

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 6Cdo/237/2014  
Identifikačné číslo spisu: 5112229401  
Dátum vydania rozhodnutia: 27.01.2016  
Meno a priezvisko: JUDr. Rudolf Čirč  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2016:5112229401.1

## ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu JUDr. Rudolfa Čirča a sudcov JUDr. Daniely Švecovej a JUDr. Ivana Machyniaka v právnej veci žalobcu X. F., bývajúceho v J. K., Q. XX, proti žalovanej Q. s. r. o., so sídlom v Bratislave, H. XXXX, IČO: XXX XX XXX, zastúpenej JUDr. Alžbetou Skočdopolovou, advokátkou so sídlom v Žiline, Alexandra Rudnaya 23, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, vedenej na Okresnom súde v Žiline pod sp. zn. 14Cpr/3/2012, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Žiline zo 14. novembra 2013 sp. zn. 10CoPr/2/2013 takto

### rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

### Odôvodnenie

Žalobou podanou na Okresnom súde Žilina 24. augusta 2012 sa žalobca domáhal určenia neplatnosti výpovede danej mu žalovanou 30. apríla 2012 z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“). Zároveň sa domáhal určenia, že jeho pracovný pomer nepretržite trvá a uplatnil si aj nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru.

V žalobe uviedol, že bol v pracovnom pomere so žalovanou v pracovnom zaradení skladového pracovníka s miestom výkonu práce v prevádzkarni žalovanej so sídlom v Žiline, Na stanicu 22 (ďalej aj „prevádzkareň v Žiline“). Jeho nadbytočnosť odôvodnila žalovaná rozhodnutím o organizačnej zmene spočívajúcej v zrušení prevádzkarne v Žiline a v zrušení jeho pracovnej pozície, ako aj nemožnosťou ponúknuť mu inú vhodnú prácu. Neplatnosť výpovede odôvodnil tým, že s rozhodnutím o organizačnej zmene nebol vopred oboznámený, že o žiadnu organizačnú zmenu, ktorá by mala za následok jeho nadbytočnosť, nešlo, pretože žalovaná rovnakú činnosť ako v zrušenej prevádzkarni vykonávala aj v prevádzkarni v Lietavskej Lúčke, v ktorej mu však prácu neponúkla a okrem toho zrušením

prevádzkarne sa zrušila časť žalovanej, čo by zakladalo iný výpovedný dôvod, a to podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce.

Okresný súd v Žiline (ďalej len „súd prvého stupňa“ alebo „prvostupňový súd“) rozsudkom z 5. februára 2013 č. k. 14Cpr/3/2012-100 žalobu v časti nároku na určenie neplatnosti výpovede zamietol. V časti uplatneného nároku na náhradu mzdy konanie pre späťvzatie žaloby v tejto časti zastavil. Napokon vyslovil, že o trovách konania rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. Výrok o zamietnutí žaloby odôvodnil tým, že nezistil žiadne dôvody neplatnosti výpovede. Uviedol, že z vykonaného dokazovania vyplynulo, že zrušením prevádzkarne v Žiline nedošlo k zmene činnosti žalovanej, pretože rovnakú činnosť ako v tejto prevádzkarni (ručné vykladanie pneumatík, ich ukladanie do paliet a skladovanie) vykonávala žalovaná v čase výpovede aj v prevádzkarni v Lietavskej Lúčke, a to dodávateľským spôsobom. Z toho vyvodil záver, že objem činnosti vykonávanej v prevádzkarni v Žiline bol presunutý na prevádzkareň v Lietavskej Lúčke, teda nedošlo k obmedzeniu tejto činnosti žalovanej, preto neprichádzala do úvahy výpoveď pre zrušenie časti žalovanej, ale bol daný a naplnený výpovedný dôvod spočívajúci v nadbytočnosti žalobcu.

Krajský súd v Žiline (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom zo 14. novembra 2013 sp. zn. 10CoPr/2/2013 rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutom zamietajúcom výroku zmenil tak, že určil neplatnosť výpovede danej žalobcovi žalovanou 30. 4. 2012 a zároveň určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá. Na rozdiel od prvostupňového súdu bol toho názoru, že nebol preukázaný základný predpoklad platnosti výpovede danej žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou (vymedzenou žalovanou tak, že táto spočíva v zrušení prevádzkarne v Žiline s následkom zrušenia dvoch pracovných miest vo funkcii skladových pracovníkov v tejto prevádzke) a nadbytočnosťou žalobcu. Tento záver odôvodnil tým, že žalovaná vo výpovedi, ani v rozhodnutí o organizačnej zmene neuviedla, že organizačná zmena má spočívať v zabezpečení činnosti dovtedy vykonávanej žalobcom v zrušenej prevádzkarni dodávateľským spôsobom v inej prevádzkarni, do ktorej sa táto činnosť presúva, resp. koncentruje, a že nadbytočnosť žalobcu má byť následkom tejto skutočnosti. Nadbytočnosť žalobcu totiž vymedzila vo výpovedi aj v rozhodnutí o organizačnej zmene tak, že táto je dôsledkom zrušenia prevádzkarne v Žiline s následným zrušením pracovnej pozície žalobcu.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalovaná (ďalej aj „dovolateľka“). Žiadala, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zmenil tak, že potvrdí rozhodnutie prvostupňového súdu v zamietajúcom výroku, alebo aby rozsudok odvolacieho súdu zrušil. Dovolanie odôvodnila nesprávnym právnym posúdením veci. Poukazovala na to, že v danom prípade boli splnené všetky hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď v dôsledku rozhodnutia o zrušení prevádzkarne v Žiline, ktorej sídlo bolo zároveň dohodnutým miestom výkonu práce žalobcu, sa tento stal nadbytočným. Uviedla tiež, že v danom prípade neprichádzal do úvahy výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, pretože bola zrušená len prevádzkareň, nie však činnosť zapísaná v predmete činnosti žalovanej, keďže činnosť prekládky pneumatík vykonávaná v zrušenej prevádzkarni bola vykonávaná aj v prevádzkarni v Lietavskej Lúčke, aj keď tu len dodávateľsky.

Žalobca vo vyjadrení k dovolaniu žiadal rozhodnutie odvolacieho súdu potvrdiť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací po zistení, že dovolanie bolo podané proti právoplatnému rozsudku odvolacieho súdu oprávnenou osobou (účastníkom konania) v zákonnej lehote (§ 240 ods. 1 O. s. p.) a že ide o rozsudok, proti ktorému je prípustné (§ 238 ods. 1 O. s. p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1

O. s. p.), preskúmal rozsudok odvolacieho súdu ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že dovolanie nie je dôvodné.

Dovolací súd predovšetkým z úradnej povinnosti skúmal existenciu väd konania taxatívne vymedzených v ustanovení § 237 O. s. p. a iných väd, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Zistil, že z obsahu spisu žiadne takéto vady nevyplývajú.

Následne sa zaoberal správnosťou napadnutého rozsudku z hľadiska uplatneného dovolacieho dôvodu, a to správneho právneho posúdenia veci. Nesprávnym právnym posúdením veci treba rozumieť nesprávnu aplikáciu hmotného práva na zistený skutkový stav alebo jeho nesprávny výklad, ktorý má za následok nesprávne rozhodnutie. V rámci dovolacieho dôvodu, ktorým je nesprávne právne posúdenie veci, dovolací súd skúma, či zistený skutkový stav umožňoval, resp. neumožňoval právny záver, ku ktorému dospel odvolací súd.

Podľa názoru dovolacieho súdu právny záver odvolacieho súdu zodpovedal zistenému skutkovému stavu a bol správny.

Podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce (v znení účinnom do 31.08.2012) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (v znení účinnom do 31.08.2012) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným 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.

Citované ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a/ a b) Zákonníka práce vymedzujú výpovedné dôvody spočívajúce v tom, že zamestnávateľ nemôže v dôsledku organizačných zmien uvedených v týchto ustanoveniach zamestnancovi naďalej pridelovať prácu, ktorú pre neho doteraz vykonával, a to buď vôbec (pri dôvode podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce) alebo preto, že zamestnanec sa v dôsledku takejto zmeny stal pre neho nadbytočným (pri dôvode podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Tieto výpovedné dôvody majú spoločné to, že sa vzťahujú k organizačným zmenám, ktoré nastali u zamestnávateľa. Zároveň sa však odlišujú, a to podľa toho, aká organizačná zmena nastala. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce podmieňuje možnosť výpovede zamestnávateľom zrušením alebo premiestnením zamestnávateľa alebo jeho časti. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vyžaduje pre možnosť výpovede zamestnávateľom nadbytočnosť zamestnanca ako následok 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. Je teda zrejmé, že nadbytočnosť zamestnanca ako následok rozhodnutia o organizačnej zmene zakladá výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zatiaľ čo dôvodom výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je bez ďalšieho samotná organizačná zmena spočívajúca v zrušení alebo premiestnení zamestnávateľa alebo jeho časti. Bezprostredným následkom takejto organizačnej zmeny je (objektívne vzaté) nemožnosť zamestnávateľa plniť si základnú povinnosť vyplývajúcu z pracovného pomeru, a to povinnosť pridelovať zamestnancovi dohodnutú prácu, resp. pridelovať mu prácu v dohodnutom mieste výkonu práce. Tým je zároveň vylúčené, aby bezprostredným následkom takejto organizačnej zmeny bola nadbytočnosť zamestnanca, resp. jej skúmanie sa stáva bezpredmetné (ako prípadný ďalší následok v reťazení príčin a následkov sa stáva právne bezvýznamnou). Inak povedané, nadbytočnosť zamestnanca môže zakladať výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce len v prípade, že je následkom takej organizačnej zmeny, pri ktorej zamestnávateľ môže (objektívne vzaté) i naďalej (po prijatí organizačnej zmeny) zamestnancovi pridelovať dohodnutú prácu v dohodnutom mieste výkonu práce, no jeho práca nie je (vôbec alebo v pôvodnom rozsahu) pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná (por. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 30. júna 2010 sp. zn. 4 Cdo 102/2009).

V predmetnej veci bolo zo skutkového hľadiska okrem iného zistené, že žalobca vykonával prácu skladového pracovníka v prevádzkarni žalovanej v Žiline, že miesto (sídlo) tejto prevádzkarne bolo v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu jeho práce, a že listom žalovanej z 30. 4. 2012 mu bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu jeho nadbytočnosti vzhľadom na rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorá bola vymedzená tak, že s účinnosťou od 30. 4. 2012 sa ruší Prevádzkareň 010 09 Žilina, Na stanicu 22, a že z dôvodu jej zrušenia sa rušia dve pracovné miesta v

tejto prevádzkarni, a to funkcie skladových pracovníkov.

Pokiaľ za tohto skutkového stavu odvolací súd vyslovil záver, že výpoveď daná žalobcovi z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná pre neexistenciu, resp. nepreukázanie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu, bol tento jeho právny záver správny, aj keď z iných dôvodov, než ktoré boli uvedené v odôvodnení jeho rozsudku. Rozhodnutím o zrušení prevádzkarne, ktorá bola dohodnutým miestom výkonu práce žalobcu, sa žalovaná zbavila možnosti plniť si základnú povinnosť tvoriacu obsah pracovného pomeru, a to povinnosť prideľovať žalobcovi prácu v dohodnutom mieste výkonu práce. Z hľadiska uvažovania o príčinnej súvislosti týmto bezprostredným následkom (ktorý by bez rozhodnutia o zrušení prevádzkarne nenastal) bolo vylúčené, ako už bolo uvedené vyššie, aby bezprostredným následkom takejto organizačnej zmeny bola nadbytočnosť žalobcu, resp. otázka jeho nadbytočnosti sa stala bezpredmetnou.

Pre správne rozhodnutie veci nebolo potrebné riešiť otázku, či zrušená prevádzkareň mala charakter časti žalovanej (aj keď zistené skutočnosti tomu nasvedčovali), a či teda žalovaná mala vo vzťahu k žalobcovi použiť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Podstatné bolo to, že neprichádzal do úvahy použitý výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t. j. nadbytočnosť žalobcu, ktorá by bola v príčinnej súvislosti s organizačnou zmenou, pretože bezprostredným následkom tejto zmeny bola nemožnosť žalobkyne prideľovať žalobcovi prácu v dohodnutom mieste výkonu práce. Túto skutočnosť napokon výslovne konštatovala aj samotná žalovaná v dovolaní na strane 12 v prvom odseku, keď uviedla, že stratila objektívnu možnosť prideľovať žalobcovi dohodnutý druh práce v dohodnutom mieste výkonu práce.

V súvislosti s rozhodnutím Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 3133/2005, na ktoré v dovolaní poukazovala žalovaná, dovolací súd poznamenáva, že toto rozhodnutie nebolo na daný prípad použiteľné, pretože z neho nevyplýva, že by sídlo zrušenej časti či útvaru zamestnávateľa bolo odlišné od sídla jej ostatných častí či útvarov, a že by bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce zamestnanca.

So zreteľom na uvedené dovolací súd dovolanie žalovanej smerujúce proti správne mu rozsudku odvolacieho súdu zamietol (§ 243b ods. 1 O. s. p.).

Žalobca ako úspešný účastník v dovolacom konaní mal právo na náhradu trov dovolacieho konania (§ 142 ods. 1 v spojení s § 243c O. s. p.). Nakoľko si však žiadne trovy neuplatnil a z obsahu spisu vyplýva, že mu ani žiadne nevznikli, dovolací súd mu ich náhradu nepriznal.

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

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.