

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 12CoPr/6/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4113203832
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 04. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Soňa Zmeková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2019:4113203832.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Sone Zmekovej a sudkýň JUDr. Renáty Pátrovičovej a JUDr. Denisy Šaligovej v právnej veci žalobcu: D. K. Q., nar. XX.XX.XXXX, bytom Z. XXX/XXX, XXX XX D. pri Z., zastúpeného Advokátskou kanceláriou KOTRUZS-BENČIK, s.r.o., so sídlom Štefánikova 57, 949 01 Nitra, proti žalovanému: Poľnohospodárske družstvo Ivanka pri Nitre, so sídlom Novozámocká 183/408, 951 12 Ivanka pri Nitre, IČO: 00198331, zastúpenému Mgr. Ľudmilou Krajínčákovou, advokátkou so sídlom Mostná 29, 949 01 Nitra, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a o náhrade mzdy, o odvolaní žalovaného proti medzitémnému rozsudku Okresného súdu Nitra č. k. 15Cpr/2/2013-514 zo dňa 01.06.2018 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 30.10.2012 **p o t v r d z u j e .**

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku o určení, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá, **m e n í t a k**, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával.

o d ô v o d n e n i e :

1. Súd prvej inštancie napadnutým medzitémnym rozsudkom určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 30.10.2012 daná žalobcovi žalovaným je neplatná a že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá. O náhrade mzdy a náhrade trov konania si súd vymienil rozhodnúť v konečnom rozhodnutí. Svoje rozhodnutie súd právne odôvodnil s odkazom na ustanovenia § 13 ods. 3, § 62 ods. 3 písm. b), § 62 ods. 7, § 63 ods. 2 písm. a), b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a § 191 ods. 1, § 214 ods. 1, 2, 3, § 262 ods. 3 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku, účinného od 01.07.2016 (ďalej len „CSP“). V odôvodnení rozsudku súd uviedol, že žalobca žalobou podanou na súde dňa 06.02.2013 žiadal určiť, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi dňa 30.10.2012 je neplatná, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá a žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu trov konania. Následne podaním zo dňa 06.07.2016 žalobca žiadal určiť, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 56.732,40 eura spolu s úrokmi z omeškania. Žalovaný v reakcii na žalobu a jej zmenu navrhol žalobu zamietnuť.

2. Okresný súd v Nitre v konaní sp. zn. 7C/281/2010, v ktorom sa rozhodovalo o určení neplatnosti predchádzajúcej výpovede danej žalovaným žalobcovi dňa 01.06.2010 a náhrady mzdy, rozhodol medzitémnym rozsudkom zo dňa 26.04.2012 č. k. 7C/281/2010-205 tak, že určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 01.06.2010 je neplatná a že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. O nároku žalobcu na náhradu mzdy a o trovách konania si súd vymienil rozhodnúť v konečnom rozhodnutí. Odvolací súd rozsudkom č. k. 9Co/165/2012-259 zo dňa 06.09.2012 medzitémny rozsudok súdu v časti určenia, že výpoveď z pracovného pomeru daná

žalovaným žalobcovi dňa 01.06.2010 je neplatná, potvrdil a v ostatnej časti medzitýmny rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

3. V predmetnom spore rozhodol súd prvej inštancie najskôr rozsudkom zo dňa 13.09.2016 č. k. 15Cpr/2/2013-357, ktorým žalobu zamietol a konanie o žalobe v časti náhrady mzdy vrátane úrokov z omeškania zastavil. Proti tomuto rozsudku podal žalobca odvolanie, o ktorom rozhodol odvolací súd uznesením č. k. 12CoPr/6/2017-415 zo dňa 07.02.2018 tak, že rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, a to najmä z dôvodu jeho nepreskúmateľnosti a nesprávneho postupu v súvislosti so zastavením časti konania a zamietnutím ostatnej časti žaloby.

4. Súd prvej inštancie pri novom rozhodovaní vychádzal zo zistenia, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 30.10.2012 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorého 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 alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

5. Výpoveď z pracovného pomeru danej zamestnávateľom je jednostranným právnym úkonom, pre platnosť ktorého predpisuje Zákonník práce obsahové a formálne náležitosti. Výpoveď musí byť písomná, dostatočne určitá a musí byť zamestnancovi riadne doručená, čo v tomto prípade daná výpoveď z pracovného pomeru aj spĺňala. Zamestnávateľ podľa zákona vo výpovedi môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Žalovaný ako zamestnávateľ vo výpovedi uplatnil dôvod uvedený v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom uviedol, že predstavenstvo dňa 29.10.2012 znovu rozhodlo o zrušení funkciu hlavného ekonóma a táto funkcia bola nahradená funkciou vedúci ekonomického úseku, pretože podstatnú časť pracovnej náplne hlavného ekonóma zabezpečuje v zmysle svojej pracovnej náplne okrem svojich činností vedúci ekonomického úseku. Súd berúc do úvahy túto skutočnosť mal za preukázané, že funkcia hlavného ekonóma bola zrušená už uznesením zo dňa 04.11.2009, kedy predstavenstvo žalovaného schválilo organizačnú zmenu, ktorou došlo k zrušeniu funkcie hlavného ekonóma a jej nahradenie funkciou vedúceho ekonomického úseku. Podľa zistenia súdu sa to stalo dňa 04.11.2009 a opätovne táto funkcia hlavného ekonóma bola zrušená predstavenstvom dňa 29.10.2012.

6. Splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce je hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného výpovedného dôvodu. Podľa záveru súdu prvej inštancie išlo o konanie žalovaného v rozpore s dobrými mravmi, pretože funkcia hlavného ekonóma bola zrušená už dňa 04.11.2009, čo mal súd za preukázané z obsahu spisu sp. zn. 7C/281/2010. Vo výpovedi z pracovného pomeru zo dňa 30.10.2012 žalovaný uviedol, že predstavenstvo dňa 29.10.2012 rozhodlo o opätovnom zrušení funkcie hlavného ekonóma, a súd teda konštatoval, že čo už raz bolo zrušené, nemôže byť zrušené znovu. Funkcia hlavného ekonóma bola teda zrušená dňa 04.11.2009 a nikdy nebola obnovená. Od 04.11.2009 do 30.10.2012 uplynuli skoro 3 roky a po uplynutí týchto troch rokov bol zo strany žalovaného uplatnený tento výpovedný dôvod. Išlo o konanie v rozpore s dobrými mravmi, kedy žalovaný tak konal z dôvodu, že v spore sp. zn. 7C/281/2010 nebol úspešný. Súd v tomto aktuálnom súdnom spore určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi zo dňa 01.06.2010 je neplatná, a v odôvodnení rozsudku uviedol, že rozpor s dobrými mravmi (čl. 2 základných zásad) predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku (Rozhodnutie NS SR zo dňa 09.06.2010 sp. zn. 5Cdo/42/2010).

7. Súd daným rozsudkom rozhodol v zmysle § 214 ods. 1, 2, 3 CSP, podľa ktorého ak je to účelné, súd môže rozhodnúť najskôr len o základe alebo dôvode uplatneného procesného nároku medzitýmny rozsudkom. Súd môže na návrh strany medzitýmny rozsudkom rozhodnúť, či tu je alebo nie je právo, od ktorého celkom alebo v časti závisí rozhodnutie vo veci samej. Do právoplatnosti medzitýmneho rozsudku súd nekoná o žalobou uplatnenom procesnom nároku. Medzitýmny rozsudok predstavuje rozsudok o základe alebo dôvode uplatneného nároku. Dňa 25.05.2018 žalobca podal návrh na vyhlásenie medzitýmneho rozsudku a dňa 01.07.2018 žalobca požiadal, aby súd rozhodol rozsudkom o celej veci. Podľa názoru súdu sa javilo byť účelné, aby súd vo veci rozhodol medzitýmny rozsudkom

podľa § 214 ods. 1 CSP, lebo je účelné v prvom rade ustálenie otázky opodstatnenosti uplatneného nároku, pričom o trovách konania rozhodne v rozsudku, ktorým sa rozhodne o všetkých uplatnených procesných nárokoch alebo o celom uplatnenom procesnom nároku.

8. Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalovaný, ktorý žiadal rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť v celom rozsahu a vec vrátiť na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Odvolanie odôvodnil ustanovením § 365 ods. 1 písm. b), d), f) a h) CSP, a to z dôvodu nepreskúmateľnosti napadnutého rozsudku, nesprávneho právneho posúdenia veci a nevykonania navrhnutých dôkazov potrebných na zistenie rozhodujúcich skutočností. Poukázal zároveň na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo 346/2014, Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 5Co/477/2013 a 2CoPr/9/2013. Podľa neho sa súd prvej inštancie žiadnym spôsobom nevysporiadal s tvrdeniami žalobcu a žalovaného uvedenými v ich písomných podaniach ako aj vyjadreniach na pojednávaniach ohľadne ponuky inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Súd teda podľa neho bez odôvodnenia konštatoval, že ide o rozpor s dobrými mravmi. Uviedol, že nemá pre žalobcu inú vhodnú prácu, a preto nemá ani možnosť ako ho naďalej zamestnávať. Jediný legitímny spôsob, ako skončiť pracovný pomer, je výpoveď z dôvodu nadbytočnosti. Skutočnosť, že súd rozhodne o neplatnosti výpovede, nezakladá neobmedzený čas zamestnávania zamestnanca. Súd má právo posúdiť, či výpoveď po obsahovej a formálnej stránke spĺňa náležitosti, a bez ďalšieho nemá právo určiť ani povinnosť zamestnávať a už vôbec nie určiť dĺžku trvania pracovného pomeru podľa vlastného uváženia. Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/42/2010, na ktoré súd poukázal, sa týka prípadu, kedy sa zamestnanec stal nadbytočným a zamestnávateľ na jeho miesto prijal nového zamestnanca. Žalovaný však od zrušenia pracovného miesta žalobcu toto miesto viac nevytvoril. Žalobca v žalobe a ani počas konania netvrdil, že motív výpovede je iný, ako bol deklarovaný vo výpovedi. Preto je tvrdenie súdu nepreskúmateľné a zmätočné. Žalobca nepreukázal, ktoré pracovné miesta mal zamestnávateľ voľné, pričom jednoznačne nepreukázal ani to, že v čase doručenia výpovede voľné pracovné miesto nemal a nemal ani potrebu ho vytvoriť; práve naopak, systematicky znižuje počet zamestnancov podľa potrieb spoločnosti a zabezpečenia efektívnosti chodu družstva. Nedoriešenou zostala otázka, či je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Ďalšie zamestnávanie žalobcu by bolo v rozpore s dobrými mravmi, pretože sám žalobca nemá záujem sa ďalej zamestnať. V prípade, ak by výrok o tom, že pracovný pomer žalobcu trvá naďalej, nadobudol právoplatnosť, bol by záväzný i pre stále prebiehajúce konanie sp. zn. 7C/281/2010. Súd však nemôže rozhodnúť o tom, že pracovný pomer žalobcu trvá naďalej bez toho, aby v rozhodnutí posúdil všetky aspekty trvania tohto pracovného pomeru, teda bez posúdenia aj skutočností riešených v konaní sp. zn. 7C/281/2010.

9. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu navrhol napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Uviedol, že organizačná zmena spočívajúca v zrušení funkcie hlavného ekonóma a jej nahradení funkciou vedúceho ekonomického úseku bola predstavenstvom prijatá už dňa 04.11.2009 a táto organizačná zmena sa nestala neplatnou ani v dôsledku medzitymneho rozsudku vydaného Okresným súdom Nitra č. k. 7C/281/2010-205 zo dňa 26.04.2012 a ani v dôsledku vydania rozsudku Krajského súdu v Nitre č. k. 9Co/165/2012-239 zo dňa 06.09.2012, pretože ním bola určená len neplatnosť výpovede zo dňa 01.06.2010. Keďže žalovaný medzičasom funkciu hlavného ekonóma znovu nevytvoril, nemohol ju opätovne zrušiť organizačnou zmenou prijatou dňa 29.10.2012, na podklade ktorej mu dal následne výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 29.10.2012 nemôže byť v príčinnej súvislosti s jeho nadbytočnosťou, lebo funkcia vedúceho hlavného ekonóma bola zrušená takmer tri roky pred tým, ako mu dal predmetnú výpoveď. Z uvedeného jasne vyplýva neplatnosť výpovede, keďže výpovedný dôvod nie je skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, čo spôsobuje neurčitost danej výpovede. Stotožnil sa aj s výrokom o tom, že pracovný pomer trvá naďalej. Postupom žalovaného, ktorý mu doručil druhú výpoveď z pracovného pomeru v čase, keď súd v konaní pod sp. zn. 7C/281/2010 ešte nerozhodol, či od žalovaného možno spravodlivo požadovať, aby ho ďalej zamestnával, dochádza k obchádzaniu zákona. K námietke žalovaného, že žalobca nešpecifikoval, ktoré miesta mal zamestnávateľ voľné, uviedol, že na súdnom pojednávaní dňa 16.10.2014 poukázal na voľné pracovné miesta vedúceho informačnej sústavy. V právnej veci vedenej pod sp. zn. 7C/281/2010 sa žalovaný vyjadril, že v r. 2013 vytvoril dve nové pracovné miesta, z čoho vyplýva, že jeho tvrdenia o tom, že znižuje počet zamestnancov, sú nepravdivé. Približne 10 zamestnancov odišlo do dôchodku, ich pracovné miesta zostali neobsadené, avšak žalovaný mu tieto voľné pracovné miesta neponúkol.

10. Krajský súd v Nitre ako odvolací súd (§ 34 CSP) viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 CSP) ako aj skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP), prejednal vec bez nariadenia pojednávania s verejným vyhlásením rozsudku (§ 385 ods. 1, § 378 ods. 1, § 219 ods. 3 CSP) a po prejednaní veci urobil záver, že napadnutý medzitýmny rozsudok je vo výroku o určení neplatnosti výpovede vecne správny a ako taký ho podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil. Pri výroku o určení, že pracovný pomer trvá naďalej, odvolací súd tento výrok podľa § 388 CSP zmenil tak, že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával.

11. Podľa obsahu spisu sa žalobca žalobou podanou dňa 06.02.2013 domáhal, aby súd určil, že výpoveď daná žalobcovi žalovaným dňa 30.10.2012 je neplatná, že pracovný pomer trvá naďalej, a aby súd žalovaného zaviazal zaplatiť mu náhradu mzdy vo výške 56.732,40 eura. V žalobe uviedol, že dňa 02.10.1995 bola uzavretá pracovná zmluva, podľa ktorej mal žalobca vykonávať druh práce „hlavný ekonóm“ na dobu neurčitú s miestom výkonu práce v obvode poľnohospodárskeho družstva. Dodatkom zo dňa 03.10.2005 bolo zmenené miesto výkonu práce na: Ivanka pri Nitre. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 6 zo dňa 06.12.2006 bol zmenený obsah pôvodnej pracovnej zmluvy s účinnosťou od 01.12.2006 tak, že ako druh práce bol stanovený: „predseda PD - riadenie a organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody zo značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla zo všeobecným ohrozením a najširšej skupiny osôb“. Dňa 24.11.2006 bol žalobca členskou schôdzou žalovaného zvolený do funkcie člena štatutárneho orgánu a zároveň sa stal predsedom družstva. Funkciu predsedu družstva žalobca vykonával do 13.10.2009 a následne v dobe od 14.10.2009 do 31.05.2010 bol práceneschopný. Dňa 04.11.2009 predstavenstvo schválilo organizačnú zmenu o zrušení funkcie hlavného ekonóma a jej nahradení funkciou vedúceho ekonomického úseku a dňa 01.06.2010 žalovaný so žalobcom ukončil pracovný pomer výpoveďou, ktorej platnosť bola predmetom konania vedeného na Okresnom súde Nitra pod sp. zn. 7C/281/2010. V tomto konaní bolo doposiaľ právoplatne rozhodnuté len o určení neplatnosti výpovede zo dňa 01.06.2010 rozsudkom č. k. 7C/281/2010-205 zo dňa 26.04.2012 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 9Co/165/2012-259 zo dňa 06.09.2012, pričom v časti určenia, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, ešte právoplatne rozhodnuté nebolo.

12. V prvoinštančnom konaní bolo zistené, že dňa 30.10.2012 žalovaný so žalobcom opätovne ukončil pracovný pomer výpoveďou, a to z dôvodu, že predstavenstvo dňa 29.10.2012 rozhodlo o opätovnom zrušení funkcie hlavného ekonóma za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Dňa 19.11.2012 žalobca písomne oznámil žalovanému, že predmetnú výpoveď považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával a prideloval mu prácu v súlade s pracovnou zmluvou. Vo veci samej súd prvej inštancie rozhodol najskôr rozsudkom č. k. 15Cpr/2/2013-358 zo dňa 13.09.2016 v spojení s opravným uznesením č. k. 15Cpr/2/2013-403 zo dňa 21.06.2017, ktorým zamietol podanú žalobu a konanie v časti náhrady mzdy za mesiace február 2013 až september 2014 vrátane úrokov z omeškania zastavil. V dôsledku odvolania žalobcu odvolací súd tento rozsudok zrušil najmä z dôvodu jeho nepreskúmateľnosti a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Súd prvej inštancie opätovne rozhodol vo veci samej napadnutým medzitýmny rozsudkom č. k. 15Cpr/2/2013-403 zo dňa 01.06.2018, ktorým určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 30.10.2012 daná žalobcovi žalovaným je neplatná a pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá, pričom o žalobe v časti náhrady mzdy a trov konania rozhodne v konečnom rozhodnutí. Proti tomuto rozhodnutiu podal žalovaný odvolanie, o ktorom odvolací súd rozhodol majúc na zreteli nižšie citované zákonné ustanovenia:

13. Podľa § 61 ods. 1,2 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

14. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka 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 alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

15. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka 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.

16. Tak, ako uviedol súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozsudku, výpoveď z 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 musí byť písomná a doručená a zamestnávateľ môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zamedziť s iným dôvodom. Pri tomto právnom úkone zamestnávateľa platí, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobilo, zodpovedá dobrým mravom. 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. Je teda potrebné, aby dôvod výpovede bol konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých zamestnávateľ vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre výpoveď z pracovného pomeru, je nutné opísať určito a zrozumiteľne, inak nedostatok týchto náležitostí má za následok neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (obdobne Najvyšší súd SR sp. zn. 5MCdo 17/2008 z 13.10.2009).

17. 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 ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. Aj keď súd v konaní o žalobe na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka), ale iba skutočnosťou (faktickým úkonom), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotné skončenie pracovného pomeru; zaoberá sa ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré boli dané v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

18. Po preskúmaní obsahu spisu a posúdení všetkých namietaných skutočností týkajúcich sa neplatnosti výpovede zo dňa 30.10.2012 danej žalovaným žalobcovi sa odvolací súd stotožnil so záverom súdu prvej inštancie o tom, že predmetná výpoveď je neplatná. Bolo preukázané, že k zrušeniu funkcie hlavného ekonóma došlo organizačnou zmenou zo dňa 04.11.2009, pričom k opätovnému zriadeniu tejto funkcie u žalovaného nedošlo. Uvedené potvrdila aj právna zástupkyňa žalovaného na pojednávaní dňa 25.05.2018. Rovnako bolo preukázané, že platnosť uznesenia predstavenstva, ktorým žalovaný dňa 04.11.2009 zrušil funkciu hlavného ekonóma, nezmenilo ani rozhodnutie súdu č. k. 7C/281/2010-205 zo dňa 26.04.2012 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 9Co/165/2012-259 zo dňa 06.09.2012, ktorým bolo určené, že výpoveď daná žalobcovi zo dňa 01.06.2010 je neplatná, čo taktiež nebolo medzi stranami sporu sporným. Výpoveď daná žalobcovi dňa 30.10.2012 z dôvodu jeho nadbytočnosti pritom poukazuje na rozhodnutie predstavenstva zo dňa 29.10.2012, ktorým predstavenstvo opätovne rozhodlo o zrušení funkcie hlavného ekonóma za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, keďže táto funkcia bola nahradená funkciou vedúceho ekonomického

úseku. Odvolací súd sa stotožnil aj so záverom súdu prvej inštancie o tom, že nemohlo dôjsť k opätovnému zrušeniu funkcie hlavného ekonóma, keďže táto funkcia bola už raz zrušená v roku 2009, zároveň bola nahradená funkciou vedúceho ekonomického úseku a od uvedeného zrušenia táto funkcia obnovenou nebola. Organizačná zmena vyjadrená v uznesení predstavenstva zo dňa 30.10.2012, na ktorú žalovaný odkazoval vo výpovedi, mala byť hlavným dôvodom tejto výpovede s cieľom zníženia počtu zamestnancov žalovaného. V dôsledku zrušenia funkcie hlavného ekonóma v r. 2009 zostala vo funkcii vedúceho ekonomického úseku len jedna zamestnankyňa, ktorá vykonávala aj pracovné úlohy hlavného ekonóma, pričom k obnove pracovného miesta samotného hlavného ekonóma nedošlo. Je teda vylúčené, aby následne po uplynutí troch rokov od zrušenia tejto funkcie žalovaný znovu zrušil už neexistujúcu funkciu hlavného ekonóma, ktorá od r. 2009 novo vytvorená nebola a ktorá v čase vydania uznesenia predstavenstva dňa 29.10.2012 neexistovala, lebo existovala iba funkcia vedúceho ekonomického úseku, ktorá bola obsadená inou zamestnankyňou.

19. V prípade výpovede odkazujúcej na ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce musí byť dôvod výpovede skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. V tomto prípade je zrejmé, že k organizačnej zmene, ktorá mala mať za následok nadbytočnosť žalobcu ako zamestnanca žalovaného, v skutočnosti reálne nedošlo, a teda výpovedný dôvod založený na neexistujúcej organizačnej zmene ani nemohol byť relevantne skutkovo vymedzený, pretože nešlo o účinnú organizačnú zmenu. Vzhľadom na to odvolací súd už nemal dôvod zaoberať sa ostatnými podmienkami neplatnosti výpovede, vrátane splnenia podmienky ponukovej povinnosti žalovaného vyplývajúcej z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

20. Konanie žalovaného, ktorý skončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou počas prebiehajúceho konania na Okresnom súde Nitra sp. zn. 7C/281/2010, kde sa riešila otázka neplatnosti výpovede zo dňa 01.06.2010, možno hodnotiť ako konanie, ktoré bolo v rozpore s dobrými mravmi. V súvislosti s tým odvolací súd poukazuje aj na obdobné rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo 42/2010 zo dňa 09.06.2010, ktorého skutkové okolnosti síce neboli úplne totožné ako v predmetnej veci, avšak záver dovolacieho súdu o neplatnosti výpovede danej v rozpore s dobrými mravmi možno aplikovať aj v predmetnom spore. Právny úkon výpovede z pracovného pomeru je neplatný, ak nemá všetky náležitosti riadneho právneho úkonu, t.j. aj vtedy, ak je v rozpore so zákonom, obchádza zákon alebo je v rozpore s dobrými mravmi. Rozporom so zákonom alebo obchádzaním zákona sa rozumie nielen rozpor so Zákonníkom práce, ale aj rozpor so všeobecnými ustanoveniami o právnych úkonoch podľa Občianskeho zákonníka. Z princípu subsidiarity zakotveného v § 1 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že tam, kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, je potrebné použiť v plnej miere Občiansky zákonník. Tak je to aj v prípade neplatnosti pracovnoprávnych právnych úkonov, ktorých osobitosti upravuje vo všeobecnej časti Zákonník práce (§ 17 a nasl.), avšak pre ktoré platia všeobecné princípy o neplatnosti právnych úkonov upravené v Občianskom zákonníku (napr. § 37, § 39). V zmysle § 13 ods. 3 prvej vety Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Neplatnou je preto aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi, pričom rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku.

21. Je zrejmé, že žalovaný od počiatku sledoval iné ciele a že účelovo opätovne prijal organizačnú zmenu za účelom zrušenia neexistujúcej funkcie hlavného ekonóma s úmyslom zastrieť svoje skutočné zámyery, ktorými sa snažil o skončenie pracovného pomeru so žalobcom počas prebiehajúceho konania sp. zn. 7C/281/2010 týkajúceho sa určenia neplatnosti výpovede danej žalovaným žalobcovi dňa 01.06.2010. Povinnosťou súdu okrem skúmania všeobecných náležitostí výpovede je skúmať aj motív výpovede zamestnávateľa, ktorý súd prvej inštancie správne zhodnotil ako taký, ktorý bol v rozpore s dobrými mravmi, a preto výpoveď zo dňa 30.10.2012 bolo potrebné posúdiť ako neplatnú. Keďže rozhodnutím zamestnávateľa boli od začiatku sledované iné ciele a bola len účelovo prijatá organizačná zmena so zámerom ukončenia pracovného pomeru žalobcu, nebolo možné výpoveď danú žalobcovi dňa 30.10.2012 považovať za platnú, lebo tento úkon bol urobený v rozpore s dobrými mravmi. Na základe vyššie uvedeného odvolací súd výrok napadnutého rozsudku o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 30.10.2012 ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

22. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s

výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

23. V súvislosti s druhým výrokom napadnutého rozsudku, ktorým súd prvej inštancie vyslovil, že pracovný pomer trvá naďalej, odvolací súd uvádza, že ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce vo svojej druhej časti prvej vety patrí k právnym normám s relatívne neurčitou hypotézou, t.j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je určená priamo právnym predpisom a ktoré tak prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, dopredu neobmedzeného okruhu okolností. Nejde však o úvahu plne neobmedzenú, lebo právny predpis tým, že taxatívne určuje dôvody, pre ktoré zamestnávateľ môže so zamestnancom jednostranne rozviazať pracovný pomer, určuje zároveň hľadiská, na ktoré treba prihliadať a ktorými je táto úvaha usmerňovaná. Súd môže prihliadať zároveň na akékoľvek ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu práce dotknutého zamestnanca, predovšetkým na jeho osobu, jeho doterajšie pracovné výsledky, schopnosti spolupráce a pod. Spravodlivosťou treba rozumieť to, čo by za takéto mohli považovať obe strany vzájomne. Ak súd určí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, pracovný pomer sa skončí dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu (o skončení pracovného pomeru nemožno rozhodnúť spätne, napríklad ku dňu nadobudnutia účinnosti výpovede).

24. Predpokladom rozhodnutia súdu o tom, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je vo všeobecnosti jednak neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a jednak oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Oba uvedené predpoklady v predmetnom spore boli splnené, a preto odvolací súd skúmal, či je rozhodnutie súdu prvej inštancie o trvaní pracovného pomeru aj naďalej opodstatnené. S ohľadom na výsledky vykonaného dokazovania a zistený skutkový stav v tomto prípade zamestnávateľ mal preukázať tzv. ospravedliteľný dôvod, na základe ktorého je v rozpore s dobrými mravmi alebo inak nespravodlivé žiadať od neho, aby prideloval prácu zamestnancovi, s ktorým neplatne skončil pracovný pomer. Z obsahu súdneho spisu a jednotlivých vyjadrení žalobcu i žalovaného prednesených či už na pojednávaniach, ale aj v ich písomných vyjadreniach, a s prihliadnutím na situáciu z toho vyplývajúcu, odvolací súd zhodnotil, že medzi žalobcom a žalovaným absentuje akýkoľvek prejav dôvery, lojality, ktoré sa vo všeobecnosti vo vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca vyžadujú. Ich vzťah je narušený nielen týmto prebiehajúcim konaním, ale aj ďalšími či už prebiehajúcimi alebo právoplatne ukončenými konaniami týkajúcimi sa určenia neplatnosti výpovede zo dňa 01.06.2010 sp. zn. 7C/281/2010, určenia neplatnosti uznesenia predstavenstva družstva sp. zn. 20Cb/30/2015 a určenia neplatnosti uznesení členských schôdzí sp. zn. 23Cb/236/2009, ktoré inicioval žalobca. Je zrejmé, že ak by mal pracovný pomer medzi stranami sporu naďalej trvať, výkon práce žalobcu pre žalovaného by bol týmito súdnymi konaniami negatívne poznačený, pričom výkon práce by zjavne neprebíhal tak, ako keby medzi nimi nedošlo k žiadnym konfliktom a sporom súvisiacich s neplatnými výpoveďami zo strany žalovaného. Evidentne by bola narušená potrebná vzájomná dôvera v rámci ich pracovnoprávného vzťahu, a to nielen zo strany zamestnávateľa voči zamestnancovi, ale aj zamestnanca voči zamestnávateľovi. Dá sa predpokladať, že v prípade trvania pracovného pomeru by mohlo dochádzať medzi nimi k ďalším konfliktom, zapríčineným nedostatkom dôvery, úcty a lojality.

25. Odvolací súd bral do úvahy aj postoj samotného žalobcu, ktorý sa počas celého predmetného konania u iného zamestnávateľa nezamestnal, hoci takéto možnosti musel mať, ale ich účelovo nevyužil, a zároveň odvolací súd prihliadol aj na vyjadrenia žalovaného, že nedisponuje pracovnými pozíciami vhodnými pre žalobcu s prihliadnutím na jeho dosiahnuté vzdelanie a získané zručnosti. Z vyjadrení samotného žalobcu a jeho postoja je napokon zjavné, že nemá záujem o inú prácu u žalovaného, ako je vykonávanie funkcie hlavného ekonóma. V dôsledku uznesenia predstavenstva zo dňa 04.11.2009 však bola funkcia hlavného ekonóma nesporne zrušená, pričom pracovné povinnosti tejto pozície od tohto času vykonáva zamestnankyňa na pozícii vedúcej ekonomického úseku, a teda je vylúčená, aby žalobca po prípadnom návrate na pracovisko naďalej vykonával túto prácu. Všetko by potom podľa všetkého smerovalo ku skončeniu pracovného pomeru, keďže je zrejmé, že žalobca by bol zjavne za danej situácie nadbytočným zamestnancom a súčasne zamestnancom s nedostatkom dôvery zo strany zamestnávateľa. V súvislosti s uvedeným odvolací súd poukazuje aj na obdobné rozhodnutie Krajského

súdu v Bratislave sp. zn. 3CoPr/17/2014 a rozhodnutie Krajského súdu v Trnave sp. zn. 25Co/43/2014. S prihliadnutím na uvedené napadnutý rozsudok vo výroku o ďalšom trvaní pracovného pomeru podľa § 388 CSP zmenil tak, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

26. O trovách tohto odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie v ďalšom rozhodnutí vo veci samej.

27. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu možno podať dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419, § 420, § 421 CSP), v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii.

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 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).