

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 12CoPr/2/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8722201767
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 05. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Karol Krochta
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2024:8722201767.2

Uznesenie

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Karola Krochta a členov senátu JUDr. Gabriely Világiovej a JUDr. Romana Lajoša v spore žalobkyne: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, D., E. XXXX/XXX, právne zastúpená JUDr. Vladimírom Milasom, advokátom, Masarykova 13, 080 01 Prešov, IČO: 37 944 851, proti žalovanému: B. F. G. H., D. X, XXX XX I., A.: XX XXX XXX, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru s prísl., odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Poprad č. k. 20Cpr/10/2022-244 zo 06.12.2022 (po postúpení vec vedená Okresným súdom Prešov pod sp. zn. 17Cpr/7/2023) takto

rozhodol:

- I. Odmieťa odvolanie voči napadnutému výroku II. rozsudku.
- II. Zrušuje rozsudok v napadnutom výroku I. a súvisiacom výroku III. a v rozsahu zrušenia vec vracia súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“) hore označeným rozsudkom (ďalej len „napadnutý rozsudok“) rozhodol takto, cit:
„I. Určuje, že výpoveď z pracovného pomeru, ktorá bola žalovaným žalobkyňi daná dňa 26.1.2022 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá.
II. Nárok na náhradu mzdy s príslušenstvom súd vylučuje na samostatné konanie.
III. Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o ktorej výške rozhodne súd samostatným uznesením.“
2. Rozhodol tak v konaní vedenom o žalobe doručenej 20.06.2022, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru s prísl. danej jej žalovaným.
3. Prípado právne posúdil podľa čl. 2, § 59 ods. 1, § 61 ods. 1 až 3, § 63 ods. 1 písm. a) a b), § 63 ods. 2, § 74, § 77, § 79 ods. 1, § 237 ods. 1 až 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a vo vzťahu k nároku na náhradu trov konania podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“).
4. Z vykonaných dôkazov skutkovo ustálil, že žalobkyňa bola u žalovaného, respektíve u jeho právneho predchodcu (J. H. D. F. D.) zamestnaná od 01.01.2000 vo funkcii radca, a neskôr vo funkcii odborný radca, s tým že od 01.01.2019 bola v zmysle ustanovení nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „nariadenie vlády č. 341/2004 Z. z.“) zaradená na miesto označené XX.XX.XX, čo predstavuje spoločné pracovné činnosti (01), ôsmu platovú triedu (08) s náplňou práce komplexné zabezpečovanie prác na úseku rozpočtovania a financovania (04). Na identickej pracovnej pozícii ako žalobkyňa pracovalo v čase doručenia výpovede sedem zamestnancov, z ktorých u dvoch z nich bol pracovný pomer skončený v danom

období. Vychádzal zo zistenia, že dňa 26.01.2022 bol žalovaným so žalobkyňou ako zamestnankyňou uskutočnený pohovor, v súvislosti so skončením pracovného pomeru v zmysle § 59 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a súčasne jej na ňom bola v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce doručená výpoveď z dôvodu zrušenia jej zamestnaneckého miesta. Zo záznamu z tohto pohovoru vyplýva, že žalobkyňa na ňom bola informovaná o organizačnej zmene vyplývajúcej z písomného rozhodnutia ministra vnútra SR vydaného formou organizačného opatrenia ministra vnútra SR č. 15/2021 z 24.11.2021 o znížení stavu zamestnancov (ďalej len „organizačné opatrenie“), podľa ktorej došlo s účinnosťou od 01.02.2022 k organizačným a systematizačným zmenám zloženia a počtu zamestnaneckých miest na K. D. D. B. F. G. H. a konkrétne k zrušeniu zamestnaneckého miesta odborný radca, platová trieda 08, činnosť uvedená v nariadení vlády SR č. 341/2004 Z. z. pod č. 01.08.04, oddelenie finančné K. D. D. B. F. G. H., s miestom výkonu práce D., na ktorom žalobkyňa vykonávala prácu. Na označenom stretnutí dňa 26.01.2022 bola žalobkyňa tiež žalovaným informovaná o tom, že žalovaný ako zamestnávateľ nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, pretože nemá k dispozícii žiadne voľné vhodné zamestnanecké miesto, ktoré by jej ako zamestnancovi mohol ponúknuť a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, oboznámil ju s možnosťou skončenia pracovného pomeru dohodou podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce, možnosť ktorú žalobkyňa neprijala. Zo stanoviska odborového zväzu polície v SR k zrušeniu pracovného miesta z 15.05.2022 považoval za zistené, že výpoveď žalobkyňi bola so zástupcom zamestnancov v zákonom stanovenej lehote predom prerokovaná. Nadväzne vychádzal zo zistenia, že výpoveď z pracovného pomeru doručená žalobkyňi dňa 26.01.2022 bola žalovaným v podstatnom odôvodnená nasledovne: «Písomným rozhodnutím ministra vnútra Slovenskej republiky formou organizačného opatrenia ministra vnútra Slovenskej republiky č. 15/2021 z 24.11.2021 o znížení stavu zamestnancov (ďalej len „rozhodnutie ministra“) došlo s účinnosťou od 01.02.2022 k organizačným a systematizačným zmenám zloženia a počtu zamestnaneckých miest na K. D. D. B. F. G. H.. Na základe týchto skutočností sa s účinnosťou od 01.02.2022 zrušuje zamestnanecké miesto vo funkcii odborný radca, platová trieda 08, na oddelení finančnom K. D. D. B. F. G. H., miesto výkonu práce D., v dôsledku organizačnej zmeny, na ktorom vykonávate prácu.

Výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je zrušenie zamestnaneckého miesta vo funkcii odborný radca, platová trieda 08, na oddelení finančnom K. D. D. B. F. G. H., v dôsledku organizačnej zmeny, na ktorom vykonávate prácu, z dôvodu, že sa zamestnanec stal nadbytočným zamestnancom vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa formou organizačného opatrenia ministra vnútra Slovenskej republiky č. 15/2021 z 24. novembra 2021 s účinnosťou od 1. februára 2022 o znížení stavu zamestnancov. Dôsledkom organizačnej zmeny uvedeného zamestnaneckého miesta je zrušenie zamestnaneckého miesta zamestnanca na základe rozhodnutia ministra (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce). Pri osobnom pohovore, týkajúcom sa ponuky voľných zamestnaneckých miest na K. D. D. B. F. G. H., zamestnávateľ nemal v čase dania výpovede žiadne voľné vhodné zamestnanecké miesto, ktoré by Vám mohol ponúknuť a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Zamestnávateľ nemá pre Vás ani inú vhodnú prácu v dohodnutom mieste výkonu práce, ktorú by ste mohli vykonávať po predchádzajúcej príprave (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce). Keďže k dohode o skončení pracovného pomeru z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nedošlo, je zamestnávateľ nútený skončiť Váš pracovný pomer výpoveďou, a to podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, teda z dôvodu zrušenia zamestnaneckého miesta v dôsledku organizačnej zmeny na základe rozhodnutia ministra a z dôvodu, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca vhodné voľné zamestnanecké miesto a zamestnanec sa so zamestnávateľom nedohodol inak.

Vaša výpovedná doba podľa § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce a čl. 3 ods. 20 písm. b) Kolektívnej zmluvy pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2022 je tri mesiace, začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po doručení tejto výpovede.»

5. Právne súd prvej inštancie vychádzal z názoru, že predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo iných organizačných zmenách prijme zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomné rozhodnutie, ďalej že podľa tohto rozhodnutia sa zamestnanec stane pre zamestnávateľa nadbytočným, a že tu existuje príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami. V tejto súvislosti konštatoval, že zamestnávateľ nie je v rozhodnutí, s ktorým zamestnancom pracovný pomer skončí zákonom obmedzený a ak pracovnú činnosť rovnakého druhu vykonáva viacero zamestnancov, o výbere zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočným rozhoduje

zamestnávateľ výlučne sám a súd nie je oprávnený takéto rozhodnutie preskúmať. Pre posúdenie platnosti výpovede tiež považoval za podstatné splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce a povinnosti prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov. Obidve tieto podmienky vyhodnotil v danom prípade za splnené, nakoľko dokazovaním bolo preukázané prerokovanie výpovede žalobkyne so zástupcom zamestnancov dňa 26.01.2022 a súčasne zo strany žalobkyne nebolo v priebehu celého konania namietané, že by žalovaný v čase dania výpovede mal k dispozícii nejaké voľné zamestnanecké miesto, ktoré by jej mohol ponúknuť a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Nadväzne konštatoval, že pri uplatnení výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce musí byť vo výpovedi bližšie skutkovo vymedzené kedy a za akých okolností sa stal zamestnanec nadbytočným, a tieto dôvody konkretizovať tak, aby bolo jednoznačné k akej organizačnej zmene u žalovaného došlo a na základe akého písomného rozhodnutia a posúdiť, či v súvislosti s touto organizačnou zmenou sa stal zamestnanec (žalobkyňa) nadbytočným, pričom táto nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktorým sa má zvýšiť efektívnosť práce. V opačnom prípade môže dôjsť k pochybnosti k akej organizačnej zmene došlo u žalovaného, čo môže spôsobiť neurčitú posudzovanú výpoved z pracovného pomeru a tým neplatnosť výpovede. Dôvod výpovede musí byť uvedený tak, aby bolo zrejmé aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú zamestnávateľa k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom čo chce prejavovať, t.j. ktorý zákonný dôvod výpovede z pracovného pomeru uplatňuje, aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. Na základe toho súd prvej inštancie v súdenom prípade uzavrel, že žalovaný vo výpovedi nedostatočne (neurčito) vymedzil prečo sa žalobkyňa stala nadbytočnou pre systematizáciu pracovných miest, pretože tu chýba príčinná súvislosť medzi takto vymedzeným výpovedným dôvodom a nadbytočnosťou práve z pohľadu výberu zamestnanca, s ktorým pracovný pomer končí. V tomto smere poukázal na žalovaným predložený materiál, ktorého textová aj tabuľková časť nie je podľa názoru súdu prvej inštancie zrozumiteľná, a aj keď sa jedná o interný materiál žalovaného je treba za týchto okolností považovať skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu v zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce za nedostatočné pre absenciu popisu skutkových okolností preukazujúcich nezameniteľnosť príčinnej súvislosti uvedeného výpovedného dôvodu s prijatou organizačnou zmenou, čo má za následok nesplnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede. Podľa súdu prvej inštancie žalovaný dôvod zrušenia pracovného miesta zrozumiteľne uviedol až v duplike k replike žalobkyne (nie teda v napadnutej výpovedi z pracovného pomeru), v ktorej uviedol, že pracovné miesto žalobkyne „...bolo zrušené na základe organizačného opatrenia ministra vnútra Slovenskej republiky č. 15/2021 zo dňa 24.11.2021 ... podnetom na vydanie tohto organizačného opatrenia bola realizácia 10%-ného zníženia počtu miest civilných zamestnancov vyplývajúceho z uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 649 zo dňa 14.10.2020 k návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2021 až 2023, ktorým bol rozpočtovej kapitole Ministerstva vnútra Slovenskej republiky na rok 2021 schválený znížený limit počtu civilných zamestnancov o 10%, čo znamenalo celkové zníženie v kapitole Ministerstva vnútra Slovenskej republiky o 1 298 miest.“ Na základe toho zaujal súd prvej inštancie záver, že výpovedný dôvod uvedený vo výpovedi žalobkyne mal byť žalovaným jasne konkretizovaný, pričom v ňom mali byť uvedené konkrétne okolnosti, pre ktoré sa žalobkyňa stala nadbytočnou, nielen odkaz na schválené organizačné a systemizačné zmeny zloženia a počtu zamestnaneckých miest. Vzhľadom na záver, že súd prvej inštancie vyhodnotil danú výpoveď ako neurčitú a nejasnú a z tohto dôvodu neplatnú, podanej žalobe vyhovel tak, že napadnutým rozsudkom vyslovil neplatnosť výpovede zo dňa 26.01.2022 a ďalšie trvanie pracovného pomeru za súčasného vylúčenia nároku na náhradu mzdy s príslušenstvom na samostatné konanie. Vychádzajúc zo záveru o plnom úspechu žalobkyne v konaní súčasne považoval za dôvodný aj nárok žalobkyne voči žalovanému na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

6. Voči napadnutému rozsudku podal z odvolacích dôvodov v zmysle § 365 písm. f) a h) CSP v celom rozsahu odvolanie žalovaný, žiadajúc rozhodnutie súdu prvej inštancie zmeniť a žalobu zamietnuť. Namietal pritom, že základným predpokladom platnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je prijatie organizačnej zmeny, v dôsledku ktorej dôjde k zrušeniu zamestnaneckého miesta, pričom týmto rozhodnutím bolo organizačné opatrenie na základe, ktorého došlo s účinnosťou od 01.02.2022 k zníženiu počtu zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zamestnancov odmeňovaných podľa Zákonníka práce, ktoré bolo prijaté za účelom zabezpečenia realizácie uznesenia Vlády SR č. 649/2020 zo 14.10.2020 k návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2021 až 2023, ktorým Vláda SR schválila na

roky 2021 pre rozpočtovú kapitolu Ministerstva vnútra SR limit počtu zamestnancov, miezd, platov, služobných príjmov a ostatných osobných vyrovnaní a výdavkov štátneho rozpočtu v pôsobnosti služobného úradu. Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Nesúhlasil so záverom súdu prvej inštancie, že žalobca nebol s obsahom organizačného opatrenia oboznámený, k čomu poukázal na záznam z pohovoru z 26.01.2022 a na skutočnosť, že oboznámené opatrenie ministra vnútra SR jasne preukázalo zámer znížiť počet zamestnancov. Súčasne argumentoval, že nedodržanie formy rozhodnutia o organizačnej zmene toto rozhodnutie nepostihuje neplatnosťou, preto akákoľvek argumentácia týkajúca sa jeho obsahovej stránky je bez právneho významu keďže sa jedná o interný dokument zamestnávateľa nemajúci povahu právneho úkonu. Argumentoval, že aj keď predmetné rozhodnutie nie je potrebné vyhlasať alebo oznamovať dotknutému zamestnancovi, ktorý sa v dôsledku jeho prijatia stáva nadbytočným, žalobkyňa bola s rozhodnutím ministra vnútra SR a zákonnými podmienkami vyplývajúcimi z tejto organizačnej zmeny oboznámená. Dôvod výpovede žalovaný označil za jasný, určitý a zrozumiteľný a opísaný skutok za nezameniteľný s inými skutkami, s tým že jeho konkretizáciou bolo zabezpečené vylúčenie pochybností ohľadne dôvodu, z akého bol pracovný pomer so žalobkyňou skončený, ako aj že výpovedný dôvod nebude možné dodatočne meniť dopĺňaním skutkových údajov, ktoré výpoveď neobsahuje. Pretože v súdenom prípade bolo preukázané splnenie všetkých obligatórnych predpokladov použitia výpovedného dôvodu zo strany žalovaného v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a to preukázanie organizačnej zmeny, nadbytočnosti žalobkyne ako aj príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, mal za to, že napadnuté rozhodnutie nie je vecne správne a v odvolacom konaní je ho potrebné zmeniť.

7. K odvolaniu žalovaného sa podaním zo 6.2.2023 vyjadrila žalobkyňa, stotožniac sa pritom so záverom súdu prvej inštancie ustáleným v napadnutom rozsudku. Poukázala v ňom na to, že v záujme ochrany práv zamestnanca pred svojvoľným prepúšťaním a diskrimináciou v zamestnaní sa zamestnanec z obsahu písomnej výpovede musí vedieť dozvedieť pre aký konkrétny, so zákonom súladný a nezameniteľný výpovedný dôvod sa stal nadbytočný, t. j. či je nadbytočným a výpoveď dostáva z dôvodu, že došlo k zmene úloh u jeho zamestnávateľa, alebo k zmene jeho technického vybavenia, alebo z dôvodu, že zamestnávateľ rozhodol o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, alebo o iných organizačných zmenách. V súdenom prípade podľa žalobkyne vo výpovedi chýba konkretizácia dôvodu jej nadbytočnosti, a vo výpovedi uvedená informácia jej nedáva ako individuálne prepustenému zamestnancovi odpoveď na otázku, čo je príčinou organizačnej zmeny, t. j. či ním je zmena technického vybavenia zamestnávateľa, zmena jeho úloh alebo zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. V kontexte okolností prípadu prízvukovala, že daná výpoveď bola intenzívnym zásahom do jej práv ako zamestnankyne, ktorá je živiteľkou rodiny, ako aj že rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov musí byť konkrétne a nemôže mať nezákonnú podobu stĺpčeka v tabuľke s označením „Počty“ a značkou v riadku „-1“. Vo vzťahu k obsahu odvolania žalovaného namietala skutočnosť, že by bola oboznámená s organizačným opatrením, ako aj s rozhodnutím o organizačnej zmene, keďže počas pohovoru dňa 26.01.2022 jej bol v skutočnosti prečítaný len predložený záznam z tohto pohovoru a až po viacerých žiadostiach a urgenciách jej bolo toto opatrenie elektronicky zaslané. Okrem toho poukázala na to, že tabuľka „Prehľad zmien v tabuľke zloženia a počtov“, ktorá má tvoriť prílohu organizačného opatrenia jej bola doručená vo verzii, podľa ktorej bol tento súbor vytvorený 22.09.2021 a dátum jeho úpravy je z 11.02.2022, z čoho vyplýva, že bol upravený aj po dátume pohovoru a doručenia výpovede žalobkyne.

8. V odvolacej replike z 20.3.2023 k vyjadreniu žalobkyne k odvolaniu žalovaný nad rámec argumentácie uvedenej vo svojom odvolaní poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1MCdo 2/2008 z 28.7.2008, podľa ktorého skutočností, ktoré boli dôvodom výpovede nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, lebo pre neurčitosť alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď z pracovného pomeru neplatná len vtedy, keď by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle ustáliť prečo bola zamestnancovi daná výpoveď, čo nezodpovedá okolnostiam súdeného prípadu. Konanie zamestnávateľa je potrebné posudzovať v úplnosti a logickej súvislosti, pričom v danom prípade opatrenie ministra vnútra SR jasne preukázalo zámer znížiť počet zamestnancov, v dôsledku čoho došlo k nadbytočnosti žalobkyne, táto bola objektívna, absolútna a nespochybniteľná, čím podľa názoru žalovaného došlo k vylúčeniu akýchkoľvek pochybností ohľadom platnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyne.

9. Žalobkyňa v odvolacej duplike z 11.9.2023 nad rámec skôr uvádzaného doplnila, že 2 týždne pred jej prepustením po dátume vydania organizačného opatrenia bol do pracovného pomeru u toho istého

zamestnávateľa prijatý namiesto zosnulého kolegu nový zamestnanec mimo organizácie, napriek čomu žalobkyňa prepustili aj keď toto miesto bolo pre ňu veľmi vhodné a žalobkyňa predtým so zosnulým kolegom spolupracovala. Poukázala tiež na skutočnosť, že na ďalšie miesto na tom istom oddelení (po jednej dôchodkyni), ktoré sa stalo v lete 2022 voľné bol prijatý nový pracovník, hoci išlo o miesto rovnocenné s miestom žalobkyne.

10. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§ 355 ods. 1 CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z § 379 a nasl. CSP, bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 CSP a contrario) a dospel k záveru, že okrem napadnutého výroku II. rozsudku, voči ktorému nie je odvolanie prípustné je dôvodné napadnutý výrok I. a súvisiaci výrok III. rozsudku zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

11. Pokiaľ ide o žalovaným napádaný výrok II. rozsudku, odvolací súd konštatuje, že tento výrok nie je rozhodnutím vo veci samej a má povahu uznesenia (má procesný charakter), aj keď v danom prípade bol súčasťou napadnutého rozsudku, ktorým sa výrokom I. rozhodlo vo veci samej. Odvolací súd tiež konštatuje, že výpočet opravných prostriedkov upravených v štvrtej časti CSP je uzavretý taxatívnym výpočtom, ktorý nemožno analogicky rozširovať. Zároveň platí, že proti uzneseniu súdu prvej inštancie je prípustné odvolanie len, ak to zákon pripúšťa (§ 355 ods. 2 CSP). V ust. § 357 CSP sú vymenované uznesenia voči, ktorým je prípustné odvolanie, avšak medzi takéto uznesenia nepatrí rozhodnutie o vylúčení veci na samostatné konanie alebo rozhodnutie o spojení vecí (§ 166 CSP). Vzhľadom na to, že v danom prípade odvolanie smerovalo aj proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je odvolanie prípustné (výrok II. napadnutého rozsudku), toto rozhodnutie nemohol odvolací súd preskúmať a ani v tejto časti o odvolaní meritórne rozhodnúť. Preto bolo odvolanie žalobcu v tejto časti postupom podľa § 386 písm. c) CSP odmietnuté tak, ako to vyplýva z výroku I. tohto uznesenia.

12. V odvolacom konaní z dispozičnej zásady vyplýva, že odvolací súd vec prejedná v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáha súdneho prieskumu. Určením rozsahu napadnutia rozhodnutia súdu prvej inštancie odvolateľ nielen vymedzuje to, ohľadne akých výrokov rozhodnutia súdu prvej inštancie nastal suspenzívny účinok odvolania, ale súčasne stanoví medze, v ktorých je odvolací súd oprávnený a povinný rozhodnutie súdu prvej inštancie preskúmať.

13. Odvolací súd v odvolacom konaní tak posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích námietok v kontexte s namietanými nesprávnymi skutkovými zisteniami a nesprávnym právnym posúdením veci, teda to, či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne, v úplnosti aplikoval príslušné právne predpisy, či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (k tomu pozri napr. Ústavný súd SR, sp. zn. II.ÚS 78/05).

14. K odvolaciemu dôvodu v zmysle § 365 ods. 1 CSP písm. f) CSP, t.j. že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam odvolací súd uvádza, že dokazovanie je procesný postup založený na vykonávaní jednotlivých dôkazných prostriedkov súdom a ich následnom zhodnotení. Význam dokazovania spočíva v získavaní dôležitých poznatkov, na základe ktorých súd stanoví skutkový stav v prejednávanej veci a z ktorého potom vychádza a na ktorý následne aplikuje aj konkrétnu právnu normu, resp. právne normy, teda rozhoduje. Zistenie skutkového stavu, ktoré objektívne zodpovedá stavu veci je jednou z najdôležitejších činností v rámci sporového konania, pretože je základným predpokladom vôbec pre rozhodnutie súdu. Dôkazmi overený skutkový stav je významný však aj z hľadiska posúdenia správnosti tvrdení strán sporu a unesenia dôkazného bremena, ktoré je predpokladom ich úspešnosti, a to obzvlášť v sporovom konaní (primerane rozsudok NS SR sp. zn. 4Cdo/256/2012). Vyhodnotenie vykonaných dôkazov súd musí uviesť v odôvodnení rozsudku podľa § 220 ods. 2 CSP. Voľné hodnotenie dôkazov súdom pritom neznamená ľubovôľu hodnotenia. Súd hodnotí jednotlivý dôkaz z hľadiska jeho dôležitosti, zákonnosti a pravdivosti. Po individuálnej selekcii následne súd hodnotí všetky dôkazy vo vzájomnej súvislosti. K nesprávnym skutkovým zisteniam z vykonaných dôkazov súd dospeje nesprávnym vyhodnotením dôležitosti alebo pravdivosti dôkazov, alebo porušením pravidiel formálnej logiky.

15. Za skutkové zistenia nemajúce oporu vo vykonanom dokazovaní, je potrebné rozumieť výsledok hodnotenia dôkazov súdom, ktorý nezodpovedá postupu vyplývajúcemu z ust. § 132 O.s.p. (teraz § 191 ods. 1 CSP), pretože súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov nevyplynuli ani inak v konaní nevyšli najavo, pretože súd opomenul rozhodné skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli za konania najavo, alebo pretože v hodnotení dôkazov, popr. poznatkov, ktoré vyplynuli z prednesov účastníkov konania, alebo ktoré vyšli najavo inak, z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálne vierohodnosti, je logický rozpor alebo ak hodnotenie dôkazov odporuje ust. § 133 až 135 O.s.p., resp. teraz § 192 a 193 CSP.

16. K odvolaciemu dôvodu v zmysle § 365 ods. 1 CSP písm. h) CSP, t.j. že napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O omyl ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery (pozri napr. Najvyšší súd SR, sp. zn. 7 Cdo 7/2010). Vo vzťahu k aplikácii práva všeobecnými súdmi odvolací súd uvádza, že výklad a aplikácia zákonných predpisov zo strany všeobecných súdov (v danom prípade súd prvej inštancie) musí byť preto v súlade s účelom základného práva na súdnu ochranu, ktorým je poskytnutie materiálnej ochrany zákonnosti tak, aby bola zabezpečená spravodlivá ochrana práv a oprávnených záujmov strán sporu. Aplikáciou a výkladom týchto ustanovení právnych noriem, tak ako ich v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol súd prvej inštancie, obmedzil toto základné právo v rozpore s jeho podstatou a zmyslom (IV. ÚS 77/02, IV. ÚS 214/04, II. ÚS 249/2011, IV. ÚS 295/2012).

17. Z obsahu napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie vyplýva, že dôvodom vyslovenia neplatnosti výpovede žalobkyne z pracovného pomeru je jej neurčitosť spočívajúca v nedostatočnej skutkovej konkretizácii dôvodu výpovede, keď podľa súdu prvej inštancie v nej nebolo dostatočným spôsobom vymedzené, prečo sa žalobkyňa stala nadbytočnou z dôvodu systematizácie pracovných miest, resp. v čom spočíva príčina súvislosti medzi takto vymedzeným výpovedným dôvodom a nadbytočnosťou z pohľadu výberu žalobkyne ako zamestnankyne, s ktorou žalovaný pracovný pomer skončil. Podľa súdu prvej inštancie vo výpovedi absentuje popis skutkových okolností preukazujúcich nezameniteľnosť príčinnej súvislosti uvedeného výpovedného dôvodu s prijatou organizačnou zmenou, ako jednej z hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede.

18. 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 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.

19. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f), 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.

20. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

21. Podľa § 39 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „OZ“), neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

22. Odvolací súd v zásade súhlasí s právnymi východiskami súdu prvej inštancie konštatovanými v odseku 29. napadnutého rozsudku, že predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomné rozhodnutie, že sa podľa tohto rozhodnutia zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným, a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami. Vychádzajúc z rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2Cdo/145/2000 (ZSP 51/2001) odvolací súd k vyššie uvedenému dopĺňa, že prvou podmienkou použiteľnosti výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je zamestnancova nadbytočnosť, druhou, že táto nadbytočnosť zamestnanca je dôsledkom zmeny úloh zamestnávateľa, zmeny jej technického vybavenia alebo iných organizačných zmien a treťou, že medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami existuje príčinná súvislosť, pričom všetky tri podmienky musia byť splnené v čase dania výpovede zamestnancovi.

23. Súd prvej inštancie tiež v odseku 38. odôvodnenia napadnutého rozsudku vo všeobecnosti správne konštatuje, že o nadbytočnosť zamestnanca ide, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu a že uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov, a súčasne, že v prípade zrušenia pracovného miesta (funkcie) alebo určitého počtu pracovných miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste – funkcii je potrebné rešpektovať výlučné právo zamestnávateľa rozhodovať o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhodnutie ktoré súd nie je v zásade oprávnený preskúmať, s výnimkou diskriminačného postupu zamestnávateľa pri takomto výbere (viď judikatúra Súdneho dvora EÚ C-13/94, rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/33/2008 z 29.1.2009 - R 26/2009, R 28/2009). Rovnako je možné súhlasiť aj s názorom súdu prvej inštancie rozvedeným v odseku 39. odôvodnenia napadnutého rozsudku, že pre platnosť výpovede v zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce, druhá veta, sa vyžaduje, aby zamestnávateľ výpovedný dôvod určitým spôsobom skutkovo konkretizoval, t. j. uviedol skutočnosti, v ktorých vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu a to tak, aby nebola možná dodatočná zmena výpovedného dôvodu. K týmto východiskám odvolací súd dopĺňa, že výpovedný dôvod použitý vo výpovedi z pracovného pomeru je charakterizovaný skutkovým vymedzením, z ktorého súd vychádza, pričom skutočnosť, ako dôvod vo výpovedi právne kvalifikoval zamestnávateľ, nie je sama osobe rozhodujúca. Skutková konkretizácia výpovedného dôvodu naplňajúca identifikačný účel, aby nedochádzalo k dodatočnej zmene dôvodu má význam aj preto, že nedostatok určitosti výpovede ako jednostranného adresného právneho úkonu môže znamenať, že nenastane zamýšľaný právny účinok (skončenie pracovného pomeru) a súd výpoveď posúdi ako neplatnú (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce, § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Tu je treba mať na pamäti, že výklad prejavu vôle môže smerovať len k objasneniu obsahu, teda zisteniu toho, čo bolo prejavené; pomocou výkladu prejavu vôle nemožno preto nahradzovať alebo doplňovať vôľu, ktorú zamestnávateľ v rozhodnej dobe nemal, alebo ktorú síce mal, ale ktorú vo výpovedi neprejavil. Pri výklade prejavu vôle nie je významným (podstatným) to, či je alebo nie je daná existencia skutočností, ktoré by inak prípadne mohli zakladať dôvod pre výpoveď z pracovného pomeru, ale samotný obsah prejavenej vôle žalovaného (porovnaj rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5MCdo/17/2018 a sp. zn. 1Cdo/124/2010, ako aj rozhodnutie sp. zn. 5Cdo/207/2019, ktoré na tieto rozhodnutia odkazuje). Výpovedný dôvod je skutkovo vymedzený vo výpovedi nezameniteľným spôsobom vtedy, ak sú vo výpovedi skutkové okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že vo svojom súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami. Skutkovo vymedzený výpovedný dôvod je dôvod, v ktorom sú uvedené okolnosti, ktoré ako celok možno subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát ustanovenia § 63 ods. 1 Zákonníka práce (Zákonník práce, 3. vydanie, 2022, s. 690 - 701: C. I., L. M.).

24. Po preskúmaní napadnutého rozsudku dospel odvolací súd k názoru, že inak správne konštatované právne východiská dopadajúce na prípad skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu vymedzeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce boli v individuálnych okolnostiach prípadu žalobkyne súdom prvej inštancie nesprávne aplikované a z dokazovaním zistených skutočností nebol súdom prvej inštancie vo veci vyvodený správny právny záver. Z obsahu výpovede žalobkyne

z pracovného pomeru, ktorá bola žalobou napadnutá totiž podľa odvolacieho súdu vyplýva dostatok vzájomne nerozporných skutkových okolností súhrne tvoriacich skutok, ktorý ako celok možno subsumovať iba pod skutkovú podstatu vo výpovedi uvádzaného výpovedného dôvodu (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Vo výpovedi je totiž nezameniteľne špecifikované písomné rozhodnutie zamestnávateľa v zmysle označeného ustanovenia (organizačné opatrenie z 24.11.2021), dátum jeho účinnosti (od 1.2.2022) ako aj skutočnosť, že ním dochádza k organizačným a systematizačným zmenám zloženia a počtu zamestnaneckým miest, zníženiu stavu zamestnancov a k zrušeniu zamestnaneckého miesta žalobkyne. Nadväzne na to výpoveď obsahuje špecifikáciu zrušeného pracovného miesta žalobkyne, na ktoré vyššie uvedené rozhodnutie zamestnávateľa dopadá (t. j. že ide o miesto vo funkcii odborný radca, platová trieda 08, na oddelení finančnom K. D. D. B. F. G. H.), informáciu, že ide o dôsledok organizačnej zmeny, ako aj informáciu, že z tohto dôvodu sa žalobkyňa pre zamestnávateľa stala nadbytočným zamestnancom. Žalobou napádaná výpoveď tiež konštatuje, že v čase dania výpovede žalobkyňa žalovaný nemal voľné žiadne vhodné zamestnanecké miesto, ktoré by mohol žalobkyňu ponúknuť, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, resp. ktoré by mohla vykonávať po predchádzajúcej príprave.

25. Vyššie rozvedený obsah výpovede danej žalobkyňu z pracovného pomeru odvolací súd hodnotí ako dostatočne konkretizovaný, keďže obsahuje skutočnosti, ktorými dochádza k naplneniu označeného výpovedného dôvodu, bez reálnej možnosti jeho dodatočnej zmeny. Žalovaný v tomto smere s odkazom na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1MCdo/2/2008 dôvodne namieta, že skutočnosti, ktoré boli dôvodom výpovede nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností (detailov), lebo pre neurčitosť alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď z pracovného pomeru neplatná len vtedy, keď by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle ustáliť, prečo bola daná zamestnancovi výpoveď. Aj keď sa odvolací súd nestotožňuje s odvolacou námietkou žalovaného, že akúkoľvek argumentáciu týkajúcu sa obsahovej stránky rozhodnutia o organizačnej zmene (organizačného opatrenia) je nutné považovať za bez právneho významu, nepovažuje za správny ani skutkový záver súdu prvej inštancie, že textová a tabuľková časť organizačného opatrenia je nezrozumiteľná, keď z nej možno logicky vyvodit', že ňou dochádza k organizačnej zmene na jednotlivých útvaroch Ministerstva vnútra Slovenskej republiky medzi ktoré patrí aj K. D. D., a to spôsobom vyplývajúcim zo zmien v pripojenej tabuľke zloženia a počtov, ktorej úplný obsah žalovaný v konaní doložil. Skutočnosť, že výpoveď neobsahuje formuláciu cieľa organizačného opatrenia slovami uvedenými v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t. j. zabezpečenie efektívnosti práce znížením počtu zamestnancov nie je s ohľadom na ostatné okolnosti prípadu pre záver o neplatnosti napadnutej výpovede postačujúca. Dôvod, pre ktorý súd prvej inštancie posúdil napadnutú výpoveď žalobkyne za neplatnú tak vo svetle vyššie uvedeného, ako aj odvolacích námietok žalovaného bez ďalšieho neobstojí.

26. Napriek vyššie opísanému nesprávnemu právnemu záveru súdu prvej inštancie, ktorý viedol k nesprávnemu právnemu posúdeniu veci a tým aj k nesprávnemu rozhodnutiu však odvolací súd v kontexte námietok žalobkyne k odvolaniu žalovaného zistil, že súd prvej inštancie nevenoval dostatočnú pozornosť tvrdeniam žalobkyne o prijatí iných osôb do pracovného pomeru v dohodnutom mieste výkonu práce v období od prijatia organizačného opatrenia do dňa dania výpovede z pracovného pomeru žalobkyňu a o šikanóznom, resp. diskriminačnom postupe voči nej, o čom pred súdom prvej inštancie žalobkyňa vypovedala na pojednávaní konanom 17.10.2022, resp. čo vyplýva z príloh jej žaloby (žiadosti o prešetrenie správnosti postupu zamestnávateľa). Odvolací súd prízvukuje, že zmyslom pravidiel uvedených v § 63 ods. 2 Zákonníka práce je uprednostniť zachovanie existujúceho pracovnoprávneho vzťahu aj tým, že výpoveď z neho možno realizovať až v prípade, keď zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a súčasne zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú, pre neho vhodnú prácu v mieste výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

27. V tomto kontexte nie je podstatné, že žalobkyňa na preukázanie týchto svojich tvrdení nenavrholá dôkazy, nakoľko v individuálnych pracovnoprávných sporoch zásada kontradiktórnosti ustupuje zásade ochrany slabšej sporovej strany a súd môže aj bez návrhu vykonať dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci (§ 319 CSP). V dôsledku informačného deficitu, ktorý je pri slabšej sporovej strane spravidla prítomný, musí dôkaznú povinnosť tejto sporovej strany v zásade suplovať súd. Odvolací súd však pripomína, že uvedený vyšetrovací princíp nemožno vykladať tak, že súd je povinný aktívne vyhľadávať dôkazy až dovtedy, kým sa mu nepodarí preukázať dôvodnosť žaloby slabšej strany (resp. jej obrany, pokiaľ by bola v postavení žalovaného subjektu) a rozhodnúť v jej

prospech, alebo aby slabšia strana v spore vo svojej dôkaznej povinnosti celkom rezignovala a vedenie všetkého dokazovania vo svoj prospech ponechala na súd (k tomu porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7Cdo/91/2022 z 31. októbra 2023).

28. Odvolací súd k tomu poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/42/2010 z 9.6.2010, v zmysle ktorého aj výpoveď ako každý iný právny úkon, môže byť neplatný nielen pre rozpor so zákonom, resp. jeho obchádzanie, ale aj pre rozpor s dobrými mravmi. Rozporom so zákonom alebo obchádzaním zákona sa rozumie nielen rozpor so Zákonníkom práce, ale aj rozpor s ustanoveniami o právnych úkonoch v zmysle Občianskeho zákonníka. Z princípu subsidiarity vyplýva, že tam kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, je potrebné v plnej miere použiť Občiansky zákonník (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce). Tak tomu je v prípade neplatnosti pracovnoprávných úkonov, ktorých osobitosti upravuje vo všeobecnej časti Zákonník práce (§ 17 a nasl.), avšak pre ktoré rovnako platia všeobecné princípy o neplatnosti právnych úkonov v zmysle Občianskeho zákonníka (napr. § 37, § 39). Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce). Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. Aj keď o organizačných zmenách, ako aj o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje zamestnávateľ sám, súd je povinný dôsledne skúmať a posudzovať všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Pri hodnotení týchto okolností súd prihliada aj na čl. 2 Zákonníka práce, zakotvujúci pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi (R 28/2009, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 33/2008).

29. Vzhľadom k tomu, že súd prvej inštancie konštatoval nesplnenie podmienok platnej výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nezisťoval a nezaoberal sa úvahami, či z hľadiska takto uplatneného výpovedného dôvodu zodpovedá právny úkon (výpoveď) so zreteľom na okolnosti prípadu dobrým mravom. Zistenie skutočných dôvodov výpovede danej práve žalobkyni však môže viesť k zisteniu relevantných skutočností pre posúdenie, či tento jednostranný pracovnoprávny úkon je (nie je) v rozpore s dobrými mravmi.

30. V okolnostiach súdeného prípadu teda nebol súdom prvej inštancie dostatočne a v úplnosti vyhodnotený skutkový stav vyplývajúci z vykonaných dôkazov, resp. ktorý mohol byť zistený z dokazovania, ktoré bolo opodstatnené doplniť spôsobom predpokladaným na vec dopadajúcim ustanovením CSP (§ 319 CSP). Zisteným skutkovým stavom je pritom odvolací súd bez jeho doplnenia alebo zopakovania v odvolacom konaní viazaný. Odvolací súd rovnako uzatvára, že vo veci realizované právne posúdenie na podklade neúplne (nedostatočne) zisteného, resp. vyhodnoteného skutkového stavu opomína zohľadnenie skutočností relevantných pre posúdenie prípadu a preto sa javí minimálne ako predčasné.

31. Nakoľko súd prvej inštancie neposudzoval platnosť výpovede z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce aj z hľadiska, či takýto pracovnoprávny úkon je, alebo nie je v rozpore s dobrými mravmi (§ 3 ods. 1 a § 39 OZ v spojení s čl. 2 vetou druhou a § 13 ods. 3 Zákonníka práce), keď vychádzal z iného právneho názoru, jeho rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Odvolateľ preto vo veci oprávnené namieta naplnenie predovšetkým odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP. Vo svetle vyššie opísaného preto odvolaciemu súdu neostávalo iné, iba napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie s použitím ust. § 389 ods. 1 písm. c) CSP vo výroku I. a súvisiacom výroku III. zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie a nové rozhodnutie v zmysle § 391 CSP.

32. Úlohou súdu prvej inštancie po vrátení veci bude v prvom rade identifikovať žalobkyňou tvrdené okolnosti, ktoré mohli viesť k rozporu napadnutej výpovede s dobrými mravmi a na ich preukázanie v potrebnom rozsahu vykonať dokazovanie, prípadne aj za použitia § 319 CSP, z ktorého vyplýva aj povinnosť zamestnávateľa poskytnúť na tento účel súčinnosť, za predpokladu, že to od neho možno spravodlivo žiadať. Otázkou platnosti napadnutej výpovede je potrebné posúdiť nielen podľa zákonných podmienok ustanovených v druhej časti Zákonníka práce, ale aj podľa všeobecných ustanovení Zákonníka práce (§ 1 až § 40) ako aj základných zásad, na ktorých sú pracovnoprávne vzťahy založené (čl. 1 až čl. 11), a aplikujúc princíp subsidiarity aj podľa ustanovení OZ (§37, § 39), pokiaľ v určitých aspektoch konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba. Je potrebné mať na

pamäti, že aj výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce).

33. Skutkový stav zistený vo veci a jeho vyhodnotenie je potrebné v novom rozhodnutí o merite veci primerane opísať, tak aby rozhodnutie súdu prvej inštancie bolo preskúmateľné a jeho odôvodnenie zodpovedalo požiadavkám vyplývajúcim z § 220 ods. 2 CSP. Pritom je potrebné prihliadnuť na to, že procesné povinnosti a procesná zodpovednosť strán tvrdiť skutkové okolnosti a navrhovať dôkazy je doplnená oprávnením súdu požadovať ďalšie vysvetlenie (§ 150 ods. 2 CSP), čo súdu umožňuje s využitím postupu podľa § 181 ods. 4 CSP viesť konanie materiálne. Na riadne zistený a vyhodnotený skutkový stav je následne potrebné aplikovať správnu právnu normu, tak aby bol naplnený princíp právnej istoty, t.j. aby bol spor rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít. K relevantnej argumentácii žalobkyne aj žalovaného, produkovanej už v konaní pred súdom prvej inštancie je zároveň potrebné poskytnúť dostatočnú a logicky nerozpornú právnu odpoveď. Až potom, ako bude konanie v naznačenom smere doplnené, môže súd prvej inštancie vo veci opätovne rozhodnúť. V novom rozhodnutí rozhodne znovu aj o trovách celého konania (§ 396 ods. 3 CSP).

34. Toto rozhodnutie bolo senátom odvolacieho súdu prijaté pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci (§ 160 ods. 2 CSP).

Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva (§ 125 ods. 2 CSP).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods.2 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).