

---

# 1. SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU Z DÔVODU NADBYTOČNOSTI

📖 Výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca

§ 61, § 63 ZP

Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Takýto stav môže nastať napríklad v dôsledku vnútorných organizačných zmien, ale aj znížením celkového počtu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Skončenie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti nie je podmienené absolútnym znížením celkového počtu zamestnancov, môže k nemu dôjsť aj pri jeho zvyšovaní. Pre zamestnávateľa nie je totiž dôležitý len počet zamestnancov, ale aj ich celková skladba z hľadiska profesií a kvalifikácie. Nie je teda vylúčené, aby zamestnávateľ pri nedostatku zamestnancov určitej profesie alebo kvalifikácie uzavieral pri organizačných zmenách nové pracovné pomery a tým zvyšoval počet zamestnancov, a súčasne by mal nadbytok zamestnancov iných povolání alebo na inom úseku pracovnej činnosti. Nadbytočnosť zamestnanca je podmienka platnosti výpovede z pracovného pomeru, ktorej splnenie je povinný zamestnávateľ súdu preukázať. Na rozdiel od toho, súd nepreskúmava výber zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočným, pretože o tomto rozhoduje zamestnávateľ. Príčiny, pre ktoré nemôže ďalej zamestnávateľ zamestnávať zamestnanca prácami podľa pracovnej zmluvy, nesmú spočívať v jeho osobe (napr. nespôsobilosť vykonávať dohodnuté práce, porušovanie pracovnej disciplíny a pod.), ale v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru je splnenie povinnosti zo strany zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 ZP, teda preukázanie nemožnosti zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste dohodnutom ako mieste výkonu práce, a to ani na kratší pracovný čas; prípadne že

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. Nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Na rozdiel od právneho stavu platného do 31. marca 2002, rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa zamestnanec stane nadbytočným, musí zamestnávateľ urobiť písomne, na to oprávneným orgánom. Zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, kedy sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami týkajúcimi sa úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo iných organizačných zmien, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektívnosť práce. Výpovedný dôvod by nebol daný, ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, zamestnávateľ by však pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim prácu, ktoré s týmito zmenami nesúvisia. Zamestnávateľ nemôže tento výpovedný dôvod použiť ani v takom prípade, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) ZP, nesmie počas troch mesiacov po skončení pracovného pomeru s takýmto zamestnancom znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať na toto pracovné miesto iného zamestnanca (§ 61 ods. 3 ZP).

*(rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 26. januára 2016, sp. zn. 5 Co 477/2013)*

#### **Vhodnosť ponúknutého voľného pracovného miesta zamestnancovi**

§ 61, § 63 ZP

Ponuková povinnosť zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 ZP musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii. Vhodnosť práce z hľadiska schopností zamestnanca treba posudzovať aj podľa toho, či je primeraná úrovni jeho duševných schopností, jeho telesnej zdatnosti, pracovnej zručnosti, ako aj ostatným osobným

vlastnostiam, ktoré majú priamy vplyv a vzťah k nárokom a požiadavkám kladeným na výkon určitej práce.

*(rozsudok Krajského súdu v Prešove z 25. apríla 2012, sp. zn. 15 CoPr 4/2012)*

☞ Skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť zamestnanca – nepreukázanie splnenia zákonných podmienok platnosti výpovede

§ 61, § 63 ZP

O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena spôsobila nadbytočnosť zamestnanca. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať, keďže je povinný skúmať, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce daný výpovedný dôvod.

*(rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 15. januára 2014, sp. zn. 2 CoPr 9/2013)*

#### ***Krátke zhrnutie skutkového stavu:***


V spore o platnosť výpovede z apríla 2011 z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca v rámci organizačnej zmeny zamestnávateľa zamestnávateľ nepreukázal ponukovú povinnosť voči zamestnancovi na iné pracovné miesto pre zamestnanca. V konaní zamestnávateľ nepreukázal, že došlo k zrušeniu pracovného miesta navrhovateľa, ako ani skutočnosť, že na jeho miesto nebol prijatý žiaden iný zamestnanec, keďže v máji 2011 bola prijatá nová zamestnankyňa do pracovného pomeru uzavretého na dobu určitú, zaradená na odbor informatiky, pričom jej pracovná náplň bola s pracovnou náplňou navrhovateľa obdobná.

 Ponúknutie inej vhodnej práce v mieste výkonu práce

## § 63 ZP

Pri uplatnení výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 ods. 2 písm. a) a b) ZP platí povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu podľa § 63 ods. 2 ZP. Stačí, ak zamestnávateľ pred uplatnením výpovede ponúkne zamestnancovi prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, nie v mieste bydliska zamestnanca. Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Ide o hmotnoprávnu podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa a jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede. Ponuka vhodného zamestnania sa musí uskutočniť ešte pred tým, ako zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď. Ak by zamestnancovi ponúkol vhodné zamestnanie až po uplatnení výpovede, výpoveď by bola neplatná.

*(rozsudok Okresného súdu Nové Zámky z 21. novembra 2011, sp. zn. 16 C 145/2009)*

 Ukončenie pracovného pomeru s nadbytočným zamestnancom, odôvodnenosť nadbytočnosti pri skončení pracovného pomeru

## § 61, § 63 ZP

Rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa zamestnanec stane nadbytočným, musí zamestnávateľ urobiť písomne, na to oprávneným orgánom. Zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, kedy sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami týkajúcimi sa úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo iných organizačných zmien, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektívnosť práce. Výpovedný dôvod by nebol daný, ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, zamestnávateľ by však pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim prácu, ktoré s týmito zmenami nesúvisia. Zamestnávateľ nemôže tento výpovedný dôvod použiť ani v takom prípade, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku

**vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami.**

*(rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 28. februára 2017, sp. zn. 5 Co 31/2017)*

📖 **Výpoveď z organizačných dôvodov  
(nadbytočnosť zamestnanca)**

§ 61, § 63 ZP

Na základe výsledkov vykonaného dokazovania v danom prípade bolo nesporne preukázané, že boli splnené všetky obligatórne predpoklady použitia výpovedného dôvodu zo strany odporcu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, a to jednak preukázaná existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť navrhovateľa a príčinná súvislosť medzi touto organizačnou zmenou a nadbytočnosťou navrhovateľa. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. Podľa konštantnej súdnej judikatúry pritom o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Vzhľadom na uvedené je odvolací súd toho názoru, že odporca ako zamestnávateľ postupoval zákonným spôsobom, keď na základe prijatej organizačnej zmeny rozhodol, že zruší pracovné miesto navrhovateľa a jeho prácu rozdelil medzi zvyšných dvoch pracovníkov na výrobnom (neekonomickom) úseku, ktorí mali kvalifikačné predpoklady nielen na výkon doterajšej práce zootechnika, ale aj na výkon práce, ktorá bola náplňou práce navrhovateľa, pričom zároveň navrhovateľ, naopak, nemal kvalifikačné predpoklady na výkon práce zootechnika. Uvedenou organizačnou zmenou došlo k zamýšľanému zvýšeniu efektivity práce odporcu.

*(rozsudok Krajského súdu v Trnave z 19. júna 2013, sp. zn. 24 Co Pr 1/2013)*

📖 **Neplatnosť výpovede, ak zamestnávateľ v rozhodnutí o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce nekonkretizuje svoje rozhodnutie**

§ 61, § 63 ZP

Zmyslom § 61 ods. 2 ZP je, aby zamestnanec bol chránený primerane proti výpovedi a mohol sa brániť, ak výpovedný dôvod nie je daný. V § 63 ods. 1

písm. b) ZP sa uvádza, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak sa stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Pri uplatnení tohto výpovedného dôvodu musí byť bližšie skutkovo vymedzené, kedy a za akých okolností sa môže stať zamestnanec nadbytočným a tieto dôvody konkretizovať tak, aby bolo jednoznačné, k akej organizačnej zmene u žalovaného došlo, na základe akého písomného rozhodnutia žalovaného k organizačnej zmene došlo a posúdiť, či v súvislosti s touto organizačnou zmenou sa stala žalobkyňa nadbytočnou, 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. Vo výpovedi je potrebné vymedziť a konkretizovať písomné rozhodnutie zamestnávateľa svedčiace o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, v opačnom prípade dochádza k pochybnosti, k akej organizačnej zmene došlo u žalovaného, spôsobuje to neurčitú posudzovanú výpoveď z pracovného pomeru a tento nedostatok zakladá neplatnosť výpovede. (rozsudok Krajského súdu v Prešove z 2. decembra 2014, sp. zn. 5 Co Pr 4/2014)

☞ Skutkové vymedzenie dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vo výpovedi a jeho zameniteľnosť

§ 61, § 63 ZP

O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať [diskriminačným

postupom zamestnávateľa pri takomto výbere by sa však súd zaoberal; porovnaj v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie výklad významu záka- zu diskriminácie, ktorý v prípade výpovede z dôvodu nadbytočnosti Súdny dvor podal vo svojom rozsudku z 30. apríla 1996 vo veci *C-13/94, P. proti S. a Cornwall County Council*]; porovnaj tiež rozsudok Najvyššieho súdu SR z 29. januára 2009, sp. zn. 3 Cdo 33/2008 upozorňujúci, že zásada, že o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ, sa použije len v prí- pade, že došlo k zrušeniu takého pracovného miesta (funkcie) alebo určitého počtu takýchto pracovných miest, kde je niekoľko zamestnancov zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (funkcii). V súlade s § 61 ods. 2 druhou vetou ZP zamestnávateľ musí dôvod výpovede vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemôže dodatočne meniť (§ 61 ods. 2 tretia veta ZP). Zákonodarca v § 61 ods. 2 druhej vete ZP teda na platnosť výpovede vyžaduje, aby zamestnávateľ výpovedný dôvod určitým spôsobom skutkovo konkretizoval, čo znamená, že uvedie skutočnosti, v ktorých vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu. Výpovedný dôvod použitý vo výpovedi z pracovného pomeru je charakterizovaný skutkovým vymedzením; súd pri posúdení, o aký výpovedný dôvod ide, vychádza zo skutkového vymedzenia tohto dôvodu. Akým spôsobom zamestnávateľ právne kvalifikoval dôvod vo výpovedi, nie je samo osebe rozhodujúce; je vecou súdu, aby posúdil, kto- rý v Zákonníku práce uvedený výpovedný dôvod bol skutkovým opísaním dôvodu výpovede naplnený [porovnaj napr. *Zhodnocení rozhodování soudů o některých otázkách skončení pracovního poměru Cpj 42/76*, publikované v Sborníku stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970 – 1983, SEVT, Praha 1986 (v skrat- ke „Zborník IV“), s. 190; ďalej aj rozsudky Najvyššieho súdu Českej repub- liky, sp. zn. 2 Cdon 1053/96, 21 Cdo 1524/98, 21 Cdo 2383/2008]. Skutkové vymedzenie dôvodu výpovede z hľadiska jeho významu a dôsledkov treba vidieť nielen v postulovanom zámere (cieli) predísť možným pochybnostiam o tom, z ktorého dôvodu sa so zamestnancom rozvzťahuje pracovný pomer (právnym posúdením súd nie je viazaný). Skutková konkretizácia výpoved- ného dôvodu naplňajúca identifikačný účel, aby nedochádzalo k dodatočnej zmene dôvodu (Zákonník práce neposkytuje možnosť dôvod výpovede do- datočne meniť; dodatočné konkretizovanie výpovede nemožno považovať za súčasť výpovede), má význam aj preto, že nedostatok určitosti v prípade vý- povede ako jednostranného adresného právneho úkonu môže znamenať, že nastane zamýšľaný právny účinok (skončenie pracovného pomeru) a súd

výpoveď posúdi ako neplatnú (§ 1 ods. 4 ZP, § 37 ods. 1 OZ). Tu treba mať na pamäti, že výklad prejavu vôle môže smerovať len k objasneniu obsahu, teda k 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 vo výpovedi ju neprejavil. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) ZP upravuje len jeden výpovedný dôvod, a to nadbytočnosť zamestnanca. Uvedený výpovedný dôvod však obsahuje viacero skutočností – druhov organizačných zmien (zmenu úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov s cieľom zefektívnenia práce, iné organizačné zmeny), v dôsledku ktorých sa zamestnanec môže stať nadbytočným. Aj v prípade výpovede odkazujúcej na § 63 ods. 1 písm. b) ZP (čo nie je skutkové vymedzenie) musí byť dôvod výpovede skutkovo vymedzený, a to tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a tiež (a to na prvom mieste) aby výpoveď bolo možno posúdiť ako platný právny úkon (s ohľadom na určitosť ako náležitosť prejavu vôle).

*(rozsudok Krajského súdu v Košiciach zo 16. apríla 2015, sp. zn. 2 Co 45/2014)*

#### ▣ Predpoklady uplatnenia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP

##### § 61, § 63 ZP

Podmienkou použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP je organizačná zmena u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Na rozdiel od právneho stavu platného do 31. marca 2002, rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa zamestnanec stane nadbytočným, musí zamestnávateľ urobiť písomne. Zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, kedy sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo s inými organizačnými zmenami, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zabezpečiť efektívnosť práce. Výpovedný dôvod by nebol daný, ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, no zamestnávateľ by pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim prácu, ktoré s týmito zmenami nesúvisia. Zamestnávateľ nemôže tento