

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 8Cdo/71/2020
Identifikačné číslo spisu: 4112226330
Dátum vydania rozhodnutia: 30.03.2022
Meno a priezvisko: Mgr. Peter Melicher
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2022:4112226330.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Petra Melichera a členov senátu JUDr. Martina Vladika a JUDr. Eriky Šobichovej v spore žalobkyne J. G. H., R., narodenej XX. A. XXXX, bývajúcej v Q., M. F. XX, zastúpenej Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, so sídlom v Bratislave, Bajkalská 29/A, proti žalovanej Univerzite Konštantína Filozofa v Nitre, so sídlom v Nitre, Tr. A. Hlinku 1, IČO: 00 157 716, právne zastúpenej Advokátska kancelária Zárecký Zeman, so sídlom v Bratislave, Medená 18, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a iné, vedenom na Okresnom súde Nitra pod sp. zn. 7 Cpr 4/2012, konajúc o dovolaní žalobkyne a žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Nitre z 27. marca 2019 č. k. 6 CoPr 2/2018-914, takto

rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Nitre z 27. marca 2019 č. k. 6 CoPr 2/2018-914 z r u š u j e a v e c v r a c i a Krajskému súdu v Nitre na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Krajský súd v Nitre (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudkom z 27. marca 2019 č. k. 6 CoPr 2/2018-914 (ďalej aj „rozsudok odvolacieho súdu“ alebo „napadnutý rozsudok“) potvrdil rozsudok Okresného súdu Nitra (ďalej aj „súd prvej inštancie“) z 22. novembra 2017 č. k. 7 Cpr 4/2012-790 v spojení s uznesením z 26. januára 2018 č. k. 7 Cpr 4/2012-860 (ďalej aj „rozsudok súdu prvej inštancie“) vo výroku I. a vo výroku II. s tým, že priznaná náhrada mzdy je „brutto“ a vo výroku III. v napadnutej zamietajúcej časti zmenil tak, že žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 21.424,50 eur brutto, ktoré je žalovaná povinná žalobkyni zaplatiť do 30 dní od právoplatnosti rozsudku a vo výroku IV. v napadnutej zamietajúcej časti mení tak, že nemožno od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala. Odvolací súd žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v časti určenia neplatnosti výpovede a v časti náhrady mzdy v rozsahu 100 %. Žalovanej priznal náhradu trov konania v časti určenia, že nemožno od žalovanej spravodlivo považovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala v rozsahu 100 %.

2. Odvolací súd v napadnutom rozsudku uviedol, že žalobkyňa sa podaným návrhom domáhala určenia neplatnosti výpovede, ktorú jej dala žalovaná 24. apríla 2012 z dôvodu, že sa nestala nadbytočná, keďže

jej pracovné miesto nebolo zrušené a jej nadbytočnosť bola len umelo vyvolaná a skutočným dôvodom je pomsta za prehratý pracovný spor, keď rozsudkom Okresného súdu Nitra z 11. februára 2011 č. k. 15 C 195/2005-1137 bolo určené, že žalovaná s ňou neplatne skončila pracovný pomer. Súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku určil, že výpoveď z 24. apríla 2012, ktorú dala žalovaná žalobkyni je neplatná a to z dôvodu, že na katedre hudby nedošlo k organizačnej zmene, ktorej dôsledkom sa mala stať žalobkyňa nadbytočnou. Z takto zisteným skutkovým stavom, ako aj právnym posúdením sa odvolací súd plne stotožnil. K tomuto odvolací súd len dodal, že žalobkyňa požiadala listom z 01. júna 2011 žalovanú, aby jej bol umožnený nástup na pracovisko. Následne prebiehali medzi stranami sporu rokovania a to 27. júna 2011 a zo strany žalovanej bola žalobkyňa vyzvaná listom z 01. júla 2011 na nástup do zamestnania. Žalobkyňa opätovne potom žiadala o prijatie do zamestnania 24. augusta 2011, ako aj 12. septembra 2011. Súd prvej inštancie správne posudzoval systematizáciu funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt na katedre hudby a podľa tejto systematizácie, na katedre hudby od 01. decembra 2010 do 31. augusta 2011 bol počet odborných asistentov 7 a od 01. septembra 2011 do 31. augusta 2013 opätovne bol počet odborných asistentov rovnaký a to v počte 7. Táto systematizácia, ktorá mala platiť od 01. decembra 2010 do 31. augusta 2011 bola schválená akademickým senátom 30. júna 2011, t. j. v čase, keď už žalobkyňa mala u žalovanej pracovať, nakoľko predchádzajúcim súdnym sporom bolo určené, že výpoveď je neplatná. Následne potom dekanka fakulty dňom 08. novembra 2011 požiadala o rozviazanie pracovného pomeru so žalobkyňou a rektor 18. januára 2012 rozhodol o nadbytočnosti žalobkyne, na čo jej v súvislosti s tým potom bola daná výpoveď. Z uvedeného prehľadu je možné konštatovať, že systematizácia funkčných a pracovných miest zamestnancov fakulty na katedre hudby bola schválená dňa 30. júna 2011, kde bolo schválené, že bude 7 pracovných miest odborných asistentov avšak v tom čase už fakticky mala žalobkyňa u žalovanej pracovať, a teda by na katedre hudby bolo 8 pracovných miest odborných asistentov. Táto samotná skutočnosť nemôže viesť k tomu, že následne potom žalovaná pristúpila k organizačnej zmene, pretože potom, čo mala nastúpiť žalobkyňa do zamestnania, nemohla byť znova určená za nadbytočnú. Takýto právny názor už zaujal odvolací súd vo svojom predchádzajúcom rozhodnutí z 27. októbra 2015, keď uviedol, že ak podľa systematizácie pracovných miest zamestnancov, ktorá predchádzala systematizácii pred 01. októbrom 2011 bolo na katedre hudby len 7 odborných asistentov, skutočnosť, že na katedru hudby nastúpila žalobkyňa potom, ako bola jej predchádzajúca výpoveď určená za neplatnú, nemôže byť dôvodom jej nadbytočnosti. Takýto postup by znamenal, že v každom prípade neplatného skončenia pracovného pomeru by sa zamestnanec stal automaticky nadbytočným a na tomto svojom právnom názore odvolací súd i naďalej zotrval. Z uvedeného potom treba konštatovať, že u žalovanej nedošlo k organizačnej zmene a nemožno prisvedčiť ani jej námietke, že systematizácia bola modifikovaná súdnym rozhodnutím, ktorým sa reálne vytvorilo ďalšie miesto, ktoré následkom systematizácie bolo zrušené. S týmto názorom sa odvolací súd nestotožnil, a preto dospel zhodne so súdom prvej inštancie k záveru, že jej pracovný pomer trval a nedošlo k jej prijatiu nad rámec schválenej systematizácie a z uvedeného dôvodu preto ani nedošlo na katedre hudby k organizačným zmenám, a preto je výpoveď neplatná.

3. Ďalej odvolací súd uviedol, že je nesporným, že žalobkyňa priamo v žalobe, ktorou sa domáhala určenia neplatnosti výpovede, nežiadala aj priznať náhradu mzdy, prvýkrát si náhradu mzdy uplatnila 10. decembra 2015, keď žiadala, aby jej súd priznal náhradu mzdy za mesiace august 2012 až august 2013. Na pojednávaní konanom dňa 02. júna 2016 žiadala pripustiť zmenu petitu na čo súd prvej inštancie uznesením pripustil zmenu petitu, na základe ktorej bola žalovaná povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od augusta 2012 do mája 2016 a to v sume 793,50 eura mesačne. Podľa ustanovenia § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „Zákonník práce“), ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe, 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 zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru

môže zamestnanec uplatniť nielen súčasne so žalobou o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, ale aj neskôr, avšak s rizikom prípadného úspešného namietania premlčania takéhoto nároku žalovaným. V danom prípade si žalobkyňa v rámci svojej žaloby o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatnila aj nárok na náhradu mzdy, nie však súčasne s podanou žalobou. V takomto prípade nejde o zmenu žaloby a súd prvej inštancie nemá dôvod o zmene petitu osobitne rozhodovať. Práve tu ide o prípad, keď závery (výsledky) konania o žalobe sú spolu s ďalšími skutočnosťami podkladom pre rozhodnutie o nároku na náhradu mzdy. Z uvedeného vyplýva, že žalobkyňa si uplatnila nárok na náhradu mzdy 10. decembra 2015 a keďže žalovaná vzniesla v priebehu konania námietku premlčania, správne súd prvej inštancie posudzoval premlčanie a vyvodil z neho správny právny záver, keď dospel k záveru, že nárok na náhradu mzdy za mesiac august, september a október 2012 považoval za premlčaný. Súd prvej inštancie správne posudzoval plynutie premlčacej doby, ktorá je 3-ročná a plynie odo dňa, kedy sa právo mohlo vykonať po prvý raz s tým, že začína plynúť od splatnosti každej jednotlivkej náhrady mzdy za príslušný mesiac. Následne v tej súvislosti potom priznal žalobkyni náhradu mzdy za mesiac november 2012 až apríl 2013 v sume 4.761 eur, avšak opomenul, že pri priznávaní náhrady mzdy vždy je potrebné túto náhradu mzdy priznať „brutto“. Keďže rozhodnutie súdu prvej inštancie v tejto časti bolo vecne správne, odvolací súd ho v zmysle ustanovenia § 387 ods. 1 CSP potvrdil s tým, že priznanú náhradu mzdy priznal žalobkyni brutto. V ďalšej časti žalobu o náhradu mzdy zamietol, keď mal za to, že za nasledujúce mesiace od mesiaca máj 2013 až máj 2016 bol žalobkyňou uplatnený nárok nedôvodný. Vychádzal z ustanovenia § 79 Zákonníka práce v znení účinnom od 01. januára 2013, pretože výpoveď bola žalobkyni daná dňa 24. apríla 2012 a v zmysle § 252i ods. 4 Zákonníka práce, výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Žalovaná neplatne skončila so žalobkyňou pracovný pomer, súd prvej inštancie bol s poukazom na ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného od 01. septembra 2011 do 31. decembra 2012, t. j. v čase rozhodnom, kedy bola daná výpoveď toho názoru, že žalobkyni patrí náhrada mzdy za čas 9 mesiacov. Od nadobudnutia účinnosti Zákonníka práce dňa 1. apríla 2002 bolo ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce niekoľkokrát novelizované. Vo vzťahu k nároku zamestnanca na náhradu mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, najvýraznejšiu zmenu predstavovala novela Zákonníka práce uskutočnená zákonom č. 257/2011 Z. z. Podľa novelizovaného ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 01. septembra 2011 do 31. decembra 2012, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 9 mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas 9 mesiacov. V dôsledku novely Zákonníka práce uskutočnenej zákonom č. 361/2012 Z. z. došlo s účinnosťou od 1. januára 2013 k vráteniu právnej úpravy do podoby účinnej pred 1. septembrom 2011, keď podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce mohol súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov, primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Zároveň sa stanovilo, že náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Na základe uvedeného je možné konštatovať, že sám zákonodarcu si uvedomoval striktnosť právnej úpravy týkajúcej sa možnosti priznať zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru maximálne za čas 9 mesiacov, a preto s účinnosťou od 1. januára 2013 došlo k jej zmene v prospech zamestnancov. Je zrejmé, že ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 1. septembra 2011 do 31. decembra 2012 bol pre zamestnancov najnevýhodnejší a v porovnaní s jeho predchádzajúcimi a nasledujúcimi zneniami bol neprímerane prísny a značne diskriminačný. Vzhľadom na jeho kogentnú úpravu v danom období súd nemal možnosť posudzovať okolnosti konkrétneho prípadu pri rozhodovaní o nároku zamestnanca na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v prípade, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahoval 9 mesiacov. V tejto súvislosti odvolací súd plne poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR z 29. novembra 2018 sp. zn. 8 Cdo 188/2016. V tomto rozhodnutí Najvyšší súd SR konštatuje, že už v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 157/2010 boli vyslovené právne závery v tom smere, že pracovnoprávne predpisy treba vykladať tak, aby zabezpečili ochranu hodnoty slobody a zároveň rešpektovali najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Zachovaním princípu spravodlivosti by nebol postup súdu, ktorý by § 79 ods. 2 Zákonníka práce aplikoval takým spôsobom, že by sa v podstate negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z ods. 1 tohto ustanovenia, a aby sa zamestnávateľovi vyplatilo konať v rozpore so zákonom. Vzhľadom na uvedené

odvolací súd uzatvára, že právny názor súdu prvej inštancie, podľa ktorého v prejednávacom spore žalobkyni nebolo možné priznať náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru za čas presahujúci 9 mesiacov, nemožno považovať za správny a odvolací súd zastáva názor, že je možné priznať náhradu mzdy i nad tento rozsah. Žalovaná sa však v priebehu konania pred súdom prvej inštancie, ako aj na odvolacom pojednávaní domáhala, aby súd náhradu mzdy nad tento rozsah nepriznal, prípadne primerane znížil. Pri vyhodnotení žiadosti zamestnávateľa o zníženie povinnosti náhrady mzdy je potrebné skúmať všetky okolnosti ovplyvňujúce možnosť zamestnanca zapojiť sa do práce, za podmienok v zásade rovnocenných než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy v čase, keď mu zamestnávateľ prideloval prácu, resp. je potrebné skúmať, či sa zamestnanec do takejto práce zapojil. V tejto súvislosti odvolací súd opätovne poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, na ktoré poukázal už aj Najvyšší súd SR vo svojom rozhodnutí sp. zn. 8 Cdo 188/2016 a to na rozhodnutie zo dňa 14.09.2011 sp. zn. 6 Cdo 157/2010. Odvolací súd poukazuje najmä na tú časť rozhodnutia, v ktorom Najvyšší súd SR uvádza: „systémová zmena v roku 1989 mala v právnom poriadku za následok hodnotovú zmenu v smere hodnotovej diskontinuity z predchádzajúcim obdobím. Ústava SR prijatá s účinnosťou od 01.10.1992 v článku 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila tak zásadu rešpektujúcu jednu zo základných hodnôt právneho štátu a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnu povinnosť možno uložiť iba zákonom, alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa je v rozpore s uvedeným článkom 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejstávajúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci 9 mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať, len výnimočne a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle článku 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvyššobecnějšíu hodnotu právneho štátu a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých, každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z ods. tohto ustanovenia, a aby sa vyplátilo konať protiprávne“.

4. Žalovaná, ktorú zaťažovalo bremeno tvrdenia, ako dôkazné bremeno, o jej návrhu na zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nepreukázala, že by priznanie náhrady mzdy žalobkyni bolo v rozpore s dobrými mravmi, keď neuviedla žiaden dôvod na jej nepriznanie, preto odvolací súd nevidel žiaden dôvod na nepriznanie náhrady mzdy žalobkyni za čas presahujúci 12 mesiacov. Výkon práva uplatniť si náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru spôsobom vyplývajúcim priamo zo zákona pri rešpektovaní zákonom predpokladaného postupu formulovaného v ust. § 79 Zákonníka práce nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva. Avšak na druhej strane, kedy na priznanú náhradu mzdy za 9 mesiacov nastupuje už len sociálna funkcia odvolací súd posudzoval, či sa žalobkyňa mohla zapojiť do práce v podstate za podmienok rovnakých, akoby vykonávala prácu u svojho zamestnávateľa a mal za to, že žalobkyňa tak pred súdom prvej inštancie ako aj pred odvolacím súdom dostatočne preukázala, z akých dôvodov, ako často si hľadala zamestnanie, avšak všetky jej pokusy zostali bezúspešné. Odvolací súd opätovne zdôrazňuje, že pokiaľ požiadal zamestnávateľ o zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy je predovšetkým podstatné, či sa zamestnanec mohol po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru zamestnať u iného zamestnávateľa prípadne, či sa do práce u iného zamestnávateľa nezapojil z vážneho dôvodu. Významné je predovšetkým to, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť do práce v mieste zjednanom pracovnou zmluvou pri výkone práce alebo v mieste, ktoré z hľadiska daného účelu možno považovať za rovnocenné miesto zjednaného pre výkon práce (napr. v mieste bydliska zamestnanca) alebo v mieste, ktoré je z hľadiska daného účelu možné

považovať pre zamestnanca za výhodnejšie, než miesto zjednané pre výkon práce (napr. miesto v obci bezprostredne susediacej s obcou bydliska zamestnanca) a či zamestnanec vykonával alebo mohol vykonávať takúto prácu, ktorá zodpovedá druhu práce zjednanej v pracovnej zmluve alebo práce, ktorá je zjednanému druhu rovnocenná alebo práce, ktorej výkon je pre zamestnanca výhodnejší než v pracovnej zmluve zjednaný druh práce a akú mzdu za vykonanú prácu obdržal alebo by mohol obdržať. K primeranému zníženiu, prípadne nepriznaniu náhrady mzdy môže súd z týchto hľadísk pristúpiť len vtedy, ak je možné, po zhodnotení všetkých okolností prípadu vyvodiť, že zamestnanec sa zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ si splnil svoju povinnosť pridelovať mu túto prácu.

5. Odvolací súd preto dospel k záveru, že žalobkyňa využila širokú škálu možností pre zamestnanie, avšak počas celého trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamestnaná nebola. Z toho vyvodil, že je potrebné jej priznať náhradu mzdy i na čas presahujúci 9 mesiacov, a preto rozsudok v napadnutej zamietajúcej časti zmenil a priznal žalobkyni náhradu mzdy za 27 mesiacov po 793,50 eura (keďže výška medzi stranami sporu nebola sporná) t. j. v celkovej sume 21.424,50 eura brutto. V tomto smere sa nemožno stotožniť s názorom žalobkyne, ktorý prezentovala na odvolacom pojednávaní, keď požadovala priznať náhradu mzdy od novembra 2012 do októbra 2015. Ako už bolo vyššie konštatované, nárok na náhradu mzdy za čas august, september, október 2012 je premlčaný, a preto neprichádza do úvahy, aby súd priznal náhradu mzdy v rozsahu presahujúcom 9 mesiacov tým, že si jednoducho posunie túto lehotu a žiada ju priznať až od tých splátok mzdy, ktoré premlčané neboli. Odvolací súd vzhľadom na uvedené je toho názoru, že takto priznaná náhrada mzdy predstavuje pre žalobkyňu jednak dostatočnú satisfakciu, ako aj sociálnu ochranu a zároveň je dostatočnou sankciou pre žalovanú za postup, ktorý zvolila pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou.

6. Žalobkyňa vo svojom odvolaní namietala, že súd nerozhodol o úroku z omeškania napriek tomu, že požadovala aj úroky z omeškania. S touto jej námietkou sa odvolací súd nestotožňuje. Súd prvej inštancie uznesením zo dňa 26.01.2018 č. k. 7 Cpr 4/2012-860 návrh žalobkyne na doplnenie rozsudku zamietol. V uznesení náležitým spôsobom vysvetlil, prečo nerozhodoval o úrokoch z omeškania. Odvolací súd v tejto súvislosti odkazuje na uvedené rozhodnutie, v ktorom súd prvej inštancie konštatoval, že predmetom konania bola len uplatnená náhrada mzdy „bez príslušenstva“. Napokon uznesenie bolo doručené stranám sporu, a toto uznesenie nebolo napadnuté odvolaním. Z uvedených dôvodov odvolací súd konštatuje, že žalobkyňa si v spore neuplatnila i nárok na úroky z omeškania, preto nemal súd o čom rozhodovať.

7. V ďalšej časti rozsudku súd prvej inštancie návrh žalovanej, že nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnávala, zamietol. S takýmto právnym posúdením sa odvolací súd nestotožňuje. Odvolací súd doplnil na odvolacom pojednávaní dokazovanie výsluchom svedkyne R.. P. Y., O., ktorú v priebehu konania pred súdom prvej inštancie navrhla žalovaná vypočuť, avšak tento jej návrh bol zamietnutý, ktorá uviedla, že u žalovanej pracovala ako dekanica do 31.05.2018. Poukázala, že už od roku 2005 začal nový model financovania na fakulte, a preto sa hľadal spôsob, ako zredukovať počet pracovníkov. Situácia od roku 2005 sa neustále vyvíjala k horšiemu, keď fakulta stále dostávala čoraz menej finančných dotácií a v súčasnosti po nástupe nového rektora v júli 2018, tento vyzval katedry, aby predložili opätovne návrh na zníženie počtu zamestnancov, pretože neustále klesá výrazne počet študentov, pričom počet pracovníkov je rovnaký a z týchto dôvodov aj v súčasnosti sa pripravuje rozviazanie pracovného pomeru dohodou s jednou pracovníčkou na katedre hudby. Situácia na katedre hudby je neúnosná, keď je v permanentnom mínuse a musia jej vypomáhať iné katedry z ich rozpočtov. Taktiež uviedla, že prácu, ktorú žalobkyňa vykonávala na základe pracovnej zmluvy, by v súčasnosti vykonávať nemohla, pretože jej práca bola v podstate rozdelená medzi ostatných zamestnancov, pretože katedra hudby musí dodržať určitý počet zamestnancov. To, koľko je zamestnancov na katedre vždy ovplyvňuje počet študentov a tento počet neustále výrazne klesá. Podotkla, že katedra je živý organizmus, musia promptne reagovať o záujem na výučby konkrétnych predmetov a keď o niektorý študijný program nie je záujem, keď sa tam nehlásia študenti, musia vytvoriť študijný program, o ktorý študenti majú záujem. Odvolací súd po zhodnotení výpovede svedkyne dospel k záveru, že z jej

výpovede jednoznačne vyplýva, aké potreby fakulta má, pokiaľ ide o rozsah a skladbu výučby. Hodnotiac jej výpoveď, odvolací súd dospel k záveru, že skutočne nie je možné od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala, pretože jednoznačne nemá vytvorené pracovné podmienky, aby ju do pracovného pomeru opätovne mohla zaradiť. Ak by súd v tejto časti nevyhovел návrhu žalovanej, došlo by opätovne k patovej situácii, kedy by žalobkyňa mohla nastúpiť na výkon práce u žalovanej z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, avšak z dôvodu, že táto by jej nevedela pridelovať akúkoľvek prácu, opätovne by došlo k rozviazaniu pracovného pomeru, čím by sa vytvoril priestor na ďalší súdny spor. I z týchto dôvodov preto odvolací súd rozhodol, že nie je možné od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávala, to znamená, že právoplatnosťou rozhodnutia pracovný pomer žalobkyne u žalovanej zanikne.

8. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie (ďalej aj ako „dovolanie žalobkyne“) z dôvodov podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP a podľa ustanovenia § 420 písm. f) a žiadala, aby v súlade s ustanovením § 449 ods. 1 CSP dovolací súd zrušil v napadnutej časti (prvý a tretí výrok) rozsudok odvolacieho súdu a v súlade s ustanovením § 450 CSP vrátil vec odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. K dovolaciemu dôvodu podľa ustanovenia § 420 písm. f) CSP uviedla, že rozhodnutie odvolacieho súdu týkajúce sa určenia, že nie je možné od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnávala nie je presvedčivé, postačujúce a je vnútorne rozporné s odôvodnením odvolacieho súdu. Odvolací súd podľa žalobkyne riadne neodôvodnil v čom videl názor súdu prvej inštancie za nesprávny. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie aj žalovaná (ďalej aj ako „dovolanie žalovanej“) z dôvodov podľa ustanovenia § 421 ods. 1 pričom vymedzila dve otázky a to: 1) ide o organizačnú zmenu umožňujúcu dať zamestnancovi výpoveď podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ak písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene stanovuje požiadavku určitého (maximálneho počtu) zamestnancov, pričom predchádzajúce písomné rozhodnutie zamestnávateľa stanovuje rovnaký (maximálny) počet zamestnancov, avšak medzi týmito dvoma písomnými rozhodnutiami došlo k faktickému zvýšeniu počtu zamestnancov - nad rámec pôvodne stanoveného počtu zamestnancov - v dôsledku súdneho rozhodnutia o neplatnosti výpovede a je možné na základe takejto organizačnej zmeny dať výpoveď zamestnancovi, ktorý bol takto zaradený naspäť do zamestnania v dôsledku rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede, ak nadbytočnosť daného zamestnanca existovala už v čase dania pôvodnej výpovede, o ktorej súd následne rozhodol, že je neplatná (s tým, že súd v rozhodnutí o neplatnosti pôvodnej výpovede dôvody nadbytočnosti neskúmal). 2) Je možné priznať zamestnancovi náhradu mzdy podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 1. januára 2013 napriek tomu, že výpoveď bola daná (doručená) zamestnancovi (a pracovný pomer aj skončil) v čase účinnosti § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom od 1. septembra 2011 do 31. decembra 2012 (ktorý upravoval možnosť priznať náhradu mzdy maximálne v rozsahu 9 mesiacov)?

9. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (ustanovenie § 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (ustanovenie § 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (ustanovenie § 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (ustanovenie § 424 CSP), skúmal bez nariadenia pojednávania (ustanovenia § 443 CSP), či sú dané procesné predpoklady pre uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu a dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne nie je prípustné a dovolanie žalovanej je podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) prípustné a tiež dôvodné; v dôsledku jeho účinku dovolací súd zrušil rozhodnutie odvolacieho súdu a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie (ustanovenie § 449 ods. 1 v spojení s ustanovením § 450 CSP).

10. Na úvod sa dovolací súd vysporiadal s podaným dovolaním žalobkyne. Žalobkyňa podala dovolanie z dôvodov podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP a podľa ustanovenia § 420 písm. f) z dôvodu nedostatočného odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu vo výroku určenia, že nie je možné od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnávala. K dovolacím dôvodom podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP dovolací súd uvádza, že v dovolaní, ktorého prípustnosť sa vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP, by mal dovolateľ konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, vysvetliť (a označením rozhodnutia najvyššieho súdu), v čom sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom odklonilo od

ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu a napokon uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená. Len polemika dovolateľa s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v § 421 ods. 1 písm. a), resp. b) CSP. Keďže žalobkyňa vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP nevymedzila žiadnu konkrétnu právnu otázku, dovolací súd z uvedeného dôvodu dovolanie žalobkyne v tejto časti odmietol ako neprípustné podľa ustanovenia § 447 písm. f) CSP. Vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu žalobkyne podľa ustanovenia § 420 písm. f) CSP dovolací súd uvádza, že podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (viď napríklad rozhodnutia ústavného súdu sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03). Podľa dovolacieho súdu z obsahu odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu vyplýva, že rozhodnutie, ktorým odvolací súd určil, že nie je možné od žalovanej spravodlivo požadovať, aby žalobkyňa ďalej zamestnávala kritériá odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Nešlo preto prijať ani názor, podľa ktorého by k porušeniu práva žalobkyne na spravodlivý súdny proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP malo prísť nenáležitým (nedostatočným) odôvodnením rozhodnutia odvolacieho súdu. Právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia neznamena, že súd musí dať podrobnú odpoveď na každý argument účastníka konania, keď z odôvodnenia rozhodnutia musia byť zrejme všetky pre rozhodnutie podstatné skutočnosti, objasňujúce skutkový a právny základ rozhodnutia (II. ÚS 76/07). Dovolací súd preto aj vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu žalobkyne podľa ustanovenia § 420 písm. f) CSP dovolanie v tejto časti odmietol ako neprípustné podľa ustanovenia § 447 písm. f) CSP.

11. Vo vzťahu k dovolaniu žalovanej sa dovolací súd najskôr zaoberal otázkou prípustnosti dovolania podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP, ktorú dovolací súd vyhodnotil tak, že dovolanie je prípustné, keď žalovaná náležitým spôsobom vymedzila dovolací dôvod. Dovolací súd sa najskôr zaoberal prvou nastolenou otázkou žalovanou a to, či ide o organizačnú zmenu umožňujúcu dať zamestnancovi výpoveď podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ak písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene stanovuje požiadavku určitého (maximálneho počtu) zamestnancov, pričom predchádzajúce písomné rozhodnutie zamestnávateľa stanovuje rovnaký (maximálny) počet zamestnancov, avšak medzi týmito dvoma písomnými rozhodnutiami došlo k faktickému zvýšeniu počtu zamestnancov - nad rámec pôvodne stanoveného počtu zamestnancov - v dôsledku súdneho rozhodnutia o neplatnosti výpovede a je možné na základe takejto organizačnej zmeny dať výpoveď zamestnancovi, ktorý bol takto zaradený naspäť do zamestnania v dôsledku rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede, ak nadbytočnosť daného zamestnanca existovala už v čase dania pôvodnej výpovede, o ktorej súd následne rozhodol, že je neplatná (s tým, že súd v rozhodnutí o neplatnosti pôvodnej výpovede dôvody nadbytočnosti neskúmal).

12. Rozhodnutie o organizačných zmenách je internou záležitosťou zamestnávateľa, pričom Zákonník práce neustanovuje formu takéhoto rozhodnutia. K organizačnej zmene dochádza aj vtedy, ak zamestnávateľ prijme zamestnanca nad rámec jeho doterajšej organizačnej štruktúry, k tejto organizačnej zmene dochádza fakticky, nie na základe písomného rozhodnutia. Rovnako, ak zamestnávateľ má povinnosť zamestnávať zamestnanca nad rámec jeho doterajšej organizačnej štruktúry, napr. v dôsledku rozhodnutia súdu, týmto dochádza k faktickej zmene organizačnej štruktúry a to bez toho, aby zamestnávateľ prijal písomné rozhodnutie. Opačný výklad, tak ako uvádza aj žalovaná, by zamestnávateľovi prakticky neumožnil prepustiť žiadneho zamestnanca, ak by sa niektorý zamestnanec vrátil do zamestnania na základe rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede. Podľa názoru odvolacieho súdu by potom nemohlo dôjsť k organizačnej zmene. O organizačnú zmenu preto pôjde vždy, ak na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa dochádza k zmene faktického stavu zamestnancov,

pričom v dôsledku takéhoto rozhodnutia vzniká nadbytočnosť zamestnanca. Odvolací súd preto nesprávne dospel k záveru, že nemohlo dôjsť k organizačnej zmene, nakoľko porovnával stav požadovaných zamestnancov podľa posledných dvoch písomných rozhodnutí zamestnávateľa a zaradenie žalobkyne na pracovné miesto po rozhodnutí súdu o neplatnosti pôvodnej výpovede. Ako správne poukazuje žalovaná, úlohou odvolacieho súdu následne bude skúmať, či určitý konkrétny zamestnanec (žalobkyňa) môže byť určený za nadbytočného alebo nie.

13. Dovolací súd preto konštatuje, že nemohlo dôjsť k organizačnej zmene, nakoľko porovnával stav požadovaných zamestnancov podľa posledných dvoch písomných rozhodnutí zamestnávateľa a zaradenie žalobkyne na pracovné miesto po rozhodnutí súdu o neplatnosti pôvodnej výpovede, nie je správny. Vzhľadom na opodstatnenosť uplatneného dovolacieho dôvodu, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení v nastolenej právnej otázke v dovolaní, dovolací súd uzatvára, že dovolanie žalovanej je nielen prípustné, ale tiež dôvodné. S ohľadom na vyriešenie prvej právnej otázky by nebolo podľa dovolacieho súdu účelné sa zaoberať právnym posúdením druhej nastolenej otázky.

14. Ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší (ustanovenie § 449 ods. 1 CSP). S ohľadom na odpoveď na prvú otázku bolo potrebné zrušiť aj všetky ostatné nadväzujúce výroky. Ak dovolací súd zruší napadnuté rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, zastaviť konanie, prípadne postúpiť vec orgánu, do ktorého právomoci patrí (ustanovenie § 450 CSP). Dovolací súd podľa týchto ustanovení zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (ustanovenie § 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (ustanovenie § 453 ods. 3 CSP).

15. Toto rozhodnutie prijal senát dovolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.