

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 8CoPr/2/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5116206563
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 05. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Táňa Rapčanová
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2017:5116206563.1

Rozhodnutie

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Táne Rapčanovej a členov senátu JUDr. Františka Potockého a Mgr. Zuzany Hartelovej, v právnom spore žalobcu: Mgr. I. S., PhD., nar. XX.XX.XXXX, bytom L., ul. E. č. XX, zastúpený splnomocneným zástupcom JUDr. Jozefom Herbulákom, advokátom, so sídlom Y., ul. G. č. XK, proti žalovanému: Žilinská univerzita v Žiline, so sídlom Žilina, ul. Univerzitná č. 8215/1, IČO: 00 397 563, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Žilina č. k. 42Cpr/2/2016-181 zo dňa 25. novembra 2016, takto

rozhodol:

rozsudok okresného súdu potvrdzuje.

Žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Žilina rozsudkom č. k. 42Cpr/2/2016-181 zo dňa 25.11.2016 určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 22.10.2015, č. KOR/7573/2015, doručená žalobcovi dňa 23.10.2015 je neplatná a pracovný pomer trvá. Zároveň rozhodol, že žalobca má nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

Rozhodnutie odôvodnil tým, že žalobca sa žalobou doručenou súdu dňa 11.03.2016 domáhal určenia, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 22.10.2015, č. KOR/7573/2015, doručená žalobcovi dňa 23.10.2015 je neplatná a pracovný pomer trvá.

V konaní bolo preukázané, že výpoveď bola vyhotovená v písomnej forme a bola riadne doručená žalobcovi. Výpoveď bola podpísaná dekanou Fakulty humanitných vied Žilinskej univerzity doc. PaedDr. I. U., PhD. Jej oprávnenie rozviazať so žalobcom pracovný pomer jej vyplývalo z ust. § 23 ods. 1 písm. d/ zák. č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách (ďalej len „zákona o vysokých školách“) (oprávnenie dekana konať a rozhodovať na verejnej vysokej škole v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov zaradených na fakulte).

O organizačnej zmene bolo rozhodnuté rozhodnutím dekanu Fakulty humanitných vied zo dňa 26.05.2015, ktorému predchádzalo rozhodnutie akademického senátu Fakulty humanitných vied ŽU zo dňa 25.05.2016 (správne 2015 - poznámka odvolacieho súdu). Organizačná zmena sa týkala zrušenia všetkých pracovných miest na katedre matematiky, Fakulty humanitných vied Žilinskej univerzity v Žiline, s účinnosťou od 01.01.2016. Podľa súdu predmetné rozhodnutie je stručné a nevyplýva z neho, či dôvodom jeho prijatia je zmena úloh zamestnávateľa alebo zmena jeho technického vybavenia alebo zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo či ide o tzv. inú organizačnú zmenu. Uvedené má za následok, že v konaní nie je možné jednoznačne ustáliť dôvod prijatých zmien. Splnomocnená zástupkyňa žalovaného uviedla, že zmena bola prijatá za účelom zvýšenia efektívnosti práce. Takéto odôvodnenie neobstojí, pretože po organizačnej zmene nemal u žalovaného ostať ani jeden učiteľ matematiky, teda nie je jasné zvýšenie efektívnosti práce, ktorého zamestnanca bolo sledované. Na druhej strane z výpovede dekanu vyplynulo, že dôvodom prijatia organizačnej zmeny bola zmena úloh zamestnávateľa, keď uviedla, že bolo potrebné sústrediť sa na učiteľstvo matematiky

na úkor vedeckej aplikovanej matematiky. Uvedený rozpor znemožňuje preskúmať správnosť postupu žalovaného, pretože nie je zrejmé, či sa žalobca stal nadbytočným z dôvodu zabezpečenia efektívnosti práce alebo z dôvodu zmeny úloh zamestnávateľa. Uvedené malo priamy dopad aj na povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod vo výpovedi riadne skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. Žalovaný, ktorého v tomto konaní zaťažuje dôkazné bremeno, nepreukázal jeden z predpokladov platnosti výpovedi, ktorým je nadbytočnosť zamestnanca. Naopak, listinnými dôkazmi, ako aj výsluchom svedkyne dekanky fakulty a svedkyne prof. RNDr. S. V., CSc. bolo preukázané, že u žalovaného naďalej pretrvávala potreba práce učiteľov matematiky, čo sama deklarovala svojim konaním, keď vyhlásila výberové konanie na obsadenie piatich miest učiteľov matematiky.

Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou výpovede je skutočnosť, že žalovaný ako zamestnávateľ nemal možnosť žalobcu ako zamestnanca ďalej zamestnávať čo v konaní nebolo preukázané. Výpovedný dôvod bol spochybnený konaním žalovaného, ktorý ešte počas plynutia výpovednej doby vyhlásil výberové konanie na obsadenie piatich miest učiteľov matematiky, pričom zamestnávateľom žalobcu nebola fakulta, ktorá nemá právnu subjektivitu, ale Žilinská univerzita v Žiline. Z tabuľkového prehľadu, ktorý do spisu (č.l. 61 spisu) predložil žalovaný dňa 01.08.2016 vyplýva, že žalovaný prijal po doručení výpovede 4 učiteľov matematiky na Stavebnú fakultu, 1 učiteľa matematiky na Strojnícku fakultu, 2 učiteľov matematiky na Fakultu bezpečnostného inžinierstva a 2 učiteľov matematiky na Fakultu humanitných vied, pričom žalobca v rámci výkonu práce pre žalovaného zabezpečoval výučbu matematiky aj na Stavebnej fakulte a Fakulte bezpečnostného inžinierstva. Z predloženej tabuľky je zrejmé, že na týchto fakultách neboli pred výpoveďou žiadni učitelia matematiky a prijatí boli až po výpovedi doručenej žalobcovi. Z uvedeného ako aj zo svedeckej výpovede prof. S. V. mal súd preukázané, že títo učitelia vykonávajú rovnakú prácu, ktorú u žalovaného v pracovnom pomere vykonával žalobca.

Žalovaný porušil ustanovenie § 61 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“), keď prijímal na univerzitu učiteľov matematiky, celkovo prijal po výpovedi doručenej žalobcovi 9 učiteľov, pričom nie je rozhodujúce formálne označenie nových pracovných miest, ale výlučne reálna pracovná náplň, ktorú títo zamestnanci vykonávajú. Z právneho hľadiska nešlo o nové miesta 5 učiteľov matematiky, keď títo vyučujú rovnaké predmety ako vyučoval žalobca, t.j. teóriu množín, základy matematickej logiky, metódy riešenia matematických úloh a pod., nejde o nové pracovné miesta iba z dôvodu, že títo zamestnanci sú organizačne zaradení na katedre pedagogických štúdií, oddelenie didaktiky matematiky. Tieto skutočnosti potvrdila aj vo svojej svedeckej výpovedi prof. V..

Súd skúmal, či nadbytočnosť žalobcu nespôsobil žalovaný aj ďalšími úkonmi. Táto situácia nastala, nakoľko po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaný vytvoril iné pracovné miesta s obdobným popisom pracovnej činnosti a na tieto miesta prijal nových zamestnancov. V tomto prípade sa žalobca nestal nadbytočným v príčinnej súvislosti s prijatou organizačnou zmenou, ale v súvislosti s prijatím iných zamestnancov. Žalovaný síce prijal dňa 26.05.2015 rozhodnutie o organizačnej zmene, ale ešte pred nadobudnutím jej účinnosti vyhlasoval výberové konania na miesta učiteľa matematiky. Pokiaľ by žalovaný nebol prijal na základe týchto výberových konaní nových zamestnancov, nestal by sa žalobca nadbytočným.

Hmotno-právnou podmienkou pre uplatnenie výpovede z dôvodu nadbytočnosti je splnenie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľom. Vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný počas výpovednej doby prijímal nových učiteľov matematiky, túto podmienku platnosti výpovede nepreukázal. V tomto smere žalovaný poukazoval na ust. § 77 zákona o vysokých školách, podľa ktorého sa obsadzovanie voľných miest učiteľov realizuje len výberovým konaním. Proti tvrdeniu žalovaného nemožno nič namietat', v prejednávanej veci je ale rozhodujúce, že zamestnávateľ mohol výberové konanie na voľné miesta vyhlásiť až vtedy, keď nebolo možné, aby požadovaný druh práce vykonávali dovtedajší zamestnanci v pracovnom pomere. Rozhodujúci je pritom materiálny obsah, resp. označenie pracovnej náplne a nie formálne označenie pracovného miesta, organizačného útvaru v rámci zamestnávateľa. Pokiaľ teda existovala potreba výučby matematiky u žalovaného a túto výučbu mohol i naďalej zabezpečovať žalobca, tak neexistoval dôvod na prijímanie nových zamestnancov na základe výberového konania.

Nesplnenie povinnosti zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov každú výpoveď danú zo strany zamestnávateľa Zákonník práce postihuje neplatnosťou výpovede danou zamestnávateľom (§ 74). V predmetnej veci k žiadnemu prerokovaniu výpovede nedošlo, čo vo svojej svedeckej výpovedi potvrdil aj RNDr. K. I., PhD., predseda odborovej organizácie. Za prerokovanie nemožno považovať stretnutie RNDr. K. I., PhD. s pani Bc. J., personalistkou, ktorá predsedovi odborov iba odovzdala žiadosť o prerokovanie výpovede konkrétnym zamestnancom zo dňa 19.10.2015 č. LOR/7566/2015. K tomuto odovzdaniu žiadosti došlo ešte pred interným prejednaním výpovede vo vnútri odborovej organizácie.

V okamihu prevzatia žiadosti od Bc. J. predseda odborov nemal ešte žiadny mandát od odborovej organizácie na rokovanie a najmä nemohol vedieť, aké stanovisko má v mene odborovej organizácie zamestnávateľovi tlmočiť. Svedok vo svojej výpovedi jasne uviedol, že so zamestnávateľom, t.j. so žalovaným, výpoveď neprerokoval, nikto ho zo strany žalovaného nekontaktoval a nezaujímal sa o stanovisko odborovej organizácie k výpovedi. Skutočnosť, že k prerokovaniu nedošlo nemožno klásť za vinu odborovej organizácii, ktorej predseda bol pripravený sa stretnúť, avšak na žiadne stretnutie nebol zo strany zamestnávateľa pozvaný. Za tohto stavu sa nemôže uplatniť fikcia prerokovania v zmysle § 74 posledná veta Zákonníka práce, pretože predmetná fikcia sa uplatní v prípade, ak odborový orgán v lehote do 7 dní odmietne so zamestnávateľom prerokovať výpoveď, t.j. ak sa nedostaví na vopred dohovorené stretnutie.

Pokiaľ ide o hromadné prepúšťanie v zmysle § 73 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce súd sa stotožnil s právnou argumentáciou splnomocneného zástupcu žalobcu v tom, že na účely posúdenia, či ide o hromadné prepúšťanie je potrebné za základ vziať počet zamestnancov u časti zamestnávateľa, pričom takouto časťou je jednoznačne fakulta, pretože ide o relatívne samostatnú organizačnú zložku s vlastným rozpočtom a s kompetenciou dekana fakulty konať v pracovnoprávných vzťahoch v mene univerzity. Zo znenia § 73 ods. 1 Zákonníka práce jednoznačne vyplýva, že na účely počtu zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní je rozhodujúca časť zamestnávateľa (napr. podnik, prevádzka a pod.), ktorá nemusí mať právnú subjektivitu. Posudzovanie, či došlo k hromadnému prepúšťaniu sa preto nemôže robiť s ohľadom na celkový počet zamestnancov univerzity (1545 zamestnancov) ako tvrdil žalovaný, ale výlučne so znalosťou k počtu zamestnancov fakulty (108 zamestnancov). V mesiaci október 2015 bol pracovný pomer z dôvodov, ktoré nespočívali v osobe zamestnanca skončený s 12 zamestnancami, z toho so šiestimi výpoveďou a so šiestimi dohodou z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca. V dôsledku porušenia povinnosti žalovaným pri hromadnom prepúšťaní tak nedošlo k prerokovaniu hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov, t.j. neboli splnené povinnosti podľa § 73 ods. 2 Zákonníka práce. Taktiež nebola zástupcom zamestnancov pred podaním výpovede daná možnosť predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania príslušnému úradu práce (§ 73 ods. 5 Zákonníka práce). Zákonník práce vyžaduje, aby zamestnávateľ svoju oznamovaciu povinnosť voči sociálnemu partnerovi, zástupcom zamestnancov ako aj voči príslušnému úradu práce uskutočnil písomnou formou, jej nedodržanie ale nemá vplyv na platnosť výpovedí voči zamestnancom.

S poukazom na zistený skutkový stav a vykonané dokazovanie mal súd preukázané, že zákonné predpoklady platnosti výpovede neboli naplnené, a preto výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 22.10.2015 č. KOR/7573/2015, doručená žalobcovi dňa 23.10.2015, ktorú mu dal žalovaný pre nadbytočnosť, je neplatná. Súd podanej žalobe vyhovel v celom rozsahu.

O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol na základe ust. § 255 ods. 1 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku, ďalej len „C. s. p.“, v spojení s § 262 ods. 1, 2 C. s. p. takže žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, nakoľko tento bol v konaní plne úspešný.

2. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalovaný, ktorý navrhol napadnutý rozsudok zmeniť tak, že žalobu žalobcu zamietne v celom rozsahu.

V časti I. označenej „Rozhodnutie žalovaného o organizačných zmenách“ k poukazovaniu súdu, že rozhodnutie dekanky Fakulty humanitných vied zo dňa 26.05.2015 je stručné a nevyplýva z neho, či dôvodom jeho prijatia je zmena úloh zamestnávateľa alebo zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo ide o inú organizačnú zmenu, žalovaný uviedol, že v jeho rozhodnutí ako zamestnávateľa sa uvádza, že organizačné zmeny spočívajú v zrušení všetkých pracovných miest na katedre matematiky Žilinskej univerzity v Žiline. Z tejto formulácie jednoznačne vyplýva, že nedochádza k zmene úloh zamestnávateľa, ale k zníženiu stavu zamestnancov. On prostredníctvom svojho splnomocneného zástupcu od počiatku udával, že k výpovedi z dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce pristúpil z dôvodu zníženia stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. To isté potvrdila na pojednávaní aj svedkyňa dekanka fakulty. Ďalej žalovaný uviedol, že žalobca bol s rozhodnutím zamestnávateľa o organizačných zmenách, na základe ktorých došlo k zníženiu stavu zamestnancov oboznámený a výpovedný dôvod bol vo výpovedi riadne skutkovo vymedzený s priamym odkazom, že nadbytočnosť zamestnancova a výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce vyplýva z tohto rozhodnutia o znížení stavu zamestnancov. Mal za to, že takto vymedzený výpovedný dôvod nie je možné zameniť s iným výpovedným dôvodom ako tvrdí vo svojom odôvodnení súd.

V časti II. „Nadbytočnosť zamestnanca“ uviedol, že na posudzovanie nadbytočnosti žalobcu nie je možné aplikovať všeobecné zásady Zákonníka práce a konštantnej judikatúry z tejto oblasti vzťahujúce sa na „štandardných“ zamestnancov, ktoré cituje vo svojom odôvodnení okresný súd. Miesto vysokoškolského

učiteľa nie je možné obsadiť presunom zamestnanca vysokej školy z iného pracovného miesta. Takýmto postupom by vysoká škola konala v rozpore s ust. § 77 zákona o vysokých školách. On o týchto výberových konaniach preukázateľne informoval žalobcu. Všetky novo vytvorené miesta vysokoškolských učiteľov so zameraním na matematiku boli obsadené vysokoškolskými učiteľmi, ktorých pôvodné miesta boli na základe rozhodnutia o organizačnej zmene zrušené, a ktorí sa prihlásili a absolvovali výberové konanie. De facto neboli ním do pracovného pomeru prijatí žiadni noví zamestnanci, ktorých prijatie by spôsobovalo nadbytočnosť žalobcu, čo tvrdí vo svojom odôvodnení okresný súd.

V časti III. označenej „Ponuková povinnosť“ mal žalovaný za to, že si splnil ponukovú povinnosť, lebo preukázal, že inými miestami nedisponoval (žalobca odmietol aj voľné pracovné miesto odborného referenta pre riadenie projektov na Fakulte riadenia a informatiky, ktoré mu bolo ponúkané, a ktoré bolo obsadzované bez výberového konania), ani nemal možnosť prijatia žalobcu bez výberového konania podľa § 77 ods. 8 písm. a/ a b/ zákona o vysokých školách.

V časti IV. „Povinnosť prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov“ poukázal žalovaný citovanými vetami zo zápisnice o pojednávaní na výpovede RNDr. K. I., PhD., ktoré nezneli tak ako ich súd uviedol v odôvodnení. Tvrdil, že v prípade žiadosti o prerokovanie výpovede žalobcu, odborová organizácia túto prerokovala, ale keďže nemala k nej žiadne námietky, nevyjadrila sa k nej. Žalovaný mal za to, že výpoveď prerokovaná bola. Ak by súd mal za to, že k reálnemu prerokovaniu nedošlo, je potrebné pre tento prípad uplatniť fikciu prerokovania, stanovenú v § 74 Zákonníka práce.

V časti V. „Hromadné prepúšťanie“ sa žalovaný nestotožnil s argumentáciou súdu s poukazom na § 73 ods. 1 a ods. 3 Zákonníka práce, v ktorej súvislosti poukázal na to, že Fakulta humanitných vied nemá postavenie odštepného závodu zapísaného do obchodného registra. Zároveň uviedol, že porušenie povinností týkajúcich sa hromadného prepúšťania nespôsobuje neplatnosť výpovede danej zamestnancovi.

3. Žalobca prostredníctvom svojho splnomocneného zástupcu v písomnom vyjadrení k odvolaniu navrhol napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Konštatoval, že žalovaný v ňom opakuje svoju argumentáciu prednesenú v konaní pred súdom prvej inštancie, s ktorou sa súd dostatočne a presvedčivo vysporiadal.

4. Žalovaný v reakcii na vyjadrenie žalobcu uviedol, že tento vo svojom vyjadrení nepoukázal na žiadne nové skutočnosti, ku ktorým by sa on nebol už vyjadril, a ktoré by nenamietal vo svojich predchádzajúcich písomných vyjadreniach a priamo i v samotnom odvolaní.

5. Žalobca v duplike v súhrne konštatoval, že vyjadrenie žalobcu neobsahuje žiadne nové právne argumenty, ktoré doposiaľ neboli v konaní prezentované. Taktiež poukázal na to, že vyjadrenie nemôže obsahovať žiadne nové skutkové tvrdenia a ani nové prostriedky procesného útoku a procesnej obrany, pretože súd prvej inštancie vyhlásil dokazovanie za skončené.

6. Krajský súd ako súd odvolací (§ 34 C. s. p.), po zistení, že odvolanie bolo podané včas, oprávnenou stranou konania (§ 362, § 359 C. s. p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 355 ods. 1 C. s. p.), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 a contrario C. s. p.) preskúmal rozsudok okresného súdu v napadnutom rozsahu a z dôvodov uvedených v odvolaní (§ 380, § 379 C. s. p.) a napadnutý rozsudok podľa § 387 ods. 1 C. s. p. ako vecne správny potvrdil.

7. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku, ako aj konania, ktoré mu predchádzalo, dospel k záveru, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k správnym skutkovým zisteniam o neúplnosti rozhodnutia o organizačnej zmene čo znemožňuje ustáliť dôvod prijatých zmien a preskúmať správnosť postupu žalovaného pokiaľ ide o nadbytočnosť a čo malo aj priamy dopad na povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod vo výpovedi riadne skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom a teda rozhodnutie vychádza i zo správneho právneho posúdenia veci.

8. V súvislosti s vyššie uvedeným záverom okresného súdu žalovaný v odvolaní v prvom rade poukazoval na to, že v jeho rozhodnutí ako zamestnávateľa sa uvádza, že organizačné zmeny spočívajú v zrušení všetkých pracovných miest na katedre matematiky Žilinskej univerzity v Žiline a že teda dochádza k zníženiu stavu zamestnancov. Okrem toho žalobca bol s rozhodnutím zamestnávateľa o organizačných zmenách, na základe ktorých došlo k zníženiu stavu zamestnancov oboznámený a

výpovedný dôvod bol vo výpovedi riadne skutkovo vymedzený s priamym odkazom, že nadbytočnosť zamestnancova a výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce vyplýva z tohto rozhodnutia o znížení stavu zamestnancov. Vymedzený výpovedný dôvod nie je preto možné zameniť s iným výpovedným dôvodom.

9. Výpoveď daná zamestnávateľom je možná len z taxatívnych dôvodov zakotvených v Zákonníku práce. V prejave vôle zamestnávateľa musí byť predovšetkým uvedený výpovedný dôvod.

10. Zmyslom ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce je, aby účastníci pracovného pomeru boli proti výpovedi primerane chránení, aby sa mohli brániť, že výpovedný dôvod nie je daný. Preto je potrebné výpovedný dôvod uvádzať tak, aby bolo jednoznačne vyjadrené, z ktorého zákonného dôvodu sa dáva. Pretože výpovedným dôvodom je určitá skutočnosť, ktorá vykazuje znaky zákonného výpovedného dôvodu, je potrebné, aby dôvod v písomnej výpovedi bol vždy uvedený. Podľa charakteru toho-ktorého výpovedného dôvodu bude miera skutkového vymedzenia dôvodu rôzna.

11. Výpoveď pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje ku skončeniu ich pracovného pomeru. Pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje zákon formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď z pracovného pomeru musí byť písomná a doručená; zamestnávateľ vo výpovedi môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Výpoveď pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musel zamestnávateľ v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2015 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Aj u tohto pracovnoprávneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru platí, že prejav vôle treba vkladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom (§ 15 Zákonníka práce). 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 chcel účastník prejavovať, 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. Skutočnosť, 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 (porovnaj uznesenie NS SR sp. zn. 5 MCdo 17/2008 z 13.10.2009).

12. V prejednávanej veci žalobca bol prijatý do pracovného pomeru ako odborný asistent na základe pracovnej zmluvy z 18.02.1991 na dobu neurčitú. Z rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách na Fakulte humanitných vied Žilinskej univerzity v Žiline vyplýva, že v súlade s § 28 ods. 1 a § 27 ods. 1 písm. j/ zákona o vysokých školách v platnom znení a v súlade s vyjadrením akademického senátu Fakulty humanitných vied Žilinskej univerzity v Žiline zo dňa 25.05.2015 rozhoduje s účinnosťou od 01.01.2016 o organizačných zmenách na Žilinskej univerzite v Žiline Fakulte humanitných vied, ktoré spočívajú v zrušení všetkých pracovných miest na katedre matematiky Fakulty humanitných vied Žilinskej univerzity v Žiline. Žalovaný ako zamestnávateľ v písomnej výpovedi z pracovného pomeru žalobcovi v súvislosti s dôvodom uviedol nasledovné: „Dôvodom skončenia Vášho pracovného pomeru výpoveďou je rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, vzhľadom na ktoré ste sa stali nadbytočným, čo je dôvod výpovede uvedený v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce“.

13. V súlade s § 61 ods. 2 druhou vetou Zákonníka práce zamestnávateľ dôvod výpovede musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemôže dodatočne meniť (§ 61 ods. 2 tretia veta Zákonníka práce).

14. Súd v konaní o určenie neplatnosti výpovede z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene /také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka (platí tu subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka), ale iba skutočnosťou (faktickým úkonom) ktorá je hmotno-právnym predpokladom pre samotný právny úkon (skončenie pracovného pomeru)/, zaoberá sa však s ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon

ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

15. Ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce upravuje len jeden výpovedný dôvod a to nadbytočnosť zamestnanca. Uvedený výpovedný dôvod obsahuje však viacero skutočností - druhov organizačných zmien (zmenu úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov s cieľom zefektívnenia práce, iné organizačné zmeny), v dôsledku ktorých sa zamestnanec môže stať nadbytočným. Aj v prípade výpovede odkazujúcej na § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (čo nie je skutkové vymedzenie) musí byť dôvod výpovede skutkovo vymedzený a to tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a tiež /a to na prvom mieste/, aby výpoveď bolo možno posúdiť ako právny úkon platný (so zreteľom na určitosť ako náležitosti prejavu vôle). Pri nedostatku určitosti výpovede spočívajúcej v tom, že zamestnávateľ dôvod výpovede vo výpovedi buď vôbec skutkovo neuvedie, alebo ak dôvod uvedie (vymedzí) natoľko neúplne (nekonkrétne), že len pomocou výkladu takto nedostatočne prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia (neuvedených) údajov jej obsah pre nejednoznačnosť objasniť nemožno (v takom prípade potom platí incerta pro nullis habentur, teda čo je neurčité, pokladá sa za neexistujúce), je takáto výpoveď neplatná (rozhodnutie NS SR sp. zn. 1Cdo 124/2010 z 31.10.2011).

16. Pri preskúvaní uvedeného výpovedného dôvodu súd zisťuje, či ide o zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny. Taktiež skúma či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným lebo medzi organizačnou zmenou zamestnávateľa a nadbytočnosťou zamestnanca musí byť príčinný vzťah, ktorý v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. Z toho dôvodu musí z výpovede vyplývať k akej organizačnej zmene u žalovaného malo dôjsť.

17. Vychádzajúc z vyššie uvedeného nie je podľa odvolacieho súdu z výpovede danej žalobcovi zrejme konkrétne v čom spočívajú organizačné zmeny, teda aké sú konkrétne skutočnosti pre ktoré sa stal žalobca nadbytočným ako i na základe ktorého písomného rozhodnutia žalovaného (označeného číslom a dátumom vydania) sa tak malo stať. Žalovanému v tejto súvislosti nič nebránilo, aby prílohou výpovede bolo jeho rozhodnutie, na ktoré v odvolaní poukazuje. Výpoveďami žalovaného na pojednávaní nebolo možné tieto skutočnosti dopĺňať či ozrejmovávať. Napokon odvolací súd poukazuje aj na to, že ani zo zápisu z rokovania so žalobcom dňa 14.10.2015, ktoré predchádzalo daniu výpovede, nevyplývalo čo je organizačnou zmenou. Skutkovo nejasné a neúplné (neurčité) vymedzenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti žalobcu malo tak aj podľa odvolacieho súdu za následok neplatnosť výpovede. Vzhľadom na uvedené nemal okresný súd už dôvod zaoberať sa ostatnými podmienkami výpovede (napr. splnenie ponukovej povinnosti, povinnosť prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov). Nadbytočné zisťovania a závery súdu napriek tomu nemali vplyv na vecnú správnosť rozhodnutia.

18. Z týchto dôvodov odvolací súd odvolanie žalovaného nepovažoval za dôvodné a rozsudok okresného súdu a to vrátane výroku o trovách konania, ktorý nebol osobitne napadnutý odvolaním ako vecne správny potvrdil.

19. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1, § 262 ods. 1, § 255 ods. 1 C. s. p. Úspešnou stranou odvolacieho konania bol žalobca, a to v celom rozsahu, preto mu súd priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. O výške náhrady trov konania následne rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozhodnutia (§ 262 ods. 2 C. s. p.).

20. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 (za) : 0 (proti).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie **n i e j e** prípustné.

P o u č e n i e : Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C. s. p.).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C. s. p.).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a/ až n/ (§ 421 ods. 1 a 2 C. s. p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1 a 2 C. s. p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C. s. p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch 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.

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1 a 2 C. s. p.).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) 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 C. s. p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a 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 C. s. p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 C. s. p.).