, v rozsahu 36 mesiacov, bola do ust. § 79 ods. 2 Zák. práce vložaná jeho novelou vykonanou zákonom č. 361/2012 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť dňa 01.01.2013. Z prechodného ust. § 252i ods. 4 zák. č. 361/2012 Z.z. vyplýva, že v prejednávanej veci tento zákon nie je možné použiť. Rovnako v prejednávanej veci nemožno použiť Zák. práce v znení zák. č. 257/2011 Z.z.. Podľa tohto znenia Zák. práce bola náhrada mzdy obmedzená na čas 9 mesiacov. Použitiu Zák. práce v znení zák. č. 257/2011 Z.z. bráni prechodné ust. § 252g ods. 1 druhá veta tohto zákona. Možno teda uzavrieť, že žalobkyni vznikol nárok na náhradu mzdy za čas minimálne 12 mesiacov, pričom horná hranica času, za ktorý by sa mala poskytnúť náhrada mzdy, nie je stanovená.

Súd prvého stupňa odôvodnil napadnutý rozsudok vo výroku o náhrade mzdy v podstate iba tým, že čas, za ktorý by sa mala žalobkyni poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov a že žalovaný požiadaval, aby jej súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nepriznal. Súd prvého stupňa však v odôvodnení napadnutého rozsudku nevysvetlil, akým úvahami sa riadil a na akom základe dospel k záveru, že sú podmienky pre priznanie náhrady mzdy žalobkyni iba za čas 12 mesiacov, teda že žalobkyni možno priznať náhradu mzdy v minimálnej výmere. To spôsobuje, že napadnutý rozsudok je vo výroku o náhrade mzdy nepreskúmateľný.

Z týchto dôvodov odvolací súd podľa § 221 ods. 1 písm. f/ O.s.p. zrušil výrok napadnutého rozsudku o náhrade mzdy a podľa ods. 2 tohto ustanovenia vec v tomto rozsahu vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. V ňom bude súd prvého stupňa musieť zistiť, či tu sú podmienky pre nepriznanie náhrady mzdy žalobkyni za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Súd prvého stupňa bude musieť predovšetkým zistiť, či sa žalobkyňa po neplatnom skončení pracovného pomeru zapojila do práce, prípadne z akých dôvodov tak neurobila, či mala možnosť obstarat' si vhodnú prácu a za akých podmienok, či a aké zárobky dosahovala. Dôkazné bremeno v tomto smere bude zaťažovať žalobkyňu. Súd prvého stupňa bude súčasne musieť vychádzať z toho, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi zásadne iba za obdobie, v ktorom je schopný pracovať, teda nepatrí mu napr. za obdobie práceneschopnosti. Až po zhodnotení všetkých týchto okolností bude súd prvého stupňa môcť urobiť záver o tom, či žalobkyni patrí náhrada mzdy iba za obdobie 12 mesiacov, alebo za dlhšie obdobie.

Vzhľadom na zrušenie napadnutého rozsudku vo výroku o náhrade mzdy musel odvolací súd zrušiť i výrok o trovách konania.

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.