

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 9CoPr/9/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4622200698
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 10. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ingrid Vallová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2023:4622200698.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Ingrid Radošickej Vallovej a členiek senátu JUDr. Renáty Pátrovičovej a Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovej, v spore žalobkyne: A. B. C., nar. XX. XX. XXXX, bytom D., E. XXXX/XX, zastúpená: BIZOŇ & PARTNERS, s. r. o., advokátska kancelária, so sídlom v Bratislave, Hviezdoslavovo námestie 25, IČO: 36 833 533, proti žalovanému: LEDVANCE s. r. o., so sídlom Nitra, Štúrova 22, IČO: 50 197 011, zastúpený: ČECHOVÁ & PARTNERS s. r. o., so sídlom v Bratislave, Staromestská 3, IČO: 47 249 129, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Topoľčany zo dňa 26. októbra 2022 č. k. 6Cpr/7/2022-126 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e .**

Žalovanému voči žalobkyni priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnej výške.

odôvodnenie:

1. Predmetom konania je žaloba žalobkyne, ktorou sa domáha určenia, že výpoveď z pracovného pomeru, daná jej listom žalovaného zo dňa 27. 10. 2021, je neplatná, ako aj náhrady mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku žalobkyne od 01. 02. 2022 až do právoplatného rozhodnutia o skončení pracovného pomeru.

1.1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu zamietol (I.) a žalovanému voči žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške (II.). Po právnej stránke rozhodnutie odôvodnil ust. § 61 ods. 1 až 3, § 62 ods. 1 až 3, 7, § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2, § 74, § 77, § 1 ods. 4 Zákonníka práce, § 34, § 35 ods. 1, 2, § 37 ods. 1, § 39, § 40 ods. 3 Občianskeho zákonníka, § 15, § 11a ods. 1, § 12 ods. 2, § 229 ods. 1, § 230 ods. 1, 2 a § 233 ods. 1 Zákonníka práce, ako aj zisteným skutkovým stavom na základe vykonaného dokazovania.

1.2. Predmetom konania je určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru danej žalobkyni listom žalovaného zo dňa 26. 10. 2021, ktorý deň si žalobkyňa túto výpoveď aj prevzala. Žalobkyňa považuje výpoveď za neplatnú pre nedostatok prejavu vôle žalovaného, ktorá podľa jej názoru pri podpisovaní nebola vážna, keď konatelia, ktorí podpísali výpoveď, nemali žiadnu vôľu, túto ponechali na jej vôľu a jednalo sa len o formálny podpis a až na základe jej vyjadrenia sa žalovaný mal dozvedieť, že nemá vôľu skončiť pracovný pomer dohodou a že jeho vôľa má byť ukončiť pracovný pomer jednostranne. Ďalší dôvod neplatnosti výpovede vidí žalobkyňa v nedostatočne skutkovo vymedzenom dôvode dania výpovede, ako aj v tom, že žalovaný nepostupoval v zmysle § 74 Zákonníka práce, keď vopred nedošlo k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov.

1.3. V danej veci bola výpoveď doručená žalobkyni dňa 27. 10. 2021, pričom v zmysle ust. § 62 ods. 3 písm. b/ Zákonníka práce výpovedná doba v prípade trvania pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného je 3-mesačná a táto uplynula dňa 31. 01. 2022. V zmysle § 77 Zákonníka práce žaloba v danej veci bola podaná na súde prvej inštancie dňa 29. 03. 2022, teda bola uplatnená v zákonnej 2-mesačnej lehote.

1.4. Ďalej sa súd zaoberal dôvodom neplatnosti právneho úkonu – výpovede, tak ako to tvrdila žalobkyňa, vzhľadom na tvrdený nedostatok prejavu vôle zo strany žalovaného, ktorý bol ponechaný na vôli žalobkyni, keď jej boli doručené dve listiny, a to dohoda o skončení pracovného pomeru a výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Z rozhodovacej praxe súdov je zrejmé, že v prípade, že zamestnávateľ sa rozhodne skončiť so zamestnancom pracovný pomer, môže mu dať na výber skončenie pracovného pomeru. V danom prípade na stretnutí dňa 21. 10. 2021, po tom, ako bola žalobkyňa oboznámená s rozhodnutím o prijatí organizačnej zmeny a ponuke vhodných pracovných pozícií, boli jej predložené dve listiny, a to dohoda o skončení pracovného pomeru a výpoveď z pracovného pomeru, v oboch prípadoch z dôvodu ukončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Pokiaľ sa žalobkyňa rozhodla pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou, tak ako to uviedla na stretnutí dňa 27. 10. 2021 a následne jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru, bola tým splnená jedna z formálnych náležitostí, t. j. že išlo o písomnú formu pracovnej zmluvy a jej riadne doručenie (zrejme omylom v písaní malo byť uvedené o písomnú formu výpovede). Tým žalovaný ako zamestnávateľ prejavil svoju vôľu rozviazať so žalobkyňou ako zamestnancom pracovný pomer výpoveďou, pretože vzhľadom na rozhodnutie o organizačnej zmene by jej nemohol prideľovať prácu. V tejto súvislosti poukázal aj na rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2209/2000. V danom prípade preto mal za to, že žalovaný prejavil vôľu rozviazať pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou v okamžiku, keď jej túto doručil, a to dňa 27. 10. 2021. Uvedenú výpoveď posudzoval z hľadiska všeobecných náležitostí právneho úkonu, pričom bolo preukázané, že výpoveď bola podpísaná oprávnenými osobami, riadne datovaná a nič na tom nemení ani tá skutočnosť, že listina týkajúca sa výpovede z pracovného pomeru, ako aj návrh dohody, boli predložené žalobkyni na to, aby sa rozhodla, akým spôsobom má byť skončený s ňou pracovný pomer u žalovaného. Rozhodujúce je, že boli dodržané formálno-právne podmienky platnosti právneho úkonu v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce. Súd nezistil nedostatky predmetnej výpovede ani z hľadiska všeobecných náležitostí, ktoré musí spĺňať každý právny úkon, a to predovšetkým, že musí byť urobený slobodne, vážne, určite a zrozumiteľne, tak ako to vyplýva aj z výpovede konateľa žalovaného na druhom stretnutí so žalobkyňou, t. j. dňa 27. 10. 2021. Vzhľadom na uvedené, súd sa stotožnil s tvrdením žalovaného, že samotná skutočnosť, že dal žalobkyni na výber medzi dvoma alternatívami, sama o sebe vážnosť jeho vôle nijako nespochybňuje.

1.5. V danej veci žalovaný prijal rozhodnutie o organizačnej zmene dňa 18. 10. 2021, a teda bola splnená podmienka, že v čase dania výpovede žalovaným žalobkyni bolo o organizačnej zmene rozhodnuté. Svedčí o tom aj text samotnej výpovede. Prijatie rozhodnutia dňa 18. 10. 2021 bolo preukázané aj výpoveďou konateľa F. G., ako aj svedkyne A. G. H., ktorá uviedla, že žalobkyni oznámila skutočnosť o zrušení jej pracovného miesta, že daná pozícia zaniká, nakoľko SAP projekt bol pozastavený a nie je možné ďalej zamestnanca zamestnávateľ na danej pozícii. Svedkyňa potvrdila, že rozhodnutie o organizačnej zmene pripravovala a sama ho dávala na podpis konateľom. Splnenie ponukovej povinnosti vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce vyplýva zo samotného obsahu výpovede, ako aj z výpovede žalobkyne, v ktorej uviedla ...“že chcela zotrvať na adekvátnej pozícii, pretože na pozíciách, ktoré jej boli ponúknuté, by nemohla využiť vedomosti, ktoré doposiaľ nadobudla, boli to úplne iné činnosti“. Splnenie ponukovej povinnosti vyplývalo aj z výpovede svedkyne A. G. H..

1.6. Ďalej sa súd zaoberal namietaným dôvodom neplatnosti výpovede, ktorú žalobkyňa nepovažovala za dostatočne skutkovo vymedzenú. Poukázal v tejto súvislosti aj na stanovisko NS SR vo veci 5 Cdo 111/2016.

V danom prípade už v samotnej výpovedi žalovaný uviedol, že dňa 18. 10. 2021 prijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene spočívajúcej v znížení stavu zamestnancov zrušením pracovnej pozície žalobkyne s účinnosťou od 01. 02. 2022, čím sa žalobkyňa stala nadbytočnou. V uvedenom liste označenom ako Výpoveď z pracovného pomeru je uvedené, na základe akého zákonného ustanovenia žalovaný dáva výpoveď žalobkyni, t. j. podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce,

ktorý obsahuje jediný výpovedný dôvod, t. j. nadbytočnosť zamestnanca, vzhľadom k rozhodnutiu o organizačnej zmene. Prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene vyplynulo z dokazovania, žalobkyňa bola oboznámená o organizačnej zmene na stretnutí dňa 21. 10. 2021 a najneskôr v texte výpovede doručenej dňa 27. 10. 2021. Z uvedených okolností je teda zrejmé, aký výpovedný dôvod bol žalovaným použitý. V neposlednom rade súd poukázal aj na rozhodovaciu prax súdov, ako aj na stanovisko NS SR zo dňa 19. 06. 2019 sp. zn. 8 Cdo 92/2018. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že dôvod výpovede je skutkovo vymedzený tak, že ho nie je možné zameniť s iným dôvodom. Dňa 18. 10. 2021 žalovaný prijal rozhodnutie o organizačnej zmene, na základe ktorej sa stala žalobkyňa nadbytočnou, keď došlo k zrušeniu jej pracovnej pozície a po neprijatí ponuky prejsť na iné pracovného miesto sa stala pre žalovaného nadbytočnou.

1.7. Z dokazovania súd dospel k záveru, že organizačná zmena uskutočnená žalovaným nebola účelová, s cieľom zbaviť sa žalobkyni daním výpovede, ale bola daná z dôvodu zníženia stavu zamestnancov, s cieľom znížiť náklady žalovaného. Bolo vo výlučnej kompetencii žalovaného, kedy a na základe akej skutočnosti pristúpi k prijatiu rozhodnutia o organizačnej zmene. Z výpovede svedkyne A. G. H. vyplynulo, že SAP projekt bol pozastavený a do budúca túto pozíciu neplánujú už otvoriť. Žalovaný v konaní preukázal splnenie predpokladov pre uplatnenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti žalobkyne, t. j. prijatie písomného rozhodnutia o organizačnej zmene, ako aj príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou žalobkyne.

1.8. Podmienkou pre platnosť výpovede je aj v zmysle § 74 Zákonníka práce povinnosť vopred prerokovať skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď neplatná. V zmysle § 12 Zákonníka práce, ak nie je s kým výpoveď prerokovať, a teda nemôže povinnosť podľa § 74 Zákonníka práce zamestnávateľ ani realizovať. Keďže u žalovaného nepôsobila žiadna forma zastúpenia zamestnancov, nebol dôvod vo veci posudzovať podmienku prerokovania výpovede danej žalobkyni, a tým je daná dôvodnosť tvrdenia žalobkyne v žalobe, že žalovaný nemohol splniť zákonné povinnosti v zmysle § 74 Zákonníka práce, a to vopred prerokovať skončenie pracovného pomeru výpoveďou so zástupcami zamestnancov.

1.9. Súd v konaní nezistil, že by pri výpovedi žalobkyne došlo k jej diskriminácii. O tom by bolo možné hovoriť vtedy, keby v dôsledku prijatia organizačnej zmeny došlo k nadbytočnosti viacerých zamestnancov a zamestnávateľ by zohľadnil jemu priaznivejšiu osobu a výpoveď dal tomu, s kým má negatívny vzťah. O takýto prípad v danej veci nejde a za diskrimináciu nemožno považovať tvrdenie žalobkyne, že jej konateľ žalovaného odobral kľúče, diaľkové ovládanie od brán a firemný mobil. Z vyššie uvedených dôvodov súd potom žalobu žalobkyne ako nedôvodnú zamietol.

1.10. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1, 2 CSP, a vzhľadom na úspech žalovaného, tomuto priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške.

2. Rozsudok súdu prvej inštancie napadla v zákonnej lehote odvolaním žalobkyňa, ktorá sa domáhala jeho zrušenia a vrátenia veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Svoje rozhodnutie podala na základe odvolacích dôvodov uvedených v ust. § 365 ods. 1 písm. f/, h/, b/ a e/ CSP.

2.1. Namietala nelogicky zistený skutkový stav z dôkazov preukazujúcich opak súdnych úvah. S poukazom na ust. § 220 ods. 2 CSP má za to, že súd pri vydaní napadnutého rozhodnutia nedodrжал citované ustanovenie CSP a vychádzal z nedostatočne zisteného skutkového stavu, v ktorom súd bez riadneho dôvodu vyhodnotil takmer všetky predložené dôkazy výlučne v prospech žalovaného. Súd sa nelogicky priklonil k tvrdeniu žalovaného uvedenému v bode 24.4.1. rozhodnutia, v zmysle ktorého jej bola podpísaná výpoveď doručená až po tom, ako sa na stretnutí dňa 27. 10. 2021 prezentovala neprimerane vysokými nárokmi na odstupné, a preto žalovaný nemal inú možnosť, ako ukončiť s ňou pracovný pomer výpoveďou. Poukázala na chybu v písaní, keď súd v bode 50.5. uviedol výraz „pracovná zmluva“, hoci nepochybne chcel použiť výraz „ukončenie pracovného pomeru výpoveďou“. Súd pri posudzovaní vážnosti prejavu vôle žalovaného ukončiť s ňou pracovný pomer výpoveďou vychádzal z hypotetického skutkového stavu (teda skutkového stavu, ktorý sa v skutočnosti nikdy nestal), v ktorom jej najskôr dňa 21. 10. 2021 žalovaný oznámil, že prijal rozhodnutie o zrušení jej pracovnej pozície, a vzhľadom na to jej ponúkol možnosť dohody o skončení pracovného pomeru a dal jej čas na premyslenie, či dohodu prijíma. Až následne, dňa 27. 10. 2021 mal žalovaný dospieť k záveru, že jej

podmienky na ukončenie pracovného pomeru dohodou sú neprimerane vysoké, a vzhľadom na túto skutočnosť žalovaný nemal inú možnosť, ako prijať a doručiť jej rozhodnutie o ukončení pracovného pomeru výpoveďou. Proces ukončenia jej pracovného pomeru žalovaným vôbec neprebíhal tak, ako je uvedené v rozsudku, a súd teda vychádzal zo skutkového stavu, ktorý nenastal, a preto použité rozhodnutie NS ČR pre daný prípad je nepoužiteľné. Výpoveď z pracovného pomeru jej bola doručená na stretnutí dňa 21. 10. 2021, a to súčasne s dohodou o ukončení pracovného pomeru. Oba dokumenty boli už v tento deň podpísané konateľmi žalovaného, pričom na nich nebol žiaden dátum a zo strany konateľov žalovaného jej bolo oznámené, že si má jeden z formy ukončenia pracovného pomeru vybrať a podpísať. Dňa 26. 10. 2021 sa rozhodla podpísať ukončenie pracovného pomeru výpoveďou a túto výpoveď overenú u notára dňa 26. 10. 2021 následne doručila žalovanému na stretnutí dňa 27. 10. 2021. Tento dôkaz je nespochybniteľný, ale súd prvej inštancie ho ignoroval. ňou opísaný priebeh ukončenia pracovného pomeru potvrdil aj konateľ žalovaného F. G., ako aj svedkyňa G. H. na pojednávaní dňa 28. 09. 2022, keď obaja uviedli, že jej na stretnutí dňa 21. 10. 2021 doručili konateľmi žalovaného podpísanú výpoveď z pracovného pomeru, ako aj konateľmi žalovaného podpísané ukončenie pracovného pomeru dohodou. Konateľ žalovaného na pojednávaní vyslovene potvrdil, že oba dokumenty podpísal ešte pred dátumom 21. 10. 2021. Poukázala na zjavné rozpory, keď sám konateľ priznal, že výpoveď podpísal dávno pred 27. 10. 2021, ako aj na skutočnosť, že podpísaná výpoveď, ktorá je predmetom tohto sporu, bola notársky overená už dňa 26. 10. 2021, súd nijakým spôsobom nevysvetlil. Súd v napadnutom rozhodnutí v rozpore s logikou rozhodol, že žalovaný až dňa 27. 10. 2021 prijal a doručil rozhodnutie, ktoré však preukázateľne prijal a doručil už dňa 21. 10. 2021. Tento záver je pritom o to absurdnejší, že právne účinky výpovede ako jednostranného právneho úkonu žalovaného mali podľa napadnutého rozhodnutia v podstate nastať prejavom jej vôle, keď súd za moment prijatia doručenia rozhodnutia žalovaného o ukončení pracovného pomeru výpoveďou nepovažuje moment, kedy ho skutočne prijal a doručil, ale moment, keď mu ona vopred doručenú výpoveď v podstate len podpísala. Súd prvej inštancie na podklade nesprávne ustáleného skutkového stavu a o dôvode neplatnosti výpovede špecifikovanom v bode 9a. žaloby, spočívajúcom v nedostatku vážnosti vôle na strane žalovaného, vlastne vôbec nerozhodoval.

2.2. Udelenie výpovede považuje za neplatné podľa ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce, § 39 Občianskeho zákonníka z dôvodu rozporu s ust. § 34, § 35 ods. 1 a § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka. V čase, keď konatelia súčasne podpisovali výpoveď a dohodu o skončení pracovného pomeru, nemohli mať vážnu vôľu rozviazať pracovný pomer jednostranne alebo dohodou, nemali žiadnu vôľu, lebo túto ponechali na nej samotnej. Jednalo sa len o formálny podpis. Úlohu žalovaného ukončiť s ňou pracovný pomer v podstate „aktivovala“ až ona, a to doručením písomnej výpovede, teda, až po tomto doručení z jej strany sa žalovaný mohol dozvedieť, že v skutočnosti mal dňa 21. 10. 2021 inú vôľu, ako v skutočnosti sám deklaroval. Zhrňujúc potom má za to, že jednoznačne preukázala, že žalovaný v čase doručenia výpovede nemal skutočnú vôľu ukončiť pracovný pomer výpoveďou, ale ponechal za ňu, aby za neho rozhodla, akú mal v čase doručenia výpovede skutočnú vôľu. Keďže výpoveď je jednostranný právny úkon, je právne vylúčené, aby ona mohla platne nahradiť prejav vôle žalovaného. Tým, že súd neprihliadol na takýto závažný nedostatok prejavu vôle na strane žalovaného a posúdil uvedenú výpoveď ako platný právny úkon, podľa jej názoru naplnil odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. h/ CSP.

2.3. Ďalej v podanom odvolaní namietala nedostatočné skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu. V tejto súvislosti poukázala na rozsudok NS SR zo dňa 28. 07. 2008 sp. zn. 1 M Cdo 2/2008. Naďalej považuje rozhodnutie žalovaného o zrušení jej pracovnej pozície zo dňa 18. 10. 2021 za účelové, v skutočnosti pracovala na pozícii účtovníka a ako priznal sám konateľ žalovaného, počet účtovníkov v spoločnosti je v súčasnosti identický ako v čase, keď tam pracovala. Ku skutočnej potrebe znížiť počet zamestnancov teda v skutočnosti nedošlo. Samotný konateľ žalovaného na pojednávaní vyslovene priznal, že vlastne nevie, z akého výpovedného dôvodu jej bola udelená výpoveď a že to ponechá na posúdenie súdu, aby to vyložil a oznámil. Toto samo o sebe je závažným nedostatkom výpovede a bez ostatného je dôvodom na určenie neplatnosti výpovede. Vo výpovedi, ktorá je predmetom tohto sporu, nie je špecifikovaná žiadna z alternatívy výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. V reakcii na túto skutočnosť žalovaný uviedol, že nevie, z akého dôvodu udelil výpoveď, ale zrejme z dôvodu písmena d/. Súd následne nelogicky rozhodol, že z výkladu výpovede je nepochybné, že žalovaný udelil výpoveď z dôvodu písmena c/, teda iného, ako dovtedy tvrdil sám žalovaný a jeho právny zástupca. Napadnuté rozhodnutie je teda v zjavnom rozpore s povinnosťou zamestnávateľa presne skutkovo vymedziť výpovedný dôvod, čím je jednoznačne naplnený odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. h/ CSP.

2.4. K údajnému zúženiu predmetu sporu dala odvolaciemu súdu na vedomie, že v priebehu konania jej právny zástupca nikdy nezužoval predmet sporu. Uvedené bolo len jeho vyjadrenie k skutočnosti, že sám právny zástupca žalovaného nespochybnil, že vo výpovedi nebola uvedená jedna zo štyroch alternatív výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce. Teda jej argumentácia zostáva nesporná.

2.5. Napokon namietala nesprávny procesný postup. Poukázala na to, že obe strany sa na pojednávaní zhodli, že by bolo účelné, aby o právnom základe žaloby súd rozhodol medzitýmym rozsudkom, s čím súd vyjadril súhlas. Následne, bez toho, aby oboznámil strany s obsahom súdneho spisu, plynule udelil stranám právo záverečnej reči. Po záverečných rečiach vyhlásil dokazovanie, pokiaľ ide o neplatnosť výpovede, za skončené, a teda nevydal očakávaný medzitýmny rozsudok, ale pojednávanie odročil na vyhlásenie rozsudku na deň 26. 10. 2022 a od žalovaného vyžiadal doručenie mzdových listov za rozhodné obdobie. Uvedený postup považuje za nezákonný. Takýmto postupom uviedol strany konania do omylu, čím ovplyvnil ich obsahy záverečných rečí, ako aj návrhy na doplnenie dokazovania. Zároveň vyžiadal od strany konania dôkazný prostriedok, napriek tomu, že dokazovanie len tesne predtým ukončil. Týmto postupom sa podľa jej názoru naplnil odvolací dôvod v zmysle § 365 ods. 1 písm. b/ CSP.

2.6. Záverom namietala tú skutočnosť, že v priebehu konania nebol riadne vykonaný navrhovaný dôkaz - mzdové listy, ktoré predložil žalovaný a nemala teda možnosť sa k nim vyjadriť. Má za to, že týmto postupom bol naplnený odvolací dôvod v zmysle § 365 ods. 1 písm. e/ CSP.

3. K podanému odvolaniu žalobkyne sa vyjadril žalovaný, ktorý navrhol rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť a priznať mu náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. Odvolanie žalobkyne považuje za nedôvodné a v celom rozsahu sa stotožňuje s výrokom napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie. Z dôvodu, že chce prispieť k hospodárnosti konania, vyhol sa duplicitným tvrdeniam a argumentácii, ktorú uviedol vo všetkých svojich predchádzajúcich vyjadreniach alebo výpovediach. K namietanému údajnému nesprávnemu skutkovému zisteniu zdôraznil, že dňa 21. 10. 2021 bola žalobkyňa na mieste, okrem samotnej výpovede, daná možnosť situáciu vyriešiť dohodou o skončení pracovného pomeru (oba dokumenty boli zamestnankyni poskytnuté na revíziu, vrátane ponuky inej vhodnej práce, ktorá bola poskytnutá súčasne). Všetky dokumenty si vzala domov zamestnankyňa na preštudovanie.

- Zamestnávateľ nad rámec Zákonníka práce poskytol žalobkyňa dostatočne dlhú lehotu na zváženie;
- Samotná skutočnosť, že dal žalobkyňa na výber medzi dvomi alternatívami (výpoveď verzus dohoda) sama o sebe vážnosť jeho vôle nijako nespochybňuje. Je absurdné tvrdiť, že zamestnávateľ sa dozvedel (o svojej vlastnej vôli) až momentom, keď si žalobkyňa vybrala jednu z dvoch ponúkaných možností;
- Vážnosť vôle zamestnávateľa vypovedať pracovný pomer ku dňu 27. 10. 2021 nie je spochybnený predchádzajúcimi rokovaniami o podmienkach skončenia pracovného pomeru.

Tvrdenie žalobkyne „že dňa 26. 10. 2021 sa rozhodla podpísať ukončenie pracovného pomeru výpoveďou a túto výpoveď overenú u notára dňa 26. 10. 2021 následne doručila žalovanému na stretnutí dňa 27. 10. 2021“ a že „žalovaný 27. 10. 2021 žiadne rozhodnutie dať mi výpoveď neprijal, ani mi ho nedoručoval, ale bola som to ja, kto v tento deň doručil žalovanému podpísanú výpoveď“ počuje žalovaný po prvýkrát, keď v samotnej žalobe žalobkyňa nič takéto nespomínala, odvolávala sa iba na údajnú neplatnosť výpovede. Jemu ako zamestnávateľovi žiadna notársky overená kópia výpovede zo strany žalobkyne doručená nikdy nebola. Skutočný dôvod, prečo si dala zamestnankyňa dňa 26. 10. 2021 vyhotoviť jednu notársky overenú kópiu výpovede, je podľa jeho názoru zrejmý, už vtedy plánovala iniciovať toto šikanózne konanie. Účelovosť celej argumentácie je nespochybniteľná – ak žalobkyňa tvrdí, že už dňa 26. 10. 2021 sa rozhodla ukončiť pracovný pomer prevzatím výpovede, prečo následne na druhý deň rokovala o podmienkach skončenia pracovného pomeru? Žalobkyňa v odvolaní tvrdí, že sa vlastne podpísala výpoveď už 26. 10. 2021, a nie až 27. 10. 2021. Aj keby akceptoval túto fabuláciu žalobkyne, výsledok by bol úplne identický – výpoveď bola doručená riadne a ku platnému skončeniu pracovného pomeru došlo.

3.1. K údajnému nesprávnemu právnomu posúdeniu poukazuje na svoju pôvodnú a už vyvrátenú argumentáciu o údajnom nedostatku jeho vážnej vôle ako zamestnávateľa. Rovnako sa v priebehu konania vyjadroval k údajnému nedostatočnému skutkovému vymedzeniu výpovedného dôvodu, kde v tejto súvislosti poukazuje na rozhodnutie R 2/1971, ako aj na rozhodnutie NS SR sp. zn. 1 M Cdo 2/2008. Žalobkyňa ako „topiaca sa slamky chytá“ sa snaží formalisticky donútiť súd, aby vyslovil

neplatnosť výpovede z toho dôvodu, že v nej nebola konkrétne a doslovne zvolená formulácia zo zákona. Jasne deklaroval, že na platnosť výpovede by v zásade postačoval jednoduchý odkaz na ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Pokiaľ žalovaná namietala aj údajnú účelovosť rozhodnutia o organizačnej zmene, opakuje, že pozícia žalobkyne nebola totožná s pozíciou bežného účtovníka, čo bolo pred súdom aj jasne deklarované a rozdiel vysvetlený. Takisto bolo ozrejmené, prečo sa daná pozícia ruší (ukončenie spomínaného SAP projektu, na ktorom žalobkyňa spolupracovala) a doposiaľ táto pozícia nebola obnovená, ani sa neplánuje obnoviť.

3.2. K údajnému nesprávnemu procesnému postupu uvádza, že ani tento odvolací dôvod nie je dôvodný. Súd nikdy netvrdil, že medzitýmný rozsudok bude vydaný v deň ústneho pojednávania a v čom konkrétne mal súd uviesť strany do omylu, keď súd sa dopytoval strán, či majú nejaké návrhy na doplnenie dokazovania? Práve na základe požiadavky žalobkyne žalovaný ešte doručil súdu mzdové listy v poskytnutej lehote (aj keď to považoval za nadbytočné), ktoré boli k dispozícii v súdnom spise niekoľko týždňov pred vyhlásením rozhodnutia. Nechápe preto, v čom mal tento dôkazný prostriedok potenciál ovplyvniť výsledok celého konania. Mzdové listy boli predsa relevantné len pre prípad výpočtu priemerného zárobku, čo vzhľadom k tomu, že došlo k zamietnutiu žaloby, bolo pre zvyšok prvoinštančného konania irelevantné.

3.3. K údajnému nevykonaniu potrebných dôkazov, keď žalobkyňa poukazuje na mzdové listy, považuje tieto námietky za nanajvýš úsmevné. Mzdové listy sa nachádzali v súdnom spise, žalobkyňa mohla kedykoľvek využiť svoje právo na inšpekciu spisu a zaslať súdu svoje stanovisko, či výpočet požadovanej náhrady mzdy. Súd prvej inštancie nebol predsa povinný automaticky vykonať dôkaz len pre to, že o to žalobkyňa požiadala. V danom prípade všetky relevantné skutočnosti, nevyhnutné pre objektívne a dôkladné zistenie skutkového stavu, boli nesporné, alebo boli súdom dostatočne zistené v dôsledku vykonaných dôkazov. Vzhľadom na preukázanie skutočnosti a záver súdu o neopodstatnenosti žaloby, nemalo akýkoľvek význam k vykonaniu tohto dôkazu pristupovať, keďže k vyčísleniu priemerného zárobku nakoniec ani nedochádzalo. Hovoriť teda o kľúčovom dôkaze je, vzhľadom na predmet sporu, nezmyselné. Záverom poukázal na to, že výpoveď bola doručená plne v súlade so zákonom a považuje ukončenie pracovného pomeru za platné.

4. K podanému vyjadreniu žalovaného sa písomne vyjadrila žalobkyňa. Uviedla, že o zázname sa dozvedela až na pojednávaní dňa 28. 09. 2022 a trvá na tom, že tento záznam bol predložený až na pojednávaní a bol podpísaný len konateľmi žalovaného a jeho zamestnankyňou svedkyňou G. H.. S pravdepodobnosťou blížiacou sa k istote je tento záznam antidatovaný. Vzhľadom na uvedené, považuje preto tento záznam za účelovo vytvorený a absolútne irelevantný.

- K vyjadreniu žalovaného, že dohoda, ako aj výpoveď spolu s ponukovou povinnosťou jej boli poskytnuté na revíziu, uvádza, že toto tvrdenie je absurdné. Jej dňa 21. 10. 2021 boli naraz doručené dva dokumenty, a to dohoda o skončení pracovného pomeru a výpoveď z pracovného pomeru, pričom oba dokumenty boli žalovaným aj podpísané.

- K vyjadreniu žalovaného opätovne uvádza, že výpoveď aj dohodu o skončení pracovného pomeru si dala notársky overiť práve z dôvodu, aby mala dôkaz o tom, že oba dokumenty, ktoré boli podpísané žalovaným, jej boli doručené pred dátumom 27. 10. 2021. Chcela tým zabezpečiť dôkaz, že výpoveď bola antidatovaná, keď do vopred podpísanej výpovede žalovaný dodatočne dopísal nepravdivý dátum doručenia výpovede ako 27. 10. 2021.

- Pokiaľ žalovaný poukazuje na judikát R 2/1971, tento judikát skôr svedčí v jej prospech. S odkazom na jednotlivé alternatívy výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce uvádza, že z citovanej výpovede nie je žiadnym spôsobom možné zistiť: a) či jej výpoveď bola daná z dôvodu rozhodnutia o zmene úloh zamestnávateľa, b) či jej bola daná výpoveď z dôvodu rozhodnutia o zmene technického vybavenia, c) či jej bola daná výpoveď z dôvodu rozhodnutia o znížení počtu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, alebo d) jej bola daná výpoveď z dôvodu rozhodnutia o inej organizačnej zmene.

Samotný konateľ žalovaného nevedel uviesť, z akého dôvodu jej udelil výpoveď, pričom mu ako najpravdepodobnejšia vychádzala alternatíva d/. K uvedenému nelogickému záveru však súd nemohol dospieť výkladom prejavu vôle z textu výpovedí, ale až z vykonaného dokazovania.

Z výpovede, ani z vykonaného dokazovania v žiadnom prípade nie je možné ustáliť záver, že z prejavu vôle žalovaného bol zrejmý výpovedný dôvod o rozhodnutí zamestnávateľa o zvýšení efektívnosti práce.

Ako nelogicky súd uviedol v napadnutom rozhodnutí nedostatočné skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, keď ani žalovaný a súd sa nevedia dohodnúť na konkrétnom výpovednom dôvode, je pritom ďalšou skutočnosťou, ktorá sama o sebe je dôvodom pre zrušenie napadnutého rozhodnutia.

Opätovne poukázala na nesprávny procesný postup súdu, keď dôkaz zabezpečil až po skončení dokazovania a záverečných rečiach.

5. Krajský súd v Nitre ako odvolací súd (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie žalobkyne bolo podané včas proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP) a po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 363 CSP) preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP) s prihliadnutím ex offo na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré nezistil, viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil súd prvej inštancie, bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania, keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na verejnej tabuli a webovej stránke súdu MS SR minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne nie je dôvodné a rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné ako vecne správny v zmysle § 387 odsek 1, 2 CSP potvrdiť.

6. Podľa § 387 odsek 1 CSP, odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

6.1. Podľa § 387 odsek 2 CSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, príp. doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

7. Odvolací súd po preskúmaní veci dospel k záveru, že súd prvej inštancie správne a v dostatočnom rozsahu zistil skutkový stav a vec správne právne posúdil, pričom jeho závery majú oporu vo vykonanom dokazovaní. Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie podrobne odôvodnil a uviedol, akými myšlienkovými postupmi sa riadil a ako dospel k záveru o nedôvodnosti žaloby. Podľa názoru odvolacieho súdu, súd prvej inštancie sa dôsledne vypořiadal so všetkými námietkami, ktoré žalobkyňa v priebehu konania pred súdom prvej inštancie uvádzala, pričom týmito sa v dôvodoch rozhodnutia aj náležite vypořiadal. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia a konštatuje správnosť záverov, ktoré uviedol súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí. V súlade s ust. § 387 CSP preto odvolací súd nebude opakovať tie isté dôvody, ktoré sú obsiahnuté v prvoinštančnom rozhodnutí, vrátane citovaných právnych predpisov, ktoré sa vzťahujú na túto vec.

8. Predmetom konania je určenie, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyňou listom žalovaného zo dňa 27. 10. 2021 je neplatná, a zároveň žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňu náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku žalobkyne za obdobie od 01. 02. 2022 do právoplatného rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa uzavrela so žalovaným dňa 26. 06. 2006 pracovnú zmluvu v znení dodatku zo dňa 16. 04. 2021 (ktorý v celom rozsahu nahradil celý jej obsah). Z prílohy č. 1 tohto dodatku zo dňa 16. 04. 2021 z bodu 1.1 vyplýva, že zamestnávateľ a zamestnanec uzatvorením tejto pracovnej zmluvy zakladajú pracovný pomer, na základe ktorého bude zamestnanec u zamestnávateľa vykonávať prácu v pracovnom zaradení: SAP Project Implementation Support – Accounting Function, druh práce: SAP Project Implementation Support – Accounting Function, uvedené v bode 19.4. rozsudku. Z rozhodnutia o organizačnej zmene vyplynulo, že dňa 18. 10. 2021 prijal žalovaný rozhodnutie o organizačnej zmene týkajúcej sa zníženia počtu zamestnancov s cieľom znížiť náklady zamestnávateľa, a to tak, že s účinnosťou od 01. 02. 2022 sa zrušuje pracovné miesto na pracovnej pozícii s názvom „SAP Project Implementation Support – Accounting Function“. Zamestnanci pracujúci na zrušenej pracovnej pozícii sa stávajú nadbytočnými a pracovný pomer bude ukončený. Uvedené pracovné miesto sa zrušovalo k 01. 02. 2022. Žalobkyňa dňa 27. 10. 2021 sa rozhodla, že podpíše prevzatie výpovede a neakceptuje navrhovanú dohodu o skončení pracovného pomeru, keď žalovaný jej doručil súčasne dva právne úkony, a to výpoveď z pracovného pomeru a dohodu o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa mala za to, že výpoveď je neplatným právnym úkonom pre nedostatok v prejave vôle, ktorá pri podpisovaní zo strany žalovaného nebola vážna. Žalobkyňa tvrdila, že až vtedy, keď sa ona rozhodla, akou formou ukončí pracovný pomer, sa vlastne žalovaný dozvedel,

akú vôľu mal pri ukončovaní pracovného pomeru. Ďalej namietala, že žalovaný nedostatočne vymedzil výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, z ktorého dôvodu je tiež výpoveď neplatná z dôvodu neurčitosti. Ďalej žalobkyňa namietala, že žalovaný si nespĺnil zákonné povinnosti uvedené v § 74 Zákonníka práce, a to prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov. Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom žalobu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zamietol, keď dospel k záveru, že výpoveď žalovaného, daná žalobkyňou dňa 27. 10. 2021, spĺňala všetky formálne aj hmotno-právne náležitosti v zmysle § 61 ods. 1, 2, ako aj § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

9. Úlohou odvolacieho súdu bolo cez rozsah a dôvody podaného odvolania posúdiť správnosť záverov súdu prvej inštancie, ako aj to, či podané odvolanie je spôsobilé zmeniť rozhodnutie súdu prvej inštancie.

10. Žalobkyňa v podanom odvolaní použila odvolací dôvod v zmysle § 365 odsek 1 písm. f/ CSP, keď mala za to, že súd prvej inštancie vychádzal z nedostatočne zisteného skutkového stavu, resp. tento nesprávne ustálil.

Súdne rozhodnutie trpí skutkovými vadami, ak nebol správne vytvorený jeho skutkový základ. Táto nesprávnosť môže byť spôsobená tromi príčinami, ktorými sú: chybné vyhodnotenie návrhov na vykonanie dôkazov, nesprávne vyhodnotenie vykonaných dôkazov alebo predpoklad „dotvorenia“ skutkového stavu ďalšími prípustnými prostriedkami procesnej obrany, či prostriedkami procesného útoku. Vykonané dôkazy súd vždy hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy vo vzájomnej súvislosti. Vyhodnotenie vykonaných dôkazov súd uvedie v odôvodnení rozsudku, pričom voľné hodnotenie dôkazov súdom neznamená ľubovoľnú hodnotenie.

10.1. Žalobkyňa v podanom odvolaní uvádzala, že výpoveď jej bola doručená na stretnutí dňa 21. 10. 2021 a to súčasne s dohodou o ukončení pracovného pomeru. Oba dokumenty boli už v ten deň podpísané konateľmi žalovaného, pričom na nich nebol žiaden dátum. Zo strany konateľov žalovaného jej bolo oznámené, že si má jednu z foriem ukončenia pracovného pomeru vybrať a podpísať. Dňa 26. 10. 2021 sa rozhodla podpísať ukončenie pracovného pomeru výpoveďou a túto výpoveď, overenú u notára dňa 26. 10. 2022, následne doručila žalovanému na stretnutí dňa 27. 10. 2021. Notárske overenie zo dňa 26. 10. 2022 považuje za nespochybniteľné v tom, že nemohla deň predtým overiť listinu s podpisom, ktorá bola podpísaná až nasledujúceho dňa. Tento dôkaz považuje za nespochybniteľný, ale súd prvej inštancie ho ignoroval.

Z obsahu spisu, najmä z podanej žaloby nepochybne vyplynulo, že žalobkyňou dňa 21. 10. 2021 bolo žalovaným oznámené, že sa zrušuje jej pracovné miesto a v tejto súvislosti jej boli doručené dva právne úkony žalovaného, a to výpoveď z pracovného pomeru bez dátumu, podpísaná konateľmi F. G. a I. J., a súčasne dohoda o skončení pracovného pomeru s tým, aby si vybrala, ktorý z týchto právnych úkonov chce uzavrieť. Žalobkyňa v podanej žalobe ďalej tvrdila, že dňa 27. 10. 2021 si vybrala listinu označenú ako výpoveď a podpísala jej prevzatie dátumom 27. 10. 2021. Na pojednávaní dňa 28. 09. 2022 žalobkyňa vo svojej výpovedi uviedla, že dňa 27. 10. 2021 sa uskutočnilo druhé stretnutie, kde sa pýtala, či je nejaká možnosť zotrvať na projekte SAP, a keďže jej bolo povedané, že nie, nemala inú možnosť, ako podpísať prevzatie výpovede. Súčasne uviedla aj tú skutočnosť, že ponúknuté práce nevzala práve kvôli ohodnoteniu týchto pracovných ponúk. Chcela zotrvať na adekvátnej pozícii, na pozíciách, ktoré jej boli ponúknuté, by nemohla využiť svoje vedomosti, ktoré doposiaľ nadobudla, boli to úplne iné činnosti. Konateľ žalovaného F. G. vo svojej výpovedi uviedol, že vedením spoločnosti LEDVANCE, s. r. o. bolo rozhodnuté zrušenie pozície SAP špecialistu pre oddelenie účtovníctva. Z tohto dôvodu pozvali dňa 21. 10. 2021 žalobkyňu na stretnutie, kde žalobkyňu informoval o tejto zmene a zrušení daného projektu. Z ich strany bolo žalobkyňi ponúknutých viac možností, pričom sa žalobkyňa záväzne nevedela vyjadriť, či podpíše dohodu alebo ukončenie pracovného pomeru výpoveďou, rozišli sa s ňou s tým, že ona si dokumenty zoberie a preverí možnosti dodatočných benefitov, ktoré by jej LEDVANCE, s. r. o. ešte ponúkol. Na druhom stretnutí žalobkyňa požadovala 8 mesačných plátov nad rámec zákonného nároku. Vzhľadom na to, že táto požiadavka bola pre žalovaného nerealizovateľná, bol žalovaný nútený pristúpiť k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou, ktorá bola žalobkyňou podpísaná. Alternatívne pracovné pozície boli odmietnuté a tým sa stretnutie so žalobkyňou aj skončilo. Uvedené skutočnosti v konaní potvrdila vypočutá svedkyňa A. G. H., ktorá potvrdila, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo podpísané dňa 18. 10. 2021, pretože ho sama pripravovala a dávala ho na podpis konateľom. Keďže vedením spoločnosti LEDVANCE, s. r. o. bolo rozhodnuté zrušiť pozíciu SAP špecialistu pre oddelenie účtovníctva, žalobkyňu dňa 21. 10. 2021 pozvali na stretnutie, ktorého

sa zúčastnila, oznámili jej zrušenie pracovného miesta a boli jej poskytnuté dve možnosti, a to skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou. Zároveň jej ponúkli aj momentálne otvorené pracovné miesta a dali jej možnosť na rozmyslenie, ktorú z týchto ponúk by chcela prijať. Stretnutie dňa 21. 10. 2021 sa ukončilo s tým, že žalobkyňa dá vedieť, ako sa rozhodla. Následné stretnutie bolo potom 27. 10. 2021, kedy žalobkyňa dohodu neakceptovala, resp. povedala, že by chcela dostať 8-mesačné odstupné, čo bolo pre žalovaného neakceptovateľné, a preto museli pristúpiť k výpovedi z pracovného pomeru. Žalobkyňa výpoveď podpísala a taktiež podpísala neprijatie ostatných otvorených pozícií a následne sa rozišli. Uvedený postup žalovaného, ohľadne skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou, potvrdzuje aj záznam o obsahu rokovaní ohľadom skončenia pracovného pomeru, a to z rokovaní zo dňa 21. 10. 2021 a 27. 10. 2021 (na č. l. 56 – 57 spisu).

V rozpore s doposiaľ zisteným skutkovým stavom na základe vykonaného dokazovania žalobkyňa v podanom odvolaní tvrdí, že dňa 26. 10. 2022, kedy sa rozhodla dať si overiť výpoveď o skončení pracovného pomeru u notára, a takto overenú výpoveď mala doručiť žalovanému na stretnutí dňa 27. 10. 2022, v podanom odvolaní tvrdí po prvýkrát. Takúto argumentáciu žalobkyňa neuvádzala ani v podanej žalobe, ale ani pri jej výsluchu. Žalovaný vo vyjadrení k podanému odvolaniu kategoricky popiera, že by mu bola doručená notársky overená kópia výpovede zo strany žalobkyne. Celkovo logicky potom vyznieva obrana žalovaného v tom smere, že pokiaľ žalobkyňa tvrdí, že už dňa 26. 10. 2021 sa rozhodla ukončiť pracovný pomer prevzatím výpovede, je nelogické, aby následne na druhý deň ďalej rokovala o podmienkach skončenia pracovného pomeru, keď vo vzťahu k žalovanému vzniesla ďalšie požiadavky ohľadne mzdových nárokov.

Žalobkyňa nedôvodne rozporuje záver súdu, že žalovaný sa rozhodol ukončiť pracovný pomer výpoveďou až dňa 27. 10. 2022, v čom vidí rozpor s logikou, keď tvrdí, že rozhodnutie bolo doručené a prijaté už dňa 21. 10. 2021. Odvolací súd poukazuje na podrobnú výpoveď A. H., ktorá podrobne vysvetlila obe rokovania, ktoré prebehli so žalobkyňou ohľadne ukončenia pracovného pomeru a vysvetlila na otázku právneho zástupcu žalobkyne, že na prvom stretnutí dňa 21. 10. 2021 bola žalobkyňa daná k dispozícii písomne vypracovaná výpoveď, ako aj dohoda o ukončení pracovného pomeru, ktoré listiny si žalobkyňa zobrala so sebou, resp. jej ponúkli, nech si ich zoberie so sebou na preštudovanie. Považovali to za štandard, ktorý robí zamestnávateľ pri ukončení pracovného pomeru, ak má zamestnanec na výber, či chce skončiť pracovný pomer dohodou alebo výpoveďou. Na druhé stretnutie, ktoré prebehlo dňa 27. 10. 2021, strana žalovaného priniesla výpoveď, ako aj spomínanú dohodu o ukončení pracovného pomeru, pretože žalobkyňa ich nemala, s tým, že žalobkyňa povedala, že ponuku neprijíma, nakoľko chcela navyše 8 mesačných platov, na čo sa jej svedkyňa spýtala, či je ochotná podpísať výpoveď, pričom žalobkyňa odpovedala, že ak ju majú vytlačenú, tak áno. Následne svedkyňa doniesla výpoveď a žalobkyňa ju podpísala. Tieto skutočnosti žalobkyňa nerozporovala, rovnako ako ani jej právny zástupca, ktorý kládol svedkyňi otázky, avšak táto skutočnosť zostala nesporná.

Odvolací súd, vychádzajúc z obsahu spisu a s poukazom na vyššie uvedené, dospel k záveru, že bol správne vytvorený skutkový základ, súdne rozhodnutie netrpí skutkovými vadami a súd prvej inštancie sa nedopustil nesprávneho vyhodnotenia vykonaných dôkazov.

11. Ďalším odvolacím dôvodom žalobkyne bolo ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP, keď namietala, že napadnuté rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Právnym posúdením veci je činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej norme, ktorá vedie súd k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, príp. ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval. Nesprávnosť právneho posúdenia veci preto nemožno vymedziť nesprávnym, či nedostatočným zistením skutkového stavu, ale len argumentáciou spochybňujúcou použitie právnej normy súdom na daný prípad alebo jej interpretáciu, príp. jej aplikáciu súdom na zistený skutkový stav.

11.1. Žalobkyňa v podanom odvolaní, ale aj v priebehu konania, namietala, že žalovaný v čase doručenia výpovede nemal v skutočnosti vôľu ukončiť pracovný pomer výpoveďou, ale ponechal na ňu, aby za neho rozhodla, akú mal v čase doručenia výpovede skutočnú vôľu. Namietala, že súd prvej

inštancie neprihliadol na tak závažný nedostatok prejavu vôle na strane žalovaného a neposúdil uvedenú výpoveď ako neplatný právny úkon.

11.2. Náležitou právnou úkonu je vážnosť vôle. Právny úkon je urobený vážne, ak vôľa smeruje naozaj k urobeniu právneho úkonu. Podľa ustálenej judikatúry súdov nie je právny úkon urobený vážne (skutočne) vtedy, ak je podľa okolností zrejmé, že konajúci nechcel svojim prejavom vôle spôsobiť právne účinky, ktoré s takýmto prejavom vôle spájajú normy občianskeho práva. Existenciu vážnej vôle k právnemu úkonu možno usudzovať z objektívnych skutočností, z ktorých bol urobený, najmä, ak bol urobený spôsobom a za okolností, ktoré nevyvolávajú pochybnosti, že subjekt prejavujúci vôľu zamýšľal privodiť právne účinky, ktoré zákon spája s týmto prejavom vôle. Ak Zákonník práce vo svojej prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na individuálne a kolektívne pracovné vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Preto je právny úkon, ktorým je aj výpoveď potrebné posudzovať z hľadiska ust. § 37 Občianskeho zákonníka, či takýto právny úkon bol urobený slobodne, vážne, určite a zrozumiteľne. V opačnom prípade by bol neplatný.

V danej veci žalobkyni žalovaný na stretnutí dňa 21. 10. 2021 doručil výpoveď z pracovného pomeru, ako aj ukončenie pracovného pomeru dohodou s tým, že si má vybrať jednu z alternatív. Žalobkyňa tvrdí, že to bola ona, kto dňa 27. 10. 2021 sa rozhodla podpísať výpoveď, a teda žalovaný ponechal na ňu, aby rozhodla za neho, akú mal v čase doručenia výpovede skutočnú vôľu. Z vykonaného dokazovania bolo nesporne preukázané, že vôľou žalovaného bolo ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou. Pri rokovaní so žalobkyňou dňa 21. 10. 2021 bolo žalobkyni dané na výber, či chce ukončiť pracovný pomer dohodou, alebo výpoveďou. Tieto dokumenty si žalobkyňa zobrala domov s tým, že v primeranej lehote zváži svoje rozhodnutie. Žalobkyňa na ďalšom rokovaní, ktoré sa uskutočnilo dňa 27. 10. 2021, pre neakceptovanie jej podmienok zo strany žalovaného pristúpila na výpoveď z pracovného pomeru zo strany žalovaného, ktorú podpísala a prevzala. Uvedená skutočnosť podľa názoru odvolacieho súdu nespochybnila vážnosť vôle zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou ku dňu 27. 10. 2021, i keď tomu predchádzali rokovania, v rámci ktorých bola daná žalobkyni možnosť rozhodnúť sa pre jeden zo spôsobov ukončenia pracovného pomeru. Odvolací súd považuje za rozhodné pri posudzovaní vážnosti vôle žalovaného ako zamestnávateľa tú skutočnosť, že jeho vôľou bolo ukončenie pracovného pomeru so žalobkyňou, k čomu aj došlo zákonom predpísaným spôsobom, a to výpoveďou. Žalovaný tak dorúčením výpovede žalobkyni prejavil vôľu okamžiku, keď jej túto doručil.

12. Žalovaná ďalej namietala nedostatočné vymedzenie výpovedného dôvodu, v čom videla ďalší dôvod na vyhovie svojej žaloby.

Ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť dôvod výpovede skutkovo vymedziť tak, aby nebolo možné ho zameniť s iným dôvodom. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na dôvody a závery uvedené v rozsudku NS SR sp. zn. 2 Cdo 160/2011 zo dňa 23. 08. 2012.

„Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 odsek 1 písm. b/ Zákonníka práce je: a/ existencia organizačnej zmeny, b/ nadbytočnosť zamestnanca, c/ príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Hmotno-právnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného výpovedného dôvodu je splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce.“

Len v prípade, keby ani pomocou výkladu prejavu vôle na základe výsledkov vykonaného dokazovania a všetkého, čo vyšlo v konaní najavo, vrátane toho, čo uviedli účastníci konania, nebolo možné spoľahlivo a presne zistiť to, čo bolo po skutkovej stránke dôvodom výpovede z pracovného pomeru, išlo by o neurčitý prejav vôle a neplatný právny úkon. Skutočnosti, ktoré boli dôvodom pre výpoveď pritom nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností. Pre neurčitosť a nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď neplatná len vtedy, keby sa ani výkladom vôle nedalo zistiť, prečo bola výpoveď daná.

Z výpovede zo dňa 27. 10. 2021 jednoznačne vyplynulo, že dňa 18. 10. 2021 zamestnávateľ (žalovaný) prijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene spočívajúcej v znížení stavu zamestnancov zrušením pozície žalobkyni s účinnosťou od 01. 02. 2022. Nakoľko v dôsledku rozhodnutia zaniká súčasná pracovná pozícia (žalobkyni), stali ste sa ako zamestnanec nadbytočným. Zamestnávateľ vám ponúkol v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce inú vhodnú prácu, túto ponuku ste však odmietli. Z uvedených

dôvodov žalovaný dal žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru, a to z dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Odvolací súd z takto formulovanej písomnej výpovede mal za to, že boli splnené formálne náležitosti výpovede, ako aj bolo preukázané jej doručenie v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce, a ďalej mal za preukázané, že dňa 18. 10. 2021 došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene, v zmysle ktorej sa s účinnosťou k 01. 02. 2022 zrušuje pracovné miesto na pracovnej pozícii s názvom „SAP Project Implementation Support – Accounting function“. Zamestnanci pracujúci na zrušenej pracovnej pozícii sa stávajú nadbytočnými. Z hľadiska tohto rozhodnutia bolo možné len posúdiť tú skutočnosť, či k rozhodnutiu o organizačnej zmene skutočne došlo, a či je medzi rozhodnutím a nadbytočnosťou zamestnancov príčinná súvislosť. Táto skutočnosť nebola v konaní rozporovaná, a preto sa stala nespornou.

12.1. Vychádzajúc z vyššie uvedeného, tak ako súd prvej inštancie, aj odvolací súd mal za to, že zamestnávateľ nespochybniteľne uviedol dôvod výpovede a vymedzil tak skutkovo výpovedný dôvod s odkazom na konkrétne zákonné ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, pričom aj s poukazom na predchádzajúce jednania medzi účastníkmi a informovania žalobkyni o organizačných zmenách a zrušení jej pracovnej pozícii, bolo medzi stranami skutkovo nepochybné, čo je dôvodom jej výpovede.

13. Pokiaľ žalobkyňa v podanom odvolaní namietala rozhodnutie žalovaného o zrušení jej pracovnej pozície zo dňa 18. 10. 2021 a považovala ho za účelové, túto obranu odvolací súd považuje za nedôvodnú. Uvedenú skutočnosť žalobkyňa pred súdom prvej inštancie nenamietala, nepoprela, že došlo k zrušeniu jej pracovného miesta na pozícii s názvom „SAP Project Implementation Support – Accounting function“. Z hľadiska právnej povahy rozhodnutia o organizačnej zmene takéto rozhodnutie v zmysle judikatúry nemá povahu právneho úkonu, z čoho vyplýva právny dôsledok spočívajúci v tom, že účastník pracovného pomeru nemôže na súde žiadať, aby súd rozhodol o jej neplatnosti. Ide o formu rozhodnutia o organizačnej zmene, pričom Zákonník práce vyžaduje písomnú formu rozhodnutia. Jej nedodržanie nepostihuje neplatnosťou. Medzi takouto organizačnou zmenou a nadbytočnosťou musí byť príčinný vzťah, ktorý v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. Výber nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi. Žalovaný ako zamestnávateľ preukázal, že pred skončením pracovného pomeru prijal rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorého zaniká pracovná pozícia žalobkyni, ktorá sa viazala výhradne k špecifickému SAP projektu, pričom došlo k zrušeniu tohto projektu SAP implementácie v pôvodne plánovanej forme. Vzhľadom na uvedené, nie je možné konštatovať účelové zrušenie pracovnej pozície žalobkyni a nie je možné ani konštatovať účelovosť a formálnosť rozhodnutia zamestnávateľa z 18. 10. 2021.

14. Žalobkyňa napokon namietala nesprávny procesný postup a nevykonanie navrhnutých dôkazov, keď dôvodila tým, že súd prvej inštancie po záverečných rečiach vyhlásil dokazovanie, pokiaľ ide o neplatnosť výpovede, za skončené, následne však nevydal očakávaný medzitimný rozsudok, ale odročil pojednávanie na vyhlásenie rozsudku na deň 26. 10. 2022 a od žalovaného vyžiadal mzdové listy žalobkyni. Namietala, že nebol vykonaný dôkaz, a to mzdovými listami a k týmto sa nemohla ani vyjadriť.

K uvedenému odvolací súd uvádza, že z obsahu spisu, a najmä zo zápisnice o pojednávaní pred súdom prvej inštancie zo dňa 28. 09. 2022 vyplýva, že právny zástupca žalobkyne ďalšie návrhy na dokazovanie, pokiaľ ide o neplatnosť výpovede, nemal, dodal, pokiaľ ide o mzdové listy, že súd môže rozhodnúť aj medzitimným rozsudkom. Právny zástupca žalovaného nemal návrhy na doplnenie dokazovania. Súd prvej inštancie udelil stranám sporu právo na záverečné vyjadrenie a vyhlásil dokazovanie v časti o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru za skončené, s tým, že pojednávanie odročil na deň 26. 10. 2022 na 14. hod. za účelom vyhlásenia rozsudku a žalovanému uložil povinnosť predložiť mzdové listy žalobkyne v lehote 14 dní za rozhodné obdobie. Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom žalobu v celom rozsahu zamietol, pričom nerozhodoval medzitimným rozsudkom. Keďže súd prvej inštancie rozhodol o veci konečným rozsudkom tak, že žalobu o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamietol, nebolo potrebné vykonávať dokazovanie mzdovými listami, pretože nešlo o dôkazy, ktoré sa týkali rozhodných skutočností. Mzdové listy ako listinný dôkaz by boli podstatným dôkazom vtedy, keby súd prvej inštancie vyslovil skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného za neplatné a rozhodoval by aj o výške náhrady mzdy. Keďže súd prvej inštancie považoval skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného za platné, pracovný pomer

u žalobkyni skončil uplynutím výpovednej doby, a preto rozhodovanie o mzdových nárokoch do budúca bolo už absolútne bezpredmetné.

Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd, poukazujúc na podrobné dôvody uvedené v rozhodnutí súdu prvej inštancie, s ktorými sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje, rozsudok ako vecne správny v zmysle § 387 odsek 1, 2 CSP potvrdil, keď mal za to, v zhode so záverom súdu prvej inštancie, že žaloba žalobkyni nebola dôvodná.

15. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd v zmysle § 396 odsek 1 a § 255 odsek 1 CSP tak, že úspešnému žalovanému v odvolacom konaní priznal nárok voči žalobkyni na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

Toto rozhodnutie bolo v senáte prijaté pomerom hlasov 3 : 0.

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 plynie 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).