

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 4Cdo/244/2019
Identifikačné číslo spisu: 7215231752
Dátum vydania rozhodnutia: 29.04.2020
Meno a priezvisko: JUDr. Milan Lalík
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2020:7215231752.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne F. U., bývajúcej v H., zastúpenej advokátskou kanceláriou AZARIOVÁ & RUŽBAŠÁN Law firm s.r.o., so sídlom v Košiciach, Kmeťova 26, IČO: 47 237 406, proti žalovanej Základnej škole, so sídlom v Košiciach, Požiarnická 3, IČO: 31 263 097, zastúpenej JUDr. Frederikou Birkovou, advokátkou v Košiciach, Strojárska 11/C, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 29 Cpr 3/2015, o dovolaniach žalobkyne a žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach zo 4. júla 2019 sp. zn. 2 CoPr 11/2018, takto

rozhodol:

Dovolanie žalobkyne o d m i e t a .

Dovolanie žalovanej o d m i e t a .

Stranám sporu náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II rozsudkom zo 4. júla 2018 č. k. 29 Cpr 3/2015-226 zamietol žalobu žalobkyne, ktorou sa domáhala určenia, že výpoveď žalovanej ako jej zamestnávateľky, ktorá jej bola daná 28. mája 2015 z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je neplatná, a zaplatenia náhrady mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku od 1. septembra 2015 až do času, kedy jej žalovaná umožní pokračovať v práci, spolu s úrokmi z omeškania, a rozhodol, že žalovanej náhradu trov konania nepriznáva a štát na ich náhradu nemá právo. Z vykonaného dokazovania mal preukázané, že na základe rozhodnutia žalovanej č. 2/2015 z 18. mája 2015 došlo u nej k skutočnej (a nielen formálnej, ako tvrdí žalobkyňa) organizačnej zmene na hospodárskom úseku a úseku školskej jedálne tým, že bolo zrušené pracovné miesto vedúcej školskej jedálne, v dôsledku čoho sa žalobkyňa stala nadbytočnou. Organizačná zmena bola prijatá z dôvodu zvýšeného počtu stravníkov, pre ktorý bolo potrebné zamestnať novú pracovnú silu - kuchára, ale keďže vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 330/2009 Z.z. o zariadení školského stravovania (ďalej len „vyhláška č. 330/2009 Z.z.“) odporúčala mať v školskej jedálni na počet stravníkov od 401 do 500 najviac sedem

zamestnancov (a toľkí boli u žalovanej na úseku školskej jedálne dovedty zamestnaní), žalovaná rozhodla, že pracovné úlohy vedúcej školskej jedálne prejdú do náplne práce vedúcej hospodársko-personálneho útvaru, ktorá ich bude ďalej vykonávať, a vytvorila nové pracovné miesto kuchára s tým, že v rozsahu 1/3 svojho úväzku bude zabezpečovať administratívne povinnosti. Žalovaná pred tým, ako žalobkyni dala výpoveď, jej toto novovytvorené miesto ako inú pre ňu vhodnú prácu ponúkla, avšak žalobkyňa ho odmietla prijať. Keďže žalovaná si voči žalobkyni splnila ponukovú povinnosť, jej výpoveď bola riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov a zrušené pracovné miesto vedúcej školskej jedálne počas dvoch mesiacov po daní výpovede žalobkyni znovu neuvytvorila, súd prvej inštancie dospel k záveru, že boli splnené všetky predpoklady pre platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou a žalobu zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 257 C.s.p. tak, že ich náhradu žalovanej, ktorá mala v konaní plný úspech, z dôvodov hodných osobitného zreteľa nepriznal, pričom za tieto dôvody považoval skutočnosť, že prejednávany spor je individuálnym pracovnoprávnym sporom, v ktorom je potrebné k ochrane slabšej strany pristupovať so zvýšenou mierou ingerencie, a že nepriznanie ich náhrady významným spôsobom nezasiahne do ekonomickej činnosti žalovanej.

2. Krajský súd v Košiciach na odvolanie žalobkyne a žalovanej rozsudkom zo 4. júla 2019 sp. zn. 2 CoPr 11/2018 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správny a stranám sporu nepriznal náhradu trov odvolacieho konania. Konštatoval, že súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu zistil skutkový stav, na základe vykonaných dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam, vec správne právne posúdil a s odôvodnením jeho rozhodnutia sa v celom rozsahu stotožnil. Odvolacie námietky žalobkyne vyhodnotil ako nedôvodné, pričom dodal, že aj podľa jeho názoru boli splnené všetky zákonné predpoklady pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, vrátane preukázania príč innej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne i riadneho splnenia ponukovej povinnosti žalovanou. K povinnosti školy mať zriadené pracovné miesto vedúceho školskej jedálne v zmysle zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školského zákona) v spojení s vyhláškou č. 330/2009 Z.z. uviedol, že relevantné ustanovenia týchto právnych predpisov majú len odporúčací charakter a neukladajú povinnosť mať vytvorenú určitú pracovnú pozíciu, ale ponechávajú na organizácii školy, aby sama zabezpečila plnenie svojich úloh aj na úseku školského stravovania. Za vecne správne považoval aj rozhodnutie o trovách prvoinštančného konania, pričom uviedol, že aj keď „k rozhodnutiu o trovách konania bližšie námietky žalobkyne v odvolaní nesmerovali, odvolací súd konštatuje správne aplikovanie zákonných ustanovení“, a o trovách odvolacieho konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 257 C.s.p. tak, že z dôvodov hodných osobitného zreteľa, ktoré vyhodnotil rovnako ako aj súd prvej inštancie, žiadnej zo strán ich náhradu nepriznal.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodzovala z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p. Odvolaciemu súdu vytýkala, že jeho rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci, pričom záviselo od vyriešenia právnej otázky v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu doteraz nevyriešenej, a to či riadiaca pracovná pozícia vedúcej školskej jedálne je alebo nie je zrušiteľnou pozíciou, pretože ak táto pozícia zrušiteľná nie je, nemohla platne dostať od žalovanej výpoveď z pracovného pomeru. Poukázala pritom, že súdy sa nezaoberali rozporom medzi vyhláškou č. 330/2009 Z.z., ktorá stanovuje len odporúčaný počet zamestnancov v školskej jedálni, a stanoviskom Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky zo 16. októbra 2015, v ktorom sa uvádza, že funkcia vedúceho školskej jedálne musí byť obsadená bez ohľadu na počet zapísaných stravníkov; počtom zapísaných stravníkov sa určuje iba rozsah činnosti, pracovnej náplne a pracovného úväzku vedúceho školskej jedálne, ale nie to, či má alebo nemá byť toto miesto obsadené. Podľa jej názoru súdy uvedenú právnu otázku posúdili nesprávne, pretože podľa školského zákona ako aj vyhlášky č. 330/2009 Z.z. táto pracovná pozícia musí byť vytvorená a nemôže byť zrušená. Odporúčací charakter ustanovení vyhlášky sa vzťahuje len na počet zamestnancov pre konkrétnu pracovnú pozíciu, avšak už nie na to, či konkrétna pozícia má alebo nemá byť vytvorená, pretože by to mohlo viesť k absurdnému záveru, že vo vyhláške uvedené pracovné pozície vôbec nemusia existovať a školská jedáleň by tak nemusela mať žiadneho zamestnanca. Navrhla, aby dovolací súd rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

4. Žalovaná sa k dovolaniu žalobkyne nevyjadрила.

5. Proti v záhlaví uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie i žalovaná, a to proti jeho výroku o trovách konania, ktorého prípustnosť a dôvodnosť vyvodzovala z ustanovenia § 420 písm. f/ C.s.p. Namietala, že nesprávnym procesným postupom odvolacieho súdu došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces, pretože - ako vyplýva z odôvodnenia jeho rozhodnutia - odvolací súd sa vôbec nezaoberal jej odvolaním podaným 17. júla 2018 proti rozsudku súdu prvej inštancie do výroku o trovách konania a ani o ňom nerozhodol. Navrhla, aby dovolací súd rozhodnutie odvolacieho súdu vo výroku o trovách konania zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie.

6. Žalobkyňa sa k dovolaniu žalovanej nevyjadрила.

K prípustnosti dovolania žalobkyne

7. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 C.s.p.) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 C.s.p.) strana, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.), zastúpená v súlade s § 429 ods. 1 C.s.p., bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 C.s.p.) skúmal najskôr, či sú dané procesné predpoklady pre uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu napadnutého rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne treba ako procesne neprípustné odmietnuť (§ 447 písm. c/ C.s.p.).

8. Podľa § 421 ods. 1 písm. b/ 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, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

9. Dôvod prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p. predpokladá, že právnu otázku, rozhodujúcu pre rozhodnutie vo veci samej a nastolenú dovolateľom v dovolaní (t. j. právne posúdenie odvolacím súdom, s ktorým dovolateľ nesúhlasí), dovolací súd dosiaľ neriešil (neposudzoval) a je tu daná potreba, aby ju ako najvyššia súdna autorita vyriešil. Uvedené takisto pramení zo samotného účelu právnej úpravy inštitútu dovolania v Civilnom sporovom poriadku, ktorým sa sleduje nielen náprava nesprávností v konkrétnom spore dovolateľa, ale tiež dosiahnutie cieľov významných z hľadiska celkového rozhodovania všeobecných súdov Slovenskej republiky, ktorým v prípade ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p. je dosiahnuť vyriešenie dosiaľ ešte nevyriešenej právnej otázky a „zaplnením bielych miest doterajšieho rozhodovania dovolacieho súdu prispieť k vytvoreniu jeho ustálenej rozhodovacej praxe“ (porov. sp. zn. 3 Cdo 216/2017, 4 Cdo 166/2019, 4 Obdo 45/2017).

10. Právna úprava účinná od 1. júla 2016 dáva dovolaciemu súdu právomoc rozhodnúť o tom, či ide o otázku zásadného právneho významu, ktorá nebola dosiaľ riešená. Tento záver treba považovať za plne opodstatnený, pretože otázka posúdenia, či sú alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, je otázkou zákonnosti a jej riešenie patrí do výlučnej právomoci najvyššieho súdu (m. m. IV. ÚS 35/02, II. ÚS 324/2010, III. ÚS 550/2012). Z uvedeného potom vyplýva, že pre posúdenie, či ide o právnu otázku kľúčovú pre rozhodnutie vo veci samej (t. j. o právnu otázku, od vyriešenia ktorej záviselo meritórne rozhodnutie odvolacieho súdu napadnuté dovolaním), a pre posúdenie prípustnosti dovolania nie je rozhodujúci subjektívny názor strany sporu, že daná právna otázka môže byť pre ňu rozhodujúca, ale významný je výlučne záver (zistenie) dovolacieho súdu rozhodujúceho o jej dovolaní.

11.1. V rozhodovanom spore žalobkyňa namieta, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci, ktoré záviselo od vyriešenia právnej otázky, či pracovné miesto vedúceho školskej jedálne môže alebo nemôže byť rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene zrušené, pričom - s odkazom na stanovisko ministerstva školstva zo 16. októbra 2015 - zastáva názor, že táto pracovná pozícia musí byť riaditeľom školy obsadená bez ohľadu na počet stravníkov. Pokiaľ jej bola daná výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, takéto konanie žalovanej odporuje požiadavkám na personálne zabezpečenie zariadenia školského stravovania v zmysle školského zákona a vyhlášky č. 330/2009 Z.z., a preto nemôže byť platnou.

11.2. Odvolací súd vo svojom rozhodnutí k tejto právnej otázke zaujal právny názor, že školský zákon a

vyhláška č. 330/2009 Z.z. majú vo vzťahu k počtu zamestnancov školskej jedálne a ich skladbe len odporúčací charakter a nestanovujú povinnosť mať určitú pracovnú pozíciu, ale ponechávajú v kompetencii každej školy, aby sama rozhodla, koľko a ktoré pracovné miesta vytvorí tak, aby bolo z jej strany zabezpečené riadne plnenie svojich úloh na úseku školského stravovania.

12. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu, kedy bola žalobkyni zo strany žalovanej daná výpoveď z pracovného pomeru (t. j. k 28. máju 2015), 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.

13. Predpokladom pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Organizačná zmena musí byť uskutočnená na základe písomného rozhodnutia 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. O nadbytočnosť zamestnanca pôjde vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, pričom dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Zákonník práce tak uvedeným spôsobom 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.

14. Rozhodovacia prax dovolacieho súdu sa ustálila na tom, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, pretože sa s ním nespája vznik, zmena alebo zánik práv a povinností a samo osebe nie je spôsobilé privodiť následky v právnom vzťahu účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, ale ide iba o skutočnosť (faktický úkon), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre jednostranný právny úkon skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Keďže teda nejde o právny úkon, nemôže byť ako také z hľadiska jeho platnosti preskúmané súdom. Súd sa ním zaoberá iba ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré boli dané v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou (porov. sp. zn. 3 Cdo 33/2008, 4 Cdo 102/2009, 5 Cdo 42/2010, 8 Cdo 89/2017).

15. Z uvedeného teda vyplýva, že súd nie je oprávnený skúmať rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene z hľadiska jeho obsahu, t. j. či prijatá organizačná zmena je skutočne potrebná (nevyhnutná) a či spôsob, akým sa realizuje (akým sa má dosiahnuť ňou zamýšľaný výsledok), je dôvodný (opodstatnený) a či v konečnom dôsledku bude skutočne účinná (efektívna). Súd sa môže zaoberať len tým, či takéto rozhodnutie - ak vzniknú pochybnosti o jeho existencii - bolo skutočne prijaté a či ho urobil zamestnávateľ, resp. príslušný orgán (porov. sp. zn. 3 Cdo 261/2007), a tiež tým, či toto rozhodnutie skutočne sledovalo cieľ uvedený v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a či tento skutočný cieľ bol aj dôvodom výpovede. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov na zabezpečenie efektívnosti práce, ale celkom iný zámer (cieľ), s ktorým organizačná zmena nepočítala, výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje, akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa, s akým počíta skutková podstata ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (porov. sp. zn. 8 Cdo 89/2017, ale aj rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2204/2003).

16. Dovolací súd z uvedeného konkluduje, že ak rozhodnutie zamestnávateľa (príslušného orgánu) bolo skutočne prijaté (posudzujúc podľa jeho skutočného zmyslu) k dosiahnutiu zmeny jeho úloh, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inej organizačnej zmeny, pomocou ktorej mal byť regulovaný počet zamestnancov a ich kvalifikačné

zloženie tak, aby zamestnávateľ aj naďalej zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám, bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre platnú výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce; to platí aj vtedy, ak organizačnou zmenou sledovaný efekt nebol neskôr dosiahnutý alebo ak sa prijatá organizačná zmena neskôr ukázala ako neúčinná (porov. sp. zn. 5 Cdo 42/2010).

17. V prejednávanom spore mali sudy z vykonaného dokazovania preukázané, že výpovedi, ktorá bola zo strany žalovanej ako zamestnávateľky daná žalobkyni z dôvodu jej nadbytočnosti, predchádzalo jej rozhodnutie o organizačnej zmene č. 2/2015 z 18. mája 2015, ktoré bolo prijaté za účelom zvýšenia efektívnosti práce na úseku školskej jedálne, ktorý sa v dôsledku potreby prijatia novej pracovnej sily na pozíciu kuchára mal pri zachovaní dovtedajšieho počtu siedmich zamestnancov schválených zriaďovateľom žalovanej pre školský rok 2015/2016 realizovať reorganizáciou ich činnosti a zloženia tak, že sa zrušilo pracovné miesto vedúcej školskej jedálne doposiaľ zastávané žalobkyňou s tým, že jej pracovné úlohy ďalej bude vykonávať vedúca hospodársko-personálneho útvaru a sčasti aj kuchár s administratívnymi povinnosťami, ktorého pracovnú pozíciu žalovaná týmto rozhodnutím vytvorila (a na ktorú ale žalobkyňa nebola ochotná prejsť). Pokiaľ teda sudy oboch nižších inštancií dospeli k skutkovému záveru, že týmto rozhodnutím žalovanej o organizačnej zmene sa sledoval cieľ predpokladaný ustanovením § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a tento cieľ bol aj skutočným dôvodom výpovede, a v dôsledku toho považovali predpoklad existencie organizačnej zmeny za naplnený, dovolací súd uvádza, že ich skutkové a právne závery sú logické, vychádzajúce zo skutkových okolností veci a relevantných právnych noriem a nemožno ich považovať za svojvoľné, ústavne neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu aplikovaných právnych noriem.

18. Pokiaľ žalobkyňa svoju dovoláciu argumentáciu zameriava na otázku, či pracovná pozícia vedúcej školskej jedálne je alebo nie je zrušiteľná, táto jej námietka smeruje proti obsahu organizačnej zmeny a rozhodnutia zamestnávateľa o nej, t. j. či zrušenie pracovného miesta vedúcej školskej jedálne môže byť vôbec predmetom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, resp. či zamestnávateľ môže rozhodnutím prijať takú organizačnú zmenu, ktorej spôsob realizácie bude spočívať v zrušení pracovného miesta vedúcej školskej jedálne. Túto otázku, ako už dovolací súd uviedol, sudy ale nie sú oprávnené skúmať.

19.1. Dovolací súd však považuje za potrebné ešte poznamenať, že zamestnávateľ nemôže prijať takú organizačnú zmenu, ktorej výsledkom by bol stav v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, resp. výpoveď daná z dôvodu nadbytočnosti nemôže byť platná, ak by odporovala minimálnym požiadavkám na personálne zabezpečenie zariadenia, ktoré je obligatórne vyžadované všeobecne záväzným právnym predpisom (porov. m. m. 8 Cdo 89/2017). Uvedené teda môže mať dopad na žalobkyňou nastolenú právnu otázku o (ne)zrušiteľnosti pracovnej pozície vedúcej školskej jedálne, avšak posúdeniu, či konkrétna pracovná pozícia (funkcia) je zrušiteľnou alebo nie, najskôr musí predchádzať zistenie, či právne predpisy vyžadujú, že táto pracovná pozícia musí byť obligatórne (povinne) zriadená (ako napr. funkcia riaditeľa školy, dekana či rektora).

19.2. Podľa názoru dovolacieho súdu ale zo školského zákona (§ 139 až § 142a) ani z vyhlášky č. 330/2009 Z.z. (§ 8) nevyplýva, že by pracovné miesto vedúceho zariadenia školského stravovania muselo byť povinne zriadené a obsadené. Relevantné ustanovenia o počte a zložení zamestnancov zariadenia školského stravovania (školskej jedálne) majú len odporúčací charakter [tzn. ide o odporúčaciu (dispozitívnu) právnu normu], čo znamená, že záležitosti personálneho zabezpečenia zariadenia školského stravovania normotvorca ponecháva na uvážení každej konkrétnej školy, aby po zohľadnení osobitostí svojich pomerov a potrieb sama rozhodla, koľko a ktoré pracovné miesta vytvorí tak, aby bolo z jej strany zabezpečené riadne plnenie svojich úloh na úseku školského stravovania. Vytvorenie osobitného pracovného miesta vedúceho školskej jedálne je teda len fakultatívne, a preto záver súdov oboch nižších inštancií v prejednávanej veci, že zrušenie tohto pracovného miesta môže byť predmetom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je správny.

19.3. Na uvedenom nemôže nič zmeniť ani žalobkyňou tvrdená skutočnosť, že pracovná pozícia

vedúceho školskej jedálne je výslovne vymenovaná v prílohe č. 2 k vyhláške č. 330/2009 Z.z. o odporúčanom počte zamestnancov v školskej jedálni. Odhliadnuc od toho, že ide o počet len odporúčaný, táto príloha uvádza, že rozsah pracovného úväzku vedúceho školskej jedálne pri počte stravníkov do 50 je len v rozsahu 0,5 úväzku a pri počte do 100 stravníkov len v rozsahu 0,8 úväzku. Samotná vyhláška v týchto prípadoch predpokladá nie vytvorenie osobitnej pracovnej pozície vedúceho školskej jedálne, ale pracovné miesto s kumulovanou náplňou práce vedúceho školskej jedálne spolu s inými pracovnými úlohami. Z toho možno indukovať, že vytvorenie osobitného pracovného miesta vedúceho školskej jedálne je tak len možnosťou a nie povinnosťou školy. Podľa názoru dovolacieho súdu v tomto treba rozlišovať medzi pojmom pracovné miesto a pojmom funkcia, ktorého obsah smeruje k náplni práce (pracovným úlohám). Vo väčšine prípadov v praxi obsah týchto pojmov de facto splyva, keď pre výkon určitej funkcie (pracovných úloh) sa vytvára osobitné pracovné miesto, avšak uvedené ale nie je pravidlom. Preto ak je súčasťou školy školská jedáleň (zariadenie školského stravovania), ale škola osobitné pracovné miesto vedúceho školskej jedálne nevytvorí, riadenie školskej jedálne musí zabezpečiť iným spôsobom prostredníctvom iných svojich zamestnancov. Vo vzťahu k prejednávanej veci po prijatí predmetnej organizačnej zmeny nemožno konštatovať, že by u žalovanej nastal stav, pri ktorom by funkciu - pracovné úlohy vedúceho školskej jedálne neboli vôbec vykonávané, ale tieto boli vykonávané inými zamestnancami školy, ktorým sa v dôsledku organizačnej zmeny rozšírila náplň práce. Inými slovami, po prijatí predmetnej organizačnej zmeny u žalovanej sa síce formálne zrušilo pracovné miesto vedúcej školskej jedálne, ale funkciu vedúcej školskej jedálne ďalej vykonávala vedúca hospodársko-personálneho úseku v spolupráci s o zamestnancom zastávajúcim novovytvorené pracovné miesto kuchára s administratívnymi povinnosťami.

19.4. Napokon dovolací súd považuje za potrebné k námietke žalobkyne o rozpore medzi vyhláškou č. 330/2009 Z.z. a stanoviskom ministerstva školstva zo 16. októbra 2015 dodať, že žalobkyňa do vzťahu porovnania dáva normatívny právny akt - právny predpis, ktorý je všeobecne záväzný, so stanoviskom ministerstva školstva, ktoré je v predmetnom súdnom konaní vo svojej podstate len listinným dôkazom - odpoveďou na list (žiadosť, podanie) žalobkyne z 23. septembra 2015 (porov. č. 1. 11 a 12 spisu). Podľa čl. 144 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky sudca je pri výkone svojej funkcie nezávislý a pri rozhodovaní viazaný len ústavou, ústavným zákonom, medzinárodnou zmluvou podľa čl. 7 ods. 2 a 5 ústavy a zákonom, pod ktoré možno zaradiť aj všeobecne záväzné právne predpisy ministerstiev vydaných na základe zákona a v jeho medziach (secundum et intra legem), ak boli na to splnomocnené zákonom (porov. v prípade prejednávanej veci § 142 školského zákona); sudca ale nie je viazaný výkladom iného štátneho orgánu, pokiaľ tento výklad nie je súčasťou normatívneho právneho aktu (právneho predpisu), a to ani vtedy, ak vykladanú normu sám prijal. Úlohou normotvorcu je určiť, čo bude obsahom prijímanej právnej normy, a pokiaľ ministerstvo školstva považovalo za potrebné, aby pracovné miesto vedúceho zariadenia školského stravovania (školskej jedálne) mala mať každá škola, ktorej súčasťou je zariadenie školského stravovania, povinne vytvorené a obsadené, malo to výslovne uviesť do všeobecne záväzného právneho predpisu - vyhlášky, ktorej je autorom. Keďže súd nie je tvorcom normatívnych právnych aktov (právnych predpisov), nebolo by žiaduce, aby v rámci svojej rozhodovacej činnosti nad rámec prijatej právnej úpravy určoval, že určité konkrétne pracovné miesto musí byť u zamestnávateľa vytvorené a obsadené, ak to z právneho predpisu výslovne nevyplýva. V takom prípade by totiž nešlo už len o nachádzanie práva spojené s interpretáciou konkrétneho právneho predpisu, ale tým, že by rozhodol, že každá škola so zariadením školského stravovania musí bez ohľadu na osobitosti konkrétneho prípadu obligatórne (povinne) mať vytvorené osobitné pracovné miesto vedúceho školskej jedálne, by si de facto osoboval normotvornú právomoc so znakmi všeobecnej záväznosti, ktorá ale bola zákonom zverená inému štátnemu orgánu, čo je neprípustné s ohľadom na princíp delby moci v štáte a koncepciou materiálneho právneho štátu.

20. So zreteľom na uvedené dovolací súd dospel k záveru, že dovolacie námietky žalobkyne smerujú proti obsahu rozhodnutia žalovanej o organizačnej zmene, pričom - ako už bolo uvedené - z ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vyplýva, že súd v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru z výpovedného dôvodu nadbytočnosti zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ C.s.p. platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene z hľadiska jeho obsahu (teda či zamestnávateľ mohol alebo nemohol takúto organizačnú zmenu uskutočniť a či uskutočnená organizačná zmena bola alebo nebola dôvodná a účinná, t. j. či sa neskôr dostavil alebo nedostavil ňou sledovaný efekt) nie je

oprávnený preskúmať, pretože toto rozhodnutie zamestnávateľa je len faktickým (a nie právnym) úkonom, ktorého existencia je (len) hmotnoprávnym predpokladom pre skončenie pracovného pomeru.

21. Z tohto dôvodu žalobkyňou nastolená právna otázka, smerujúca proti obsahu rozhodnutia žalovanej o organizačnej zmene (t. j. či je pracovné miesto vedúceho zariadenia školského stravovania zrušiteľné alebo nie), nebola a ani nemohla byť rozhodujúca pre rozhodnutie odvolacieho súdu vo veci samej, a preto dovolací súd uzatvára, že prípustnosť jej dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p. nemožno vyvodiť, a tak jej dovolanie, ktoré smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je dovolanie prípustné, odmietol podľa § 447 písm. c/ C.s.p.

K prípustnosti dovolania žalovanej

22. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 C.s.p.) v ďalšom pristúpil k skúmaniu prípustnosti dovolania žalovanej podanému proti výroku rozhodnutia odvolacieho súdu o trovách konania a po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 C.s.p.) strana, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.), zastúpená v súlade s § 429 ods. 1 C.s.p., bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 C.s.p.) dospel k záveru, že dovolanie žalovanej treba ako procesne neprípustné odmietnuť (§ 447 písm. c/ C.s.p.).

23. Žalovaná prípustnosť svojho dovolania vyvodzuje z ustanovenia § 420 písm. f/ C.s.p., podľa ktorého dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

24. Dovolací súd na úvod považuje za potrebné podotknúť, že Civilný sporový poriadok upravuje dovolanie ako mimoriadny opravný prostriedok a jeho mimoriadna povaha sa prejavuje, okrem iného, aj v prísne regulovaných predpokladoch jeho prípustnosti, lebo právo na prístup k dovolaciemu súdu nie je absolútne, ale podlieha určitým obmedzeniam (I. ÚS 4/2011). Z ustanovenia § 419 C.s.p. vyplýva, že proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Prípady, v ktorých je dovolanie proti rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 C.s.p.

25. Základným (a spoločným) znakom všetkých rozhodnutí odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné podľa ustanovenia § 420 C.s.p., je to, že ide buď o rozhodnutie vo veci samej, alebo o rozhodnutie, ktorým sa konanie končí. V prípade, že dovolateľ vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania z ustanovenia § 420 C.s.p., dovolací súd skúma primárne, či ide o rozhodnutie v ňom uvedené; k preskúmaniu opodstatnenosti argumentácie dovolateľa o existencii procesnej vady konania v zmysle § 420 písm. a/ až f/ C.s.p. pristupuje dovolací súd len vtedy, ak dovolanie smeruje proti rozhodnutiu uvedenému v tomto ustanovení. Ak je dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu, ktoré nie je rozhodnutím vo veci samej ani rozhodnutím, ktorým sa konanie končí, je z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 420 písm. a/ až f/ C.s.p. irelevantné, či k dovolateľom namietanej procesnej vade došlo alebo nedošlo.

26. V prejednávanej veci, hoci je prima facie evidentné, že odvolací súd sa odvolaním žalovanej proti výroku o trovách konania vôbec nezaoberal (porov. bod 23. rozsudku odvolacieho súdu, ale aj jeho záhlavie v označení predmetu prejednávanej veci a tzv. konštatačnú časť, v ktorej celkom opomenul uviesť, že i žalovaná podala proti rozsudku súdu prvej inštancie odvolanie), dovolací súd so zreteľom na uvedenú mimoriadnu povahu dovolania ako mimoriadneho opravného prostriedku nemohol vykonať nápravu žalovanou namietanej nesprávnosti, pretože prípustnosť dovolania smerujúceho proti výroku rozhodnutia odvolacieho súdu o trovách konania podľa § 420 C.s.p. nemožno vyvodiť, lebo rozhodnutie o trovách konania nie je ani rozhodnutím vo veci samej, ani rozhodnutím, ktorým sa konanie (o veci vymedzenej žalobou) končí (R 73/2018).

27. Z uvedeného dôvodu preto dovolací súd dovolanie žalovanej, ktoré smeruje proti rozhodnutiu, proti

ktorému nie je dovolanie prípustné, odmietol podľa § 447 písm. c/ C.s.p.

28. Dovolací súd o trovách dovolacieho konania rozhodol podľa § 453 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p. tak, že nepriznal stranám sporu ich náhradu, pretože obidve strany v procesnej pozícii dovolateľa v dovolacom konaní nemali úspech a v procesnej pozícii protistrany, v ktorej boli v dovolacom konaní úspešné, im žiadne trovy dovolacieho konania nevznikli, keďže vyjadrenie k dovolaniu nepodali a vznik iných trov im z obsahu spisu nevyplýva (R 72/2018).

29. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.