

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 7CoPr/5/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1114236952
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 11. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mariana Harvancová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1114236952.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Mariany Harvancovej a členov senátu Mgr. Adely Unčovskej a Mgr. Niny Dubovskej, v právnej veci žalobcu: A. B., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom bytom C. X/X, D., zast. JUDr. Ľubomír Hnát, advokát, so sídlom Guothova 20, Bratislava, proti žalovanému: Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, sídlo E. F. X, D., o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie žalobcu proti rozsudku bývalého Okresného súdu Bratislava I zo dňa 28.02.2022, č.k.15Cpr/7/2014-571, takto

rozhodol:

- I. Rozsudok súdu prvej inštancie sa v napadnutej časti potvrdzuje.
- II. Žalovanému sa proti žalobcovi nepriznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie návrh žalobcu na prerušenie konania zo dňa 17.12.2019 zamietol (výrok I.), žalobu zamietol (výrok II.) a žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu (výrok III.).

2. Rozhodnutie právne odôvodnil ust. § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z.z.“), § 38 ods. 4, § 61 ods. 1,2,3, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2, § 77 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“). Vecne zamietajúce rozhodnutie vo výroku II. súd prvej inštancie odôvodnil s poukazom na odôvodnenie uznesenia odvolacieho súdu (Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 7CoPr 13/2017-307 z 17.12.2017), ktorým je viazaný. Mal za to, že výpoveď daná žalobcovi obsahuje dôvod výpovede v zmysle § 63 ods. 2 písm. a) a tento dôvod je vymedzený tak, že bolo zrušené pracovné miesto žalobcu, nakoľko dňa 19.09.2014 nadobudlo platnosť rozhodnutie ministra o organizačnej zmene č. 66/2014 z 19.09.2014, na základe ktorého sa pracovné miesto žalobcu pri výkone práce vo verejnom záujme, samostatný odborný referent (PT8), na oddelení investícií a nehnuteľností (INPO), odboru investícií, nehnuteľností a služieb (INSL), v pôsobnosti sekcie ekonomiky a všeobecnej správy (SEVS), zrušilo. Z doručenej výpovede a zo zoznamu pracovných miest ku dňu 24.09.2014 (deň doručenia výpovede), súd zistil, že u žalovaného nebolo voľné miesto pri výkone práce vo verejnom záujme, a teda žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať. Rovnako zo Zoznamu pracovných miest pri výkone práce vo verejnom záujme ku dňu 01.12.2014 a 01.03.2015 mal súd za preukázané, že nebolo vytvorené miesto pri výkone práce vo verejnom záujme na oddelení, kde bol zaradený žalobca, teda žalovaný ako zamestnávateľ dodržal zákonné ustanovenie uvedené v § 61 ods. 3 Zákonníku práce spočívajúce v zákaze počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Pokiaľ žalobca v konaní namietal organizačnú zmenu č. 66/2014 z 19.09.2014 súd uviedol, že pre uplatnenie platnej výpovede zo strany zamestnávateľa stačí čas prijatia rozhodnutia, ktoré je dostatočným právnym základom pre platnú výpoveď zo strany zamestnávateľa,

aj keď účinnosť tohto rozhodnutia nenastala. Uvedené logicky vyplýva z dikcie ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď výpovedi predchádza rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene. Ako nedôvodnú vyhodnotil aj námietku žalobcu, že organizačná zmena bola účelová a fiktívna. Poukázal na to, že u žalovaného vykonávajú zamestnanci prácu buď ako zamestnanci vykonávajúci štátnu službu (podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, pozn. v čase dania výpovede) alebo ako zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme (podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme). V danom prípade je na žalovanom ako zamestnávateľovi akú organizačnú štruktúru zvolí s ohľadom na plnenie jeho úloh a jeho potreby. Na základe vyššie uvedeného súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalovaný dal žalobcovi dňa 24.09.2019 platnú výpoveď, v ktorej skutkovo vymedzil dôvod výpovede, v čase doručovania výpovede nemal vhodné voľné miesto pre žalobcu a v čase dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru neuvolnil zrušené pracovné miesto, preto žalobu zamietol.

3. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1. § 262 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) a v konaní úspešnému žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

4. Proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie v zamietajúcom výroku II. podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca dôvodiac ust. § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP. Mal za to, že sudca zaťažil konanie vadou zmätočnosti a nepreskúmateľnosti, pretože sa riadil právnym názorom odvolacieho súdu vysloveným v rozhodnutí 7CoPr/13/2017. Poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 8Cdo/279/2019 v skutkovo podobnej veci. Odvolací súd vo svojom rozhodnutí považoval za rozhodujúcu listinu „Záznam z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávania výpovede“. V konaní však bolo preukázané, že „Záznam z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávania výpovede“ bol vyhotovený niekoľko dní pred uvedeným dátum, ktorý bol dopisovaný perom. Uvedené vyplýva z výpovede G. H. E.. Zároveň zo svedeckých výpovedí vyplýva, že záznam ako tlačivo bol vopred spísaný osobným úradom a pred realizáciou stretnutí so zamestnancami mali na osobnom úrade stretnutie všetci vedúci zamestnanci žalovaného a zamestnanci dotknutých organizačných útvarov. Kde im bol vedúcim služobného úradu spoločne vysvetlený a nariadený jednotný postup voči dotknutým zamestnancom žalovaného. Toto tlačivo vykazuje veľkú mieru zmätočnosti a rozpornosti medzi jednotlivými bodmi, čo neosvedčuje skutočný priebeh rokovania so žalobcom a skutočnosti, za akým mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru. Preto za situácie, že popiera, že mu dňa 24.09.2014 bola doručená výpoveď a Záznam z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou, bol potrebné vykonať dokazovanie na preukázanie, za akých okolností sa uskutočnilo rokovanie žalovaného so žalobcom dňa 24.09.2014, či mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru a či ju prijal alebo odmietol prevziať, čím by bola splnená podmienka jej doručenia. Toto bolo možné preukázať len výsluchom svedkov, tieto osoby boli súdom prvej inštancie vypočuté v roku 2016. Pričom ani jeden zo svedkov nepotvrdil, že by mu bola výpoveď z pracovného pomeru fyzicky doručovaná, ani že by ju odmietol prevziať. Z rozsudku súdu prvej inštancie z 28.07.2017 vyplýva, že pri posudzovaní skutkovej otázky doručenia výpovede skutočne vyhodnotil každý dôkaz jednotlivo ale aj v súvislostiach. Mal tak za to, že postupom odvolacieho súdu a súčasného sudcu, došlo k porušeniu jeho práva na spravodlivý proces. Zásady viazanosti uvedená v ust. § 383 CSP, ak sa odvolací súd chcel odkloniť od záverov súdu prvej inštancie v skutkovej otázke, mal podľa ust. § 383 a 384 ods. 1 CSP opätovne vykonať všetky súvisiace dôkazy. Odvolací súd nezopakoval dokazovanie, ale vo svojom rozhodnutí dokonca dôkazy, ktoré mu nevyhovovali odignoroval, čím zaťažil svoje rozhodnutie vadou nepreskúmateľnosti. Odvolací súd neuviedol, prečo neprihliadol na výpovede vypočutých svedkov a samotného žalobcu, z ktorých je zrejmé, že nepotvrdzovali obsah Záznamu z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovede zo dňa 24.09.2014. Z výpovede svedkov a žalobcu je zrejmé, že dňa 24.09.2014 žalovaný nedoručil žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru, neoboznámil žalobcu obsahom výpovede a žalobca neodmietol prevzatie výpovede. Mal tak za to, že odvolací súd mu nesprávnym procesným postupom znemožnil uskutočňovať jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces § 420 písm. f) CSP. Namietal, že súd prvej inštancie predložené listiny a svedecké výpovede realizované v roku 2016 vyhodnotil selektívne a v jeho neprospech. Listami zo dňa 17.03.2021 a 15.12.2021 písomne upozornil na všetky nové skutočnosti k predmetnej veci. Upriamil pozornosť na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 8Cdo 279/2019, rozsudok Okresného súdu Bratislava I sp.zn. 9Cpr/3/2015, rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 5CoPr/16/2017, rozsudok Okresného súdu Bratislava I sp.zn. 19Cpr/3/2015, v skutkovo podobnej veci. U všetkých zamestnancov žalovaného bol vykonaný rovnaký postup skončenia pracovného pomeru.

Uviedol, že svedeckými výpoveďami nebolo preukázané, že mu bola doručená výpoveď, preto nemôže byť ani preukázané, že výpoveď odmietol prevziať. Na základe dostupných informácií o programe ministra v čase prijatia Rozhodnutia ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí č. 66/2014 zo dňa 19.09.2014, č. reg. I/583, o organizačnej zmene sú dôvodné pochybnosti o čase prijatia uvedeného rozhodnutia. Na základe platného ale neúčinného rozhodnutia nie je možné realizovať právne kroky. Na základe zistenia Krajského súdu v Bratislave bolo preukázané, že účinnosť Rozhodnutia ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí č. 66/2014 zo dňa 19.09.2014, č. reg. I/583, o organizačnej zmene nastala až 01.10.2014, čo žalovaný ani raz nenamietal. Uvedená skutočnosť preukazuje, že 24.09.2014 nemohla byť doručovaná platná výpoveď ale bolo možné iba oboznamovať zamestnancov s rušením pracovných miest u žalovaného. Súd prvej inštancie sa nevysporiadal ani so skutočnosťou, že práca, ktorú vykonával u žalovaného nezankla. Uviedol rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21Cdo 2204/2003 zo dňa 27.04.2004. Upriamil pozornosť na iné rozhodnutia ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí, majúc za to, že tieto sú chaotické, čoho dôkazom je i to, že číslo registrácie na jednotlivých rozhodnutiach ministra nestúpa s množstvom rozhodnutí. Nesúhlasil s tým, že mu žalovaný dal dňa 24.09.2019 platnú výpoveď a upriamil pozornosť na právoplatné rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 5CoPr/10/2017. Žalovaný rozhodnutím č. 11/2015 platným 20. januára 2015 zriadil v pôsobnosti sekcie ekonomiky a všeobecnej správy na odbore investícií, nehnuteľností a služieb miesto pri výkone práce vo verejnom záujme. T.z., že v čase dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru utvoril zrušené pracovné miesto vo verejnom záujme. Nie je pravdou, že mu žalovaný nemohol ponúknuť iné miesto, nakoľko Rozhodnutím ministra č. 66/2014 zo dňa 19.09.2014, č. reg. I/583 bolo zrušené aj pracovné miesto vo verejnom záujme v sekcii ekonomiky a všeobecnej správy na odbore verejného obstarávania v platovej triede PT 6 a u p. A. I. E. ale následne jej hneď bolo zriadené a ponúknuté to isté miesto sekretárky ale už v štátnej službe vo vyššej platovej triede s vyšším platom. Čo preukazuje účelovosť, selektívnosť prístupu žalovaného. Na základe uvedeného žiadal, aby odvolací súd žalobe v plnom rozsahu vyhovel.

5. Žalovaný sa k odvolaniu žalobcu vyjadril podaním zo dňa 31.03.2022 a uviedol, že sa stotožňuje so skutkovými a právnymi závermi rozhodnutia súdu prvej inštancie. Mal za to, že konaním súdov nedošlo k porušeniu práva na spravodlivý súdny proces. Z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia vyplýva, že súd prihliadol na všetky dôkazy, ktoré mali pre rozhodnutie vo veci význam. V konaní bolo preukázané, že žalobcovi bola doručená výpoveď v zmysle ust. Zákonníka práce a žalobca ju odmietol prevziať na stretnutí konanom dňa 24.09.2014. Uvedené preukazuje nielen výpoveď svedka J. K. L. na pojednávaní dňa 03.11.2016, ale i svedecká výpoveď J. M. N. na pojednávaní dňa 03.11.2016, svedecká výpoveď G. H. E. na pojednávaní dňa 24.01.2017, preto tvrdenia žalobcu nie sú pravdivé. Doručenie výpovede žalobcovi v zmysle ust. § 38 ods. 4 Zákonníka práce potvrdzuje aj listina - Záznam z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovede zo dňa 24.09.2014. Z rozsudku Okresného súdu Bratislava I z 28. februára 2022, bod 5 jednoznačne vyplýva, ktoré dôkazy súd prvej inštancie pri opätovnom prejednaní danej právnej veci vykonal. Preto je zrejme, že súd v rámci svojej rozhodovacej činnosti vykonal a prihliadal na všetky dôkazy, ktoré majú pre danú právnu vec podstatný význam a ktoré dostatočne objasňujú skutkový stav a právny základ rozhodnutia. Preto akékoľvek vyjadrenia žalobcu nachádzajúce sa v odvolaní, že súd, či už odvolací alebo súd prvej inštancie, pri rozhodovaní neprihliadal na výpovede vypočutých svedkov a žalobcu sa nezakladajú na pravde. V rámci prejednávania danej právnej veci bolo v konaniach pred súdom prvej inštancie, ako aj pred odvolacím súdom, jednoznačne preukázané, že žalobcovi bola doručená výpoveď v zmysle ustanovenia § 38 ods. 4 Zákonníka práce, keďže výpoveď odmietol prevziať na stretnutí konanom dňa 24.09.2014. Uvedenú skutočnosť jednoznačne preukazujú nielen svedecká výpoveď J. K. L., ktorá na pojednávaní konanom dňa 03.11.2016 uviedla, že „Priamo na tomto rokovaní sme mali pripravenú výpoveď. Žalobcovi bola doručovaná priamo výpoveď a to tak, priamo podaním predmetnej listiny, ktorú odmietol prevziať ... mali sme zložku dokumentov, ktorá obsahovala poučenie, predmetný záznam a dve listiny výpovede“, ale aj svedecká výpoveď J. M. N. na pojednávaní konanom dňa 03.11.2016, ktorý uviedol, že „Žalobca bol vyzvaný, či prevezme výpoveď. Toto odmietol a bol o tom spísaný záznam...“, svedecká výpoveď G. H. E. na pojednávaní konanom dňa 24.01.2017, ktorá uviedla, že „Žalobca prišiel za mnou osobne, rozprávali sme sa z rozhovoru vyplynulo, čo si pamätám, že výpoveď nepodpísal, z rozhovoru nevyplývalo, či pristúpi na dohodu... žalobcovi tak, ako s každým pracovníkom bola generálnou riaditeľkou odovzdaná výpoveď, ktorú žalobca odmietol prevziať, no do konca mesiaca mal ešte možnosť podať žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou ...“. Aj s ohľadom na uvedené svedecké výpovede zachytené v zápisniciach zo súdnych pojednávaní, na ktorých boli tieto podané, tieto bez akýchkoľvek pochybností preukazujú, že tvrdenie žalobcu, že „ani jeden zo zástupcov prítomných

na prerokovaní nevedel opísať či a ako bol žalobca oboznámený s obsahom výpovede z pracovného pomeru, či a kto žalobcu poučil žalobcu o následkoch odmietnutia prevzatia výpovede, či a ako bola doručovaná žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru, aká bola reakcia žalobcu na doručenie výpovede a kým spôsobom došlo k odmietnutiu prijatia výpovede. Z výpovedí svedkov je zrejmé, že ani jeden z nich nepotvrdil, že by žalobcovi bola výpoveď z pracovného pomeru fyzicky doručovaná, ani že by žalobca odmietol túto výpoveď prevziať.“ sa nezakladajú na pravde a že sú iba žalobcovým subjektívnym vnímaním priebehu stretnutia konaného dňa 24.09.2014, na ktorom mu bola zástupcami žalovaného doručovaná výpoveď. Doručenie výpovede žalobcovi v zmysle ustanovenia § 38 ods. 4 Zákonníka práce jednoznačne potvrdzuje ale aj listina - Záznam z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávania výpovede zo dňa 24.09.2014. Predmetný záznam preukazuje, že po oboznámení žalobcu zo strany žalovaného, že jeho pracovné miesto sa v dôsledku organizačnej zmeny zrušuje, žalobca odmietol prevziať zo strany žalovaného doručovanú výpoveď, pričom následne bola zo strany zástupcov žalovaného prítomných na tomto stretnutí formulárove zakrúžkovaná možnosť, že zamestnanec odmietol výpoveď prijať a podpísať, pričom uvedený záznam bol prítomnými poverenými zamestnancami podpísaný, dokonca bol podpísaný i samotným žalobcom. Akékoľvek žalobcove tvrdenia, že formulár záznamu bol vyhotovený vopred, sú právne irelevantné, keďže, ako bolo uvedené vyššie, tento formulár bol následne počas stretnutia konanom dňa 24.09.2014 vyplnený tak, aby zachytával priebeh stretnutia tak, ako toto stretnutie skutočne prebehlo - o čom svedčí aj zakrúžkovanie možnosti 2 v bode V. predmetného záznamu „odmietol prijať a podpísať dňa: Zamestnanec bol poučený, že nepodpísanie a neprevzatie výpovede nemá vplyv na právne následky, ktorými je začatie plynutia výpovednej doby, ako aj skončenie pracovnoprávneho vzťahu tak, ako je uvedené vo výpovedi, pretože podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietne.“ A následné podpísanie upraveného formulára všetkými prítomnými osobami na tomto stretnutí, vrátane samotným žalobcom. Skutočnosť, že pri možnosti 2 v bode V. záznamu nie je osobitne uvedený dátum je právne irelevantná, nakoľko dátum stretnutia vyplýva z druhej strany záznamu, kde je uvedené „V Bratislave 24. septembra 2014“. Samotné výpovede zástupcov žalovaného taktiež potvrdzujú skutočnosti uvedené v predmetnom zázname. Nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, čo bolo preukázané aj v konaní pred súdom prvej inštancie, avšak žalobca vo svojom odvolaní naďalej tvrdí, že práca, ktorú vykonával, „vôbec nikdy nezanikla“, a to bez predloženia akýchkoľvek relevantných dôkazov. Tieto tvrdenia žalobcu odmietol a trval na tom, že rozhodnutím o organizačnej zmene č. 66/2014 došlo k zrušeniu miesta pri výkone práce vo verejnom záujme vo funkcii samostatný odborný referent na oddelení investícií a nehnuteľností (INPO) v pôsobnosti odboru investícií, nehnuteľností a služieb (INSL) sekcie ekonomiky a všeobecnej správy (SEVS), teda miesta, na ktorom žalobca vykonával pre žalovaného závislú prácu, pričom takéto isté miesto nebolo v nadchádzajúcom čase vytvorené. Opätovne zdôraznil, že v čase dania výpovede žalobcovi bolo na oddelení INPO z hľadiska štruktúry miest celkovo deväť (9) miest, z toho osem (8) bolo štátnozamestnaneckých miest a jedno (1) miesto, na ktorom vykonával prácu žalobca, bolo miesto pri výkone práce vo verejnom záujme. Odo dňa 01.12.2014 (deň nadobudnutia účinnosti organizačnej zmeny č. 66/2014 vo vzťahu k žalobcovmu miestu) sa na uvedenom organizačnom útvere INPO nenachádzalo ani jedno miesto pri výkone práce vo verejnom záujme. Túto skutočnosť preukázal aj predloženými listinnými dôkazmi. Na danom organizačnom útvere boli vykonávané iba činnosti súvisiace s plnením štátnych záležitostí, a to v rovnakom a nezmenenom počte osem štátnych zamestnancov. Aj uvedené preukazuje, že organizačná zmena žalovaného v súvislosti so znížením počtu miest na oddelení INPO nebola účelovou organizačnou zmenou, ale sledovala zvýšenie efektívnosti práce na úseku agendy zabezpečovanej daným organizačným útvarom žalovaného. Mal za to, že tým, že preukázal, že miesto žalobcu v čase dania výpovede žalobcovi ako jediné miesto pri výkone práce vo verejnom záujme na INPO nielenže nebolo opätovne vytvorené, ale na predmetnom organizačnom útvere nebolo ani vytvorené v nadchádzajúcich mesiacoch žiadne miesto pri výkone práce vo verejnom záujme, bola nielenže naplnená dĺžka zákazu znovu utvorenia zrušeného pracovného miesta v lehote dvoch mesiacov ustanovená v Zákonníku práce, ale taktiež i bola preukázaná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu. Žalobca sa stal v dôsledku organizačnej zmeny pre žalovaného nadbytočným, pretože ním doposiaľ vykonávaná práca (určená jeho pracovnou náplňou) sa stala v príčinnej súvislosti s organizačnou zmenou pre žalovaného ako zamestnávateľa nadbytočnou. V konaní predložené vnútorné predpisy obsahujúce štruktúru štátnozamestnaneckých a pracovných miest jednoznačne preukazujú, že prácu vykonávanú žalobcom nezačal vykonávať iný zamestnanec INPO a rovnako tak nebola ani prerozdelená medzi iných zamestnancov (z dôvodu, že činnosti pri výkone práce vo verejnom záujme vykonávané žalobcom na oddelení INPO prestali byť na danom organizačnom útvere vykonávané), potreba výkonu žalobcom vykonávaných činností zanikla na danom

organizačnom útvaru v plnom rozsahu. Ohradil sa voči žalobcovmu tvrdeniu uvedenému v jeho odvolaní na str. 8, že „žalovaný rozhodnutím č. 11/2015 platným 20. januára 2015 zriadil v pôsobnosti sekcie a všeobecnej správy (SEVS) na odbore investícií, nehnuteľností a služieb (INSL) miesto pri výkone práce vo verejnom záujme, to znamená, že v čase dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru vytvoril zrušené pracovné miesto vo verejnom záujme.“. Uvedené tvrdenie považujeme za účelové, nakoľko žalobca úmyselne uvádza „polopravdu“, ktorú účelovo prispôsobuje svojim „potrebám“ v rámci svojho procesného útoku. Je síce pravda, že na základe rozhodnutia ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky č. 11/2015 zo dňa 20. januára 2015 o organizačnej zmene na Ministerstve zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky, č. reg. I/607 v čl. 2 bod 3 bolo dňom 1. februára 2015 zriadené miesto pri výkone práce vo verejnom záujme v pôsobnosti sekcie ekonomiky a všeobecnej správy (SEVS) na odbore investícií, nehnuteľností a služieb (INSL), avšak toto miesto bolo zriadené na oddelení správy budov a zabezpečenia služieb (SLUŽ), a išlo o miesto vedúceho odborného referenta v platovej triede 10. Žalobca v čase dania výpovede vykonával prácu pri výkone práce vo verejnom záujme na oddelení investícií a nehnuteľností (INPO), t.j. na inom organizačnom útvaru, než na ktorom bolo vytvorené s účinnosťou od 1. februára 2015 pracovné miesto, tým bolo oddelenie SLUŽ, a zároveň žalobca vykonával činnosti na pozícii odborný referent v platovej triede 8, t.j. na úplne inej pracovnej pozícii než je tá, ktorá bola vytvorená (bola vytvorená pracovná pozícia vedúceho odborného referenta). Mal za to, že žalobca úmyselne neuviedol tieto skutočnosti, nakoľko si je vedomý, že išlo o úplne odlišné pracovné miesto, čo vyplýva nielen zo skutočnosti, že išlo o pracovné miesto vytvorené na inom organizačnom útvaru, na ktorom sú vykonávané iné činnosti než na organizačnom útvaru, na ktorom vykonával prácu v čase doručovania výpovede, ale taktiež uvedené vyplýva aj z odlišnej pracovnej pozície v inej platovej triede, pričom platová trieda reflektuje aj náročnosť činností vykonávaných na tej ktorej pozícii. Čím je platová trieda vyššia tým sú aj činnosti vykonávané na danej pozícii náročnejšie, a teda sú aj odlišné, a to aj v závislosti od charakteru plnenia úloh toho ktorého organizačného útvaru. Aj uvedené preukazuje, že nešlo o totožné pracovné miesto. Žalobca vo svojom odvolaní opätovne vyjadruje svoje presvedčenie o tom, že v rámci plnenia tzv. ponukovej povinnosti mu malo byť zo strany žalovaného ponúknuté aj štátnozamestnanecké miesto. Vo vzťahu k danému uviedol, že v zmysle relevantnej pracovnoprávnej úpravy nie je možné, aby zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme vykonávali činnosti vykonávané štátnymi zamestnancami, ktorí vykonávajú činnosti uvedené v § 5 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom v čase dania výpovede žalobcovi, t.j. plnia úlohy súvisiace s plnením štátnych záležitostí. Navyše, štátnozamestnanecké miesta bolo možné podľa právnej úpravy zákona o štátnej službe natrvalo obsadiť štátnym zamestnancom iba na základe úspešného absolvovania výberového konania alebo výberu alebo na základe preloženia štátneho zamestnanca či už z iného služobného úradu alebo v rámci služobného úradu. Preukázal predloženými listinnými dôkazmi, že miesto pri výkone práce vo verejnom záujme vo funkcii samostatný odborný referent na oddelení investícií a nehnuteľností (INPO) v pôsobnosti odboru investícií, nehnuteľností a služieb (INSL) sekcie ekonomiky a všeobecnej správy (SEVS), teda miesto, na ktorom žalobca vykonával pre žalovaného závislú prácu bolo rozhodnutím o organizačnej zmene č. 66/2014 zrušené, pričom toto miesto žalobca opätovne v priebehu nasledovných mesiacov nevytvoril. Vo vzťahu k ponukovej povinnosti poukázal na ustálenú rozhodovaciu prax Najvyššieho súdu SR, v zmysle ktorej „ak zamestnanec v rámci procesnej obrany tvrdí, že ku dňu výpovede zamestnávateľ mal v mieste výkonu práce voľné pracovné miesta, stáva sa existencia obsadenosti zamestnancom označeného pracovného miesta spornou, z ktorého dôvodu ju treba samostatne dokazovať. Splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Nepostačuje, ak napr. len všeobecne uvedie počet voľných pracovných miest zistených ku koncu kalendárneho roka (nie ku dňu výpovede), ktoré pripadajú nie na jeho miesto výkonu práce, ale sa týkajú celého pracoviska“ (sp. zn. 6 Cdo 138/2012). Rovnaký záver vyslovil Najvyšší súd SR aj v rozhodnutí sp. zn. 3 Cdo 261/2007, v ktorom uviedol, že podmienka ponukovej povinnosti je „splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca.“. Poukázal na ustálenú judikatúru súdov, v zmysle ktorej rozhodnutie zamestnávateľa nie je právnym úkonom, ale je hmotnoprávnym predpokladom pre právny úkon. Pre uplatnenie platnej výpovede zo strany zamestnávateľa stačí čas prijatia rozhodnutia, ktoré je dostatočným právnym základom pre platnú výpoveď zo strany zamestnávateľa, aj keď účinnosť tohto rozhodnutia ešte nenastala. Preto žalobcove tvrdenia vychádzali len zo zrejmého nepochopenia právneho aktu, ktorým je organizačná

zmena prijímaná. Uviedol, že pracovné miesto samostatný odborný referent na oddelení investícií a nehnuteľností (INPO) v pôsobnosti odboru investícií, nehnuteľností a služieb (INSL) sekcie ekonomiky a všeobecnej správy (SEVS), na ktorom žalobca vykonával prácu vo verejnom záujme v čase dania výpovede, bolo zrušené písomným rozhodnutím ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky č. 66/2014 zo dňa 19. septembra 2014 o organizačnej zmene na Ministerstve zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky, č. reg. I/583, a to v zmysle čl. 4 ods. 2 dňom 1. decembra 2014. Citované rozhodnutie o organizačnej zmene nadobudlo platnosť dňom jeho podpisu ministrom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky, pričom týmto dňom bol 19. september 2014. Skutočnosť, že rozhodnutie č. 66/2014 bolo prijaté dňa 19. septembra 2014 vyplýva aj zo samotného znenia rozhodnutia č. 66/2014, resp. z jeho záhlavia, v ktorom je výslovne uvedené, že ide o rozhodnutie zo dňa 19. septembra 2014. Zdôraznil, že právne relevantnou skutočnosťou podmieňujúcou splnenie hmotnoprávných podmienok skončenia pracovného pomeru výpoveďou na základe výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je samotná existencia tohto rozhodnutia, a to bez ohľadu na deň účinnosti jednotlivých čiastkových organizačných zmien, ku ktorým došlo v dôsledku existujúceho, resp. platného rozhodnutia o organizačnej zmene. Poukázal na ustálenú judikatúru súdov (napr. rozhodnutie sp. zn. 6 Cdo 69/1994, 21 Cdo 1105/2001), v zmysle ktorej „rozhodnutie zamestnávateľa nie je právnym úkonom, je to hmotnoprávny predpoklad pre právny úkon. Pretože nejde o právny úkon, nie je možné ho preskúmať z hľadiska platnosti na súde.“ (E. D. - Zákonník práce, komentár, 2. vyd., C.H. Beck, 2012, s. 459). Spochybňovanie hodnovernosti prijímaných rozhodnutí o organizačných zmenách považoval za nenáležité. Organizačná zmena, ktorá sa dotkla pracovného miesta žalobcu, bola prijatá s cieľom regulovať počet zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce a s cieľom regulovať svoju organizačnú štruktúru tak, aby zamestnával iba taký počet zamestnancov a v takej organizačnej štruktúre, aká zodpovedala ním plneným úlohám a jeho potrebám.

6. Žalobca nesúhlasil s argumentáciou žalovaného, že Rozhodnutie ministra č. 66/2014 zo dňa 19.09.2014, č. reg. I/583 o organizačnej zmene, nie je právny úkon, a to s poukazom na rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 5CoPr/10/2017. Nakoľko žalovaný tvrdil, že citované rozhodnutie nie je právny úkon, žiadal, aby súd tento dôkaz nebral na zreteľ. „Záznam z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovede“ bol žalovaným vyhotovený v predstihu, nie v časovej tiesni a existuje iba v jednom originály a má ho žalovaný. Jeho žiadosť o prešetrenie zrušenia pracovného miesta zo dňa 24.11.2014 nie je dôkazom o tom, že dňa 24.09.2014 mu bola doručovaná výpoveď. Zamestnanci mali po oznámení zrušenia pracovného miesta kontaktovať osobný úrad. Prácu, ktorú pre žalovaného vykonával od 01.12.2014 začala vykonávať dôchodkyňa J. O. P., pričom žalovaný zavádzajúco uvádza, že pracovná činnosť žalobcu zanikla zrušením jeho pracovnej pozície.

7. Žalovaný vo vyjadrení uviedol, že skutočnosť, že žalobca výpoveďou nedisponoval je logickým vyústením jeho konania, a to odmietnutia prevziať výpoveď.

8. Odvolací súd preskúmal vec, v ktorej je viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP), vychádzajúc z obsahu odvolania, ktorým žalobca napadol rozsudok súdu prvej inštancie v zamietajúcom výroku II.(ktorým súd žalobu zamietol), na prejednanie podaného odvolania nariadil odvolacie pojednávanie. Na odvolacom pojednávaní nariadenom odvolacím súdom na deň 29.11.2023 odvolací súd zopakoval dokazovanie listinami založenými v súdnom spise za súčasného splnenia podmienok podľa § 204 CSP veta za bodkočiarkou, prečítaním zápisníc z pojednávania, na ktorých je zaznamenaný súdom prvej inštancie vykonaný výsluch svedkov(J. K. L., J. M. N., G. Q. C., G. H. E., A. H. R.) ako aj strán sporu, pričom strany sporu podľa ich prednesu na odvolacom pojednávaní na svojich vyjadreniach (písomných, ústnych) vykonaných v súdnom spore zotrvali. Právne posúdenie odvolacieho súdu bolo vybudované na skutkových zisteniach urobených z dôkazov, ku ktorým sa strany sporu podľa priebehu konania na súde prvej inštancie a aj pred odvolacím súdom (zopakovanie dokazovania v potrebnom rozsahu -listiny, zápisnice z pojednávania) mali možnosť vyjadriť a na tieto dôkazy reagovať. Inak povedané, odvolací súd nevzhladol potrebu zopakovať dokazovanie výsluchom svedkov, nakoľko tieto boli v dostatočnom rozsahu potrebnom pre náležité zistenie skutkového stavu vypočítaní súdom prvej inštancie. Preto postačovalo podľa názoru odvolacieho súdu iba prečítanie zápisníc obsahujúcich výpovede týchto svedkov.

9. K odvolateľom uplatnenému odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP (t.j. že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam) odvolací súd konštatuje, že citovaný odvolací dôvod je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie spor posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. K námietke odvolateľa, že napadnutý rozsudok prvoinštančného súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 365 ods. 1 písm. h) CSP) treba uviesť, 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 nesprávnu aplikáciu právnych predpisov 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.

10. V podanom odvolaní odvolateľ v zásade namietal závery súdu prvej inštancie, že dňa 24.09.2014 mu bola žalovaným doručovaná výpoveď a jej prevzatie odmietol. Ust. § 38 ods. 1 Zákonníka práce pri doručovaní písomností týkajúcich sa vzniku, zmeny alebo skončenia pracovného pomeru vyžaduje, aby tieto písomnosti, a teda aj výpoveď, boli doručené zamestnancovi do vlastných rúk. Podľa ust. § 38 ods. 4 Zákonníka práce je povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť splnená, len čo zamestnanec písomnosť prevezme, alebo len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca a účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietne. Keďže skončenie pracovného pomeru - jeho dôvody - je otázka medzi zamestnávateľom a zamestnancom, doručovanie sa na začiatku spravidla deje tak, že osoba, ktorá výpoveď predkladá, sama hovorí s dotknutým zamestnancom, predloží mu originál vyhotovenia skončenia pracovného pomeru a dá si podpísať jeho prevzatie (dátum, podpis). Zamestnanec môže písomnosť prevziať, resp. jej prevzatie takto odmietnuť. Takéto odmietnutie prevzatia písomnosti má účinky doručenia písomnosti, t. j. dochádza k fikcii doručenia, ktoré musí zamestnávateľ preukázať, keďže dôkazné bremeno je na ňom. Doručenie spravidla môžu dosvedčiť svedkovia, ktorými môžu byť iní zamestnanci, ktorí podpisom dosvedčujú priebeh doručovania a fikciu doručenia. Vyhlásenie môžu dať do zápisnice, resp. záznamu, ktorý podpíšu, ktorý obsahuje priebeh doručovania, obsahujúci deň, čas, prítomnosť svedkov, konanie zamestnanca, konanie osoby, ktorá písomnosť doručuje, podpis osoby, ktorá sa snažila doručiť písomnosť. Keďže ten, kto žaluje neplatné skončenie pracovného pomeru uvádza celý rozsah dôvodov, pre ktoré je skončenie pracovného pomeru neplatné (vady v doručovaní, vady vo výpovednom dôvode, vady v prerokovaní výpovede so zástupcom zamestnancov a pod.), musí byť z konania zamestnávateľa pri doručovaní zrejmé, že ide o doručovanie skončenia pracovného pomeru, nielen o návrh na rôzne možnosti konania, prediskutovanie alternatív.

11. Zákonník práce neobsahuje zákonnú definíciu prejavu vôle. Vzhľadom na to je potrebné aplikovať subsidiárne Občiansky zákonník. Podľa § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale najmä tiež podľa vôle toho, kto právny úkon urobil, ak nie je táto vôľa v rozpore s jazykovým prejavom. Ustanovenie § 35 Občianskeho zákonníka predpokladá, že o obsahu právneho úkonu môže vzniknúť pochybnosť z hľadiska jeho určitosti alebo zrozumiteľnosti a pre taký prípad formuluje výkladové pravidlá, ktoré ukladajú súdu, aby tieto pochybnosti odstránil výkladom založeným na tom, že okrem jazykového vyjadrenia právneho úkonu vyjadreného slovne, podrobí skúmaniu i vôľu (úmysel) konajúcich osôb. Výkladom tak možno zisťovať iba obsah právneho úkonu, nemožno ním prejav vôle ani doplňovať, či meniť, rovnako ako nemožno časť prejavenej vôle opomenúť.

12. Žalobca bol na základe negatívne vymedzeného tvrdenia v dôkaznej nevýhode, pretože nemožno preukázať neexistujúcu skutočnosť (nedoručenie výpovede), resp. veľmi obtiažne možno preukázať, že sa tak nestalo, napriek tomu z povinnosti tvrdenia vyňatý nebol. Strana sporu, ktorá neoznačí dôkazy potrebné na preukázanie svojich tvrdení, nesie nepriaznivé následky v podobe takého rozhodnutia súdu (a to aj za zvýšenej aktivity súdu s poukazom na ust. § 319 CSP) ktoré bude vychádzať zo skutkového stavu zisteného na základe ostatných vykonaných dôkazov, k čomu došlo aj v danom prípade. Na základe vykonaného dokazovania odvolací súd zastáva názor, že žalovaný preukázal doručenie výpovede žalobcovi o čom svedčí „Záznam z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávania výpovede“, ako aj výpovede svedkov, ktorí nepotvrdili tvrdenie žalobcu o nedoručení výpovede. I keď nie všetci svedkovia si pamätali podrobnosti ohľadom doručenia výpovede žalobcovi, legitímnosť priebehu rokovania v zmysle pokynov sekcie osobného úradu pri podaní výpovede nespochybnili.

13. Z konania žalovaného je nesporným, že účelom stretnutia dňa 24.09.2014 bolo skončenie pracovného pomeru so žalobcom z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce výpoveďou, nie len strohá informácia o organizačných zmenách u žalovaného, príp. prediskutovanie možnosti skončenia pracovného pomeru so žalobcom. Skutočnosť, že žalobca bol na stretnutí dňa 24.09.2014 oboznámený s organizačnou zmenou (rozhodnutie ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí SR č. 66/2014 zo dňa 19.09.2014), bolo mu oznámené, že miesto na ktorom je zaradený, sa zrušuje ako aj so skutočnosťou, že ho zamestnávateľ nemá možnosť naďalej zamestnávať, nakoľko nedisponuje žiadnymi voľnými miestami, ktoré by mu mohol v rámci ponukovej povinnosti ponúknuť, žalobca nespороval, keď uviedol „C. L. mi prečítala rozhodnutie ministra, že moje pracovné miesto bol zrušené.“ (čl. 207) a vyplýva i z obsahu listu žalobcu „Žiadosť o prešetrenie zrušenia pracovného miesta“ zo dňa 24.11.2014 a preukazuje to i výpoveď svedkyne J. L.... „ Na tomto rokovaní som bola prítomná i ja, J. N., G. C.. Zavolali sme si žalobcu, oboznámili sme ho o skutočnosti, o organizačnej zmene...“.

14. Pokiaľ žalobca namietal, že ani jeden zo svedkov nepotvrdil, že by mu bola výpoveď z pracovného pomeru fyzicky doručovaná, ani že by ju odmietol prevziať, odvolací súd uvádza. V konaní nebolo sporným, že predmetom stretnutia žalobcu so zástupcami žalovaného bolo oboznámenie žalobcu s organizačnou zmenou u žalovaného, v dôsledku ktorej bolo zrušené pracovné miesto žalobcu a s nemožnosťou žalovaného žalobcu ďalej zamestnávať, t.z. žalobca bol informovaný o naplnení zákonných podmienok umožňujúcich žalovanému skončenie pracovného pomeru so žalobcom z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. J. K. L., v postavení osoby konajúcej za žalovaného, ktorá vo svojej výpovedi uviedla .. „Žalobcovi bola doručovaná priamo výpoveď a to tak, priamo podaním predmetnej listiny.“ (čl. 222). Skutočnosť, že žalobca výpoveď neprevzal, osvedčil i prítomný svedok – J. N. : „žalobca bol vyzvaný, či prevezme výpoveď. Toto odmietol a bol spísaný záznam.“ (čl. 224). Svedkyňa G. C. síce s odstupom času uviedla vo výpovedi, že si doručovanie výpovede žalobcovi nepamätá, avšak potvrdila, že podpis na listine „Zázname o prerokovaní skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovedí“ zo dňa 24.09.2014 je jej vlastným a doplnila ... „Výpoveď bola vždy písomne vyhotovená a bola vopred pripravená, bola položená na stole...“ (čl. 226). V konaní nebolo sporným, že žalobca písomnosť - výpoveď neprevzal a podpísal „Záznam o prerokovaní skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovedí“ zo dňa 24.09.2014, obsahom ktorého bezprostredne nad podpisom žalobcu je v bode VI uvedené.... „Vedúci zamestnanec informoval zamestnanca, že navrhovaná organizačná zmena bola vopred prerokovaná so ZO SLOVES ako zástupcami zamestnancov a následne bola rovnako prerokovaná podľa § 74 Zákonníka práce aj táto konkrétna výpoveď“ a bod VI „ Prítomní vyššie uvedené skutočnosti potvrdzujú svojim podpisom.“ (čl. 178). Svedkovia a zástupca žalovaného prítomní na prerokovaní svojimi podpismi dosvedčili priebeh doručovania a fikciu doručenia, a to do „Záznamu o prerokovaní skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovedí“ zo dňa 24.09.2014. Uvedený „Záznam o prerokovaní skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovedí“ zo dňa 24.09.2014, svojim obsahom možno považovať za zápisnicu, resp. záznam, ktorý obsahuje priebeh doručovania, je v ňom uvedený deň, prítomnosť svedkov, podpis osoby, ktorá sa snažila doručiť písomnosť, podpis svedkov ako i podpis zamestnanca.

15. Odvolací súd sa stotožňuje s argumentáciou žalovaného, že za akt doručenia písomnosti do vlastných rúk nemožno považovať len také doručenie, kedy žalobca skutočne vzal výpoveď do vlastných rúk, nakoľko fikcia doručenia nastáva práve v prípade odmietnutia prevzatia listiny, pričom pri osobnom doručovaní vykonávanom zamestnávateľom si zamestnanec nemôže vyhradiť, že listinu prevezme až potom, ako sa s jej obsahom zoznámil. „Adresované právne úkony sú perfektné, dovŕšené, až momentom, kedy sa dostanú do dispozičnej sféry ich adresáta (...), pričom nerozhoduje, či sa adresát s týmto úkonom zoznámil.“ (Števček, Dulak, Bajánkova, Fečík, Sedlačko, Tomašovič a kol. - Občiansky zákonník I. § 1 -450, Praha : C. H. Beck, 2015, s. 215). Podmienkou účinného doručenia písomnosti nie je ani povinnosť zamestnávateľa vopred poučiť zamestnanca o dôsledkoch odmietnutia prevzatia, nakoľko účinky doručenia písomnosti nastanú okamihom odmietnutia prevzatia písomnosti. „Záznam o prerokovaní skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovedí“ podpísaný tým, kto doručenie za zamestnávateľa vykonával, ako aj svedkami doručenia, že žalobca prijatie písomnosti odmietol nedáva žiaden priestor pre pochybnosti o doručení výpovede, keď v súlade s § 38 ods. 4 Zákonníka práce platí nevyvrátiteľná domnienka, že výpoveď bola žalobcovi doručená dňa 24.09.2014.

16. Pokiaľ žalobca namietal, že „Záznam z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovedí“ bol vyhotovený niekoľko dní pred dňom 24.09.2014 a následne bol dopĺňaný perom, odvolací súd uvádza. Skutočnosť, že „Záznam z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovedí“ bol vyhotovený vopred, žalovaný v konaní nesporel. Z listiny „Organizácia odovzdávanie výpovedí z dôvodu organizačnej zmeny na MZVaEZ SR“ (čl. 228-228) predloženej žalovaným v konaní (pojednávanie dňa 03.11.2016) vyplýva, že postup odovzdávanie výpovedí zamestnancom bol vopred pripravený, pričom generálna riaditeľka žalovaného J. L. bola vopred inštruovaná, ako má vo veci postupovať. Vzhľadom k tomu, že v dôsledku organizačnej zmeny sa stali nadbytočnými viacerí zamestnanci žalovaného, pri odovzdávaní výpovedí dotknutým zamestnancom používal žalovaný vopred pripravené tlačivo „Záznam o prerokovaní skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovedí“, čo však nemá vplyv na posúdenie platnosti výpovedí. Jednotnosť postupu žalovaného je zrejmou i z obsahu „Záznamu zo stretnutia vedúceho služobného úradu s predstaviteľmi ZO SLOVES o prerokovaní výpovedí zamestnancov MZVEZ SR podľa § 74 Zákonníka práce zo dňa 24.09.2014“(čl.181-182).

17. Pokiaľ žalobca namietal, že „Záznam z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovedí“ je zmätočným a rozporným, uvedené je potrebné vyhodnocovať s ohľadom na obsah uvedenej listiny, kde v bode I je zoznam prítomných osôb, v bode II je špecifikovaná organizačná zmena, a to rozhodnutia ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí SR č. 66/2014 zo dňa 19.09.2014 (na základe ktorého bolo zrušené miesto pri výkone práce vo verejnom záujme, samostatný odborný referent (PT8), na oddelení investícií a nehnuteľností (INPO), odboru investícií, nehnuteľností a služieb(INSL), pôsobnosti sekcie ekonomiky a všeobecnej správy (SEVS)), v bode III sa uvádza, že predmetom prerokovania bolo skončenie pracovného pomeru výpoveďou, nakoľko sa zamestnanec stal v dôsledku organizačnej zmeny nadbytočným, na čo nadväzoval bod IV – oboznámenie zamestnanca s tým, že miesto na ktorom je zaradený, sa zrušuje ako aj so skutočnosťou, že ho zamestnávateľ nemá možnosť naďalej zamestnávať, nakoľko nedisponuje žiadnymi voľnými miestami, ktoré by mu mohol v rámci ponukovej povinnosti ponúknuť, zachovanie uvedenej postupu žalobca nesporel a vyplývajú i z obsahu Žiadosti o prešetrenie zrušenia pracovného miesta zo dňa 24.11.2014. Pokiaľ žalobca odvodzoval zmätočnosť uvedenej listiny z toho, že v bode V listiny absentuje uvedenie dátumu, je potrebné uviesť, že „Záznam z prerokovania skončenia pracovného pomeru v súvislosti s organizačnou zmenou a odovzdávanie výpovedí“ bol podpísaný všetkými prítomnými osoba (i žalobcom) a na tomto zázname je uvedené „ V Bratislave 24.septembra 2014“, pričom dátum je napísaný rukou a zhoduje sa s dňom, kedy sa uskutočnilo stretnutie so žalobcom.

18. Pokiaľ odvolateľ v podanom odvolaní namietal, že prvoinštančný súd v tomto konaní rozhodol inak ako iný súd v inom konaní v inej veci, aj keď obdobnej (rozsudok Okresného súdu Bratislava I sp.zn. 9Cpr/3/2015, rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 5CoPr/16/2017, rozsudok Okresného súdu Bratislava I sp.zn. 19Cpr/3/2015), je potrebné uviesť, že rozhodnutie súdu, aj keď v zdanlivo rovnakej veci podľa druhu, nepredstavuje ustálenú rozhodovaciu prax či judikát, nezakladá odklon od princípov právnej istoty. Pre zabezpečenie princípu právnej istoty je dôležitý a rozhodujúci vertikálny koncept, t. j. koncept viazanosti právnym názorom súdov vyšších inštancií súdmi nižších inštancií, resp. viazanosti ustálenou súdnou praxou najvyšších súdnych autorít, ako bolo vyššie uvedené, a nie horizontálny koncept, teda viazanosť právnym názorom odvolacích súdov rozhodnutiami iných odvolacích súdov rovnakej inštancie, prípadne viazanosť súdu prvej inštancie rozhodnutiami iných súdov prvej inštancie, ako sa domnieva odvolateľ. Vo vzťahu k žalobcom uvádzanému rozhodnutiu Najvyššieho súdu SR sp.zn. 8Cdo 279/2019, ktorý zrušil rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 24.01.2019 sp. zn. 9 CoPr 1/2018 v skutkovo podobnej právnej veci, je zásadným skutočnosť, že k zrušeniu rozhodnutia odvolacieho súdu došlo z dôvodu zistenia procesnej vady, bez toho, aby dovolací súd vo veci vyjadril právny názor.

19. Ďalej odvolateľ namietal, že v čase kedy mu mala byť doručovaná výpoveď, rozhodnutie žalovaného (Rozhodnutie ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí č. 66/2014 zo dňa 19.09.2014, č. reg. I/583) nebolo účinné (nadobudlo účinnosť od 01.10.2014). V zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu tzv. nadbytočnosti. Predpokladom použitia tohto výpovedného dôvodu je (i) vydanie rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, (ii) prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene musí sledovať cieľ stanovený v Zákonníku práce, t.j. zmenu úloh, technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo

inú organizačnú zmenu, (iii) nadbytočnosť zamestnanca a (iv) príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď pre nadbytočnosť najskôr po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, nakoľko až po jeho prijatí môže mať vedomosť o novej organizačnej štruktúre a celkovom počte obsadených a voľných pracovných miest. V praxi zamestnávateľa často pristúpia k uskutočneniu organizačnej zmeny tak, aby do nadobudnutia účinnosti organizačnej zmeny uplynula aj výpovedná doba nadbytočného zamestnanca. Zamestnanec teda nemusí byť vždy pre zamestnávateľa nadbytočným už v dobe podania výpovede [porovnaj dikciu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce „zamestnanec sa stane nadbytočný“ (pozri rozhodnutie najvyššieho súdu z 30. júna 2010 sp. zn. 4 Cdo 102/2009)]. V prejednávanej veci je nesporným, že v čase doručovania výpovede žalobcovi existovalo písomné rozhodnutie žalovaného (rozhodnutie ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí SR č. 66/2014 zo dňa 19.09.2014 na základe ktorého (čl. 3 bod 2) sa dňom 1.decembra 2014 zrušilo miesto pri výkone práce vo verejnom záujme, samostatný odborný referent (PT8), na oddelení investícií a nehnuteľností (INPO), odboru investícií, nehnuteľností a služieb(INSL), pôsobnosti sekcie ekonomiky a všeobecnej správy (SEVS). Z uvedeného rozhodnutia je zrejmé, že dňom 19.09.2014 sa začala realizácia organizačných zmien u žalovaného a že k faktickému zavŕšeniu zrušenia pracovného miesta žalobcu malo dôjsť až uplynutím výpovednej lehoty, ktorá mu začala plynúť dorúčením výpovede a tento dôsledok (zrušenie pracovného miesta žalobcu), skutočne aj nastal.

20. Vo vzťahu k námietke žalobcu, že organizačná zmena u žalovaného bola vykonaná len účelovo a fiktívne, odvolací súd uvádza. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Z časového hľadiska sa ponuka inej vhodnej práce musí uskutočniť ešte pred tým, ako dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, najskôr však po rozhodnutí zamestnávateľa o príslušnej organizačnej zmene. Ako už najvyšší súd skonštatoval v rozhodnutí z 20. apríla 2011 sp. zn. 4 MCdo 5/2010, splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede, t. j. rozhodujúce je, či zamestnávateľ má v čase dania výpovede voľné pracovné miesto, ktoré je pre zamestnanca vhodné. Voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať. Nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (pozri R 51/1997). Vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je teda právne významné iba to, či zamestnávateľ disponuje voľným pracovným miestom v okamihu, kedy dáva zamestnancovi výpoveď. Skutočnosť, že zamestnávateľ neskôr príjme do pracovného pomeru iného zamestnanca na pracovné miesto, ktoré by vzhľadom na svoju kvalifikáciu mohol vykonávať aj zamestnanec, ktorý dostal výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, nie je z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce právne relevantná (pozri obdobne rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky zo 6. júna 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001).

21. Preto pokiaľ žalobca namietal účelovosť Rozhodnutia ministra č. 66/2014 zo dňa 19.09.2014, č. reg. I/583, poukazujúc pritom na to, že tým istým rozhodnutím bolo s účinnosťou od 01.12.2014 zrušené pracovné miesto vo verejnom záujme v sekcii ekonomiky a všeobecnej správy na odbore verejného obstarávania (SHSP) na odbore riadenia ekonomickej diplomacie 1 (RED 1) a zároveň tým istým rozhodnutím s účinnosťou od 01.10.2014 bolo zriadené totožné pracovné miesto (čl. 5 ods. 1 písm. a) – a)), je potrebné uviesť, že len s ohľadom na to, že totožným rozhodnutím došlo k zrušeniu a následne k vytvoreniu pracovného miesta na v sekcii ekonomiky a všeobecnej správy na odbore verejného obstarávania (SHSP) na odbore riadenia ekonomickej diplomacie 1 (RED 1), nemožno považovať rozhodnutie žalovaného za zmatečné a neefektívne. Z listinných dôkazov predložených v konaní žalovaným (Zoznam štátnozamestnaneckých miest a pracovných miest v pôsobnosti MZVE SR (ďalej len „Zoznam“) vyplýva, že na oddelení investícií a nehnuteľností (INPO) v pôsobnosti odboru investícií, nehnuteľností a služieb (INSL), sekcie ekonomiky a všeobecnej správy (SEVS) bolo k 01.10.2014 na oddelení investícií a nehnuteľností (INPO) zriadených celkom 9 miest, z toho len jedno miesto pri výkone práce vo verejnom záujme. Od 01.12.2014 na oddelení investícií a nehnuteľností (INPO) nebolo ani jedno miesto pri výkone práce vo verejnom záujme, čo preukazuje i príloha Zoznamu k Rozhodnutiu vedúceho služobného úradu č. 83/2014 zo dňa 25.11.2014 a príloha Zoznamu k Rozhodnutiu vedúceho služobného úradu č. 28/2015 zo dňa 28.02.2015. Obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest, ako

i štátnozamestnanecké vzťahy ako osobitné právne vzťahy sú upravené osobitnými zákonmi a tieto miesta môžu byť ponúkané výlučne zamestnancom v štátnej službe.

22. Vo vzťahu k námietkam odvolateľa, ktorými namietal postup odvolacieho súdu v konaní, odvolací súd uvádza, že mu neprináleží k uvedeným námietkam sa vyjadrovať, posúdenie ich dôvodnosti je na dovolacom súde, v prípade ak strana sporu podá dovolanie.

23. Vo vzťahu k ostatným námietkam odvolateľa odvolací súd uvádza, že podľa už konštantnej judikatúry súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami sporu. Odôvodnenie rozhodnutia tak nemusí dať odpoveď na každú jednu poznámku, či pripomienku strany, ktorá ju nastolila. Je však nevyhnutné, aby bolo reagované na podstatné a relevantné argumenty strán spor (porovnaj napríklad rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. II.ÚS 251/04, III.ÚS 209/04, II.ÚS 200/09 a podobne). Preto na zostávajúcu odvolaciu argumentáciu odvolateľa odvolací súd nepovažoval za potrebné reagovať špecifickou odpoveďou.

24. Na základe uvedeného odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie v napadnutej časti (vo výroku II.) podľa § 387 ods. 1 CSP (vrátane výroku o trovách konania pred súdom prvej inštancie) ako vecne a právne správne potvrdil.

25. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd v súlade s ust. § 255 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 262 ods. 1 a 2 CSP a § 396 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní mal plný úspech žalovaný, preto mu vznikol nárok na náhradu trov odvolacieho konania, avšak zohľadňujúc skutočnosť, že mu žiadne trovy nevznikli, odvolací súd rozhodol o nepriznaní nároku na náhradu trov odvolacieho konania žalovanému.

26. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

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 plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť 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).