

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 25CoPr/7/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4621202275  
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 07. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Soňa Vacková  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2023:4621202275.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Sone Vackovej a sudkýň JUDr. Lýdie Gálisovej a JUDr. Márie Malíkovej v spore žalobcu: Obec Jarok, so sídlom Hlavná ulica 283/176, 951 48 Jarok, IČO: 00 308 056, zastúpeného: JUDr. Tomáš Kozovský, advokát so sídlom Björnsonova 8, 811 05 Bratislava, IČO: 30 850 410, proti žalovanej: A. nar. XX.XX.XXXX, bytom P. ulica XXX/XXX, XXX XX E., zastúpená: Advokátska kancelária JUDr. CIMRÁK s.r.o., so sídlom Štefánikova 7, 949 01 Nitra, IČO: 36 868 876, o určenie, že pracovný pomer skončil, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Topoľčany zo dňa 23. júna 2022 č.k. 6Cpr/19/2021-196, takto

### rozhodol:

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

Žalovaná má nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalobcovi v rozsahu 100 %, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením.

### odôvodnenie:

1.1. Súd prvej inštancie rozsudkom zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal voči žalovanej určenia, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou uzatvorený pracovnou zmluvou zo dňa 28.03.2002 skončil z dôvodu, že nie je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby zamestnankyňa naďalej zamestnávala. Žalovanej priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnej výške s tým, že o výške tejto náhrady bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku. Svoje rozhodnutie právne zdôvodnil ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

1.2. Z vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie preukázané, že pracovnoprávny vzťah medzi žalobcom a žalovanou vznikol na základe pracovnej zmluvy, uzavretej dňa 28.03.2002, ktorou bol dohodnutý deň nástupu do práce žalovanej dňa 01.04.2002 na vykonávanie práce komplexné zabezpečenie účtovníckej agendy, samostatné zabezpečenie správy miestnych daní, samostatná práca mzdovej učtárne, doplnenou dohodou o náplni práce. Žalobca listom zo dňa 13.09.2019 okamžite skončil pracovný pomer so žalovanou. Žalovaná listom právneho zástupcu zo dňa 17.09.2019 vyzvala žalobcu na pridelovanie práce. Rozsudkom Okresného súdu Topoľčany zo dňa 08.12.2020 č.k. 11Cpr/35/2019-221 súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovanou zo dňa 13.09.2019 je neplatné. Rozsudkom Krajského súdu v Nitre zo dňa 23.06.2021 č.k. 6CoPr/2/2021-358 bol rozsudok súdu prvej inštancie potvrdený a nadobudol právoplatnosť dňa 06.08.2021. Žalobca rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene č. OÚJK-S2019/00735 zo dňa 27.09.2019 z dôvodu organizačnej neefektívnosti a ekonomickej nehospodárnosti pracovnej pozície - ekonómka účtovníčka, mzdy a personalistika, trvale zrušil pracovnú pozíciu, ktorú žalovaná zastávala.

1.3. Súd prvej inštancie považoval rozhodnutie o organizačnej zmene za účelové rozhodnutie so snahou žalobcu zbaviť sa žalovanej, keďže bolo žalobcom prijaté bezprostredne potom, čo žalovaná vyzvala žalobcu na pridelovanie práce, a uviedla, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatný právny úkon. Navyše v rozpore s prijatým rozhodnutím o organizačnej zmene žalobca na

stránke profesia.sk inzeroval, že hľadá ekonóma/ekonómku obce na skrátenej úväzok, alebo živnosť. Podľa súdu prvej inštancie takýmto rozhodnutím o organizačnej zmene, ktorým došlo k zrušeniu pracovnej pozície vykonávanej žalovanou, nemožno založiť dôvod pre rozhodnutie o žalobe podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. To by umožňovalo obchádzať zákonom stanovenú ochranu zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch dodržaním zákonom stanovených požiadaviek pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou tak, ako to je upravené v § 63 a nasl. Zákonníka práce.

1.4. Súd prvej inštancie konštatoval, že žalobca nepreukázal svoje tvrdenie o nespôsobilosti žalovanej pre výkon jej práce pre nezvyšovanie si potrebnej kvalifikácie. Poukázal na tvrdenia žalovanej, ktorá u žalovaného pracovala už za čias národných výborov, v rokoch 1986 a 1987, najskôr ako daňová referentka, neskôr jej bol pridelený úsek účtovníctva a miezd. Bolo v záujme Združenia miest a obcí a Ministerstva financií, aby účtovníčky prešli špeciálnym školením, hlavne v začiatku roka 2008 a 2009, keď obce prešli na takzvané aktuálne účtovníctvo. Tvrdenia žalovanej mal preukázať osvedčeniami o zistenom vzdelaní s celoštátnou platnosťou, osvedčením Regionálneho vzdelávacieho centra samosprávy v Nitre a výpoveďou svedkyne A. H. L., riaditeľky Združenia obcí regionálneho vzdelávacieho centra samosprávy v Nitre, z ktorej vyplývalo, že žalovaná sa zúčastňovala seminárov, ktoré boli určené pre účtovníkov. Žalovaná tiež ukončila štúdium Strednej odbornej školy v Nitre, študijný odbor všeobecná ekonomika, absolvovala Vysokú školu Poľnohospodársku v Nitre v študijnom odbore prevádzka a ekonomika poľnohospodárstva. O výsledku práce žalovanej svedčili aj správy nezávislého audítora v roku 2015 až 2018, ktoré konštatovali, že neexistovali zistenia, ktoré by mala audítorka uviesť a bolo konštatované, že vo veci Obec Jarok konala v súlade s požiadavkami zákona o rozpočtových pravidlách.

1.5. Pokiaľ žalobca uviedol, že žalovaná sa slobodne a dobrovoľne počas trvania sporu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru rozhodla odísť z trhu práce a od 01.04.2020 sa stala poberateľkou starobného dôchodku, súd prvej inštancie sa stotožnil s tvrdením žalovanej, podľa ktorého je úplne bezpredmetné, že je dôchodkyňou, keď dôvodom na ukončenie pracovného pomeru to môže byť až v budúcnosti, po dosiahnutí 65. roku veku. Podľa žalovanej ostala bez akýchkoľvek príjmov a bola nútená si aspoň takto zabezpečiť určitý zdroj obživy. Nebolo pre ňu jednoduché v jej veku si nájsť pre ňu vhodné zamestnanie, o ktoré prejavila záujem. V roku 2019 mala nastúpiť na Obecný úrad Čakajovce, pretože účtovníčka, ktorá túto prácu vykonávala mala odísť, k čomu však nedošlo. Poukázal na nález Ústavného súdu SR zo dňa 19.11.2019 č. I ÚS 331/2019, podľa ktorého skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno požadovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu, podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, nedôvodne zvyhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia.

1.6. Súd prvej inštancie konštatoval, že rovnako dôvodom pre požadované určenie nemôže byť žalobcom tvrdené porušovanie pracovnej disciplíny žalovanou. Závažnosť porušenia pracovnej disciplíny, pre ktorú sa rozhodol žalobca okamžite skončiť so žalovanou pracovný pomer, bola posudzovaná v konaní tunajšieho súdu sp.zn. 11Cpr/35/2019, v ktorom súd dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.09.2019 je neplatné, keď nesplnenie termínovanej úlohy z obsahu okamžitého skončenia pracovného pomeru vôbec nevyplýva, kedy malo dôjsť k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Ďalej bolo v citovanom rozsudku konštatované, že čo sa týka druhého dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, sformulovaného ako nesplnenie príkazu na doplatenie mzdového zvýhodnenia zamestnancom pracujúcim na dohodu za prácu v sobotu a nedeľu, z obsahu takto sformulovaného porušenia pracovnej disciplíny nie je možné vôbec zistiť, kedy sa mala žalobkyňa tohto porušenia pracovnej disciplíny dopustiť, preto je takto vymedzené skončenie pracovného pomeru nepreskúmateľné z hľadiska kritérií uvedených v § 70 Zákonníka práce. Súd zdôraznil, že aj sám zamestnávateľ v závere protokolu Inšpektorátu práce v Nitre na č.1.44 uviedol, že uvedené nedostatky nevznikli úmyselne a listinnými dôkazmi bolo preukázané, že v prípade bodov 33. a 34. protokolu Inšpektorátu práce v Nitre obci Jarok doposiaľ nebola uložená pokuta za porušenie zistené v protokole č. INA-17-48-2.3/P-E22,E24,A25-19 zo dňa 11.07.2019, a v prípade nedostatkov - bodov 33 a 34 protokolu, tieto boli odstránené 10.11.2019. Čo sa týka dôvodu na okamžité skončenie pracovného pomeru a incidentu zo dňa 16.07.2019 okresný súd v uvedenej veci uviedol, že vykonávanými ústnymi dôkazmi bolo preukázané, že vzhľadom na intenzitu tohto konania, okolnostiam za ktorých k nemu došlo, a s poukazom na osobu žalobkyne, ktorá sa počas dlhodobého pracovného pomeru u žalovaného takéhoto konania nikdy nedopustila, má za to, že konanie žalobkyne nie možné považovať

za hrubé závažné porušenie pracovnej disciplíny. Súd pri hodnotení stupňa závažnosti porušenia pracovnej disciplíny prihliadol najmä k výpovedi štatutárneho zástupcu žalovaného - starostu obce R. R. na pojednávaní dňa 04.06.2020, kde uviedol, že pokiaľ by došlo zo strany žalobkyne k slovnému ospravedlneniu, neriešil by vec rozviazaním pracovného pomeru. Pri hodnotení stupňa závažnosti porušenia pracovnej disciplíny súd poukázal na skutočnosť, že vec bola predmetom konania orgánom činných v trestnom konaní, pričom bolo dňa 18.03.2020 vydané uznesenie Obvodného oddelenia PZ Veľké Zálužie č.k. ČVS: ORP - 276/VZ - NR - 2020, podľa ktorého v zmysle § 197 ods. 1 písm. a) Trestného poriadku vec podozrenia z prečinu ohovárania podľa § 373 ods. 1 Trestného zákona bola odovzdaná na Okresný úrad v Nitre, priestupkové oddelenie, na prejednanie priestupku, lebo výsledky skráteneho vyšetrovania preukázali, že nejde o prečin, ale môže ísť o priestupok proti občianskemu spolunažívaniu, a teda je zrejmé aj vzhľadom na túto skutočnosť, že v konaní žalobkyne nešlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Z uvedených dôvodov súd prvej inštancie konštatoval, že žalobca v prejednávanej veci nepreukázal, že by zo strany žalovanej šlo o také závažné správanie a postoj k plneniu pracovných úloh, ktoré by ohrozovali alebo mohli ohroziť žalobcu.

1.7. Súd prvej inštancie mal vykonaným dokazovaním preukázané, že medzi žalobcom a žalovanou došlo k narušeniu vzťahov v roku 2019, čo vyplývalo aj z výpovede svedkyne H.. S. Y. ktorá uviedla, že v roku 2019 cítila u žalobcu také dusno, zvláštnu atmosféru, ktorú predtým nejak extra nepociťovala. Následne vydedukovala, že sa niečo deje na obecnom úrade. Javili sa pravdivé tvrdenia žalovanej, že prvé problémy medzi žalobcom a žalovanou, začali začiatkom roka 2019, keď u žalobcu začala pôsobiť spoločnosť H. Globaltender, s.r.o. Z výpovede žalovanej vyplývalo, že problém nastal až keď nastúpila Mgr. F., ktorá začala robiť verejné obstarávanie pre obec a posielala faktúry, ktoré neboli kryté žiadnou zmluvou. Ona to oznámila kontrolórke obce H.. S. Y.. B. tiež vo veci uviedla, že starosta obce chcel, aby H.. F. robila pre obec právne služby, pričom ona zistila v Googli, že H.. F. nie je členkou advokátskej komory, na ktorú skutočnosť poukázala. Tým došlo najmä k narušeniu vzťahov medzi žalovanou a H.. F., čo potvrdzuje aj vyjadrenie H.. F., ktorá vo veci uviedla, že v intenciách okamžitého skončenia pracovného pomeru bol jeden z dôvodov jej agresívny útok (t.j. žalovanej) na jej osobu, pričom v ňom pokračovala naďalej napriek tomu, že ju priamy nadriadený a štatutárny zástupca obce žiadal opakovane, aby sa takéhoto konania zdržala. Vo veci sp.zn. 11Cpr/35/2019 o určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, bol vypočutý aj starosta obce R. R., ktorý ku konfliktu medzi žalovanou a H.. F. uviedol, že „vôbec by neriešil túto vec rozviazaním pracovného pomeru, ale stačilo ospravedlniť sa pani F. a život by išiel ďalej“ (bod 18.1. rozsudku). K uvedenému súd prvej inštancie dodal, že H.. F. v súčasnosti pracuje u žalobcu ako právnik obce. Pokiaľ žalobca poukázal na to, že pôsobenie žalovanej na pracovisku v súčasnosti by viedlo len k ďalšej eskalácii konfliktov, napätiam, problémom a incidentom, vzhľadom na celkový rozvrat vzťahov, súd prvej inštancie uviedol, že rozvrat týchto vzťahov, ako to bolo uvedené žalobcom, nemožno dávať výslovne na ťarchu žalovanej, ako argument pre vyhovenie žalobe, keď vzhľadom na vyššie uvedené a výsledok dokazovania, by takéto rozhodnutie bolo v rozpore s dobrými mravmi, tak ako to má na mysli znenie článku 2. vety druhej, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúci z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti (§ 13 ods. 3) zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo zamestnancov. Z ustanovenia § 13 ods. 3, veta prvá, vyplýva, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi.

1.8. Nakoľko v konaní žalobca nepreukázal ospravedliteľný dôvod, na základe ktorého by mohol súd prvej inštancie rozhodnúť, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával a že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou skončil, žalobcu zamietol ako nedôvodnú.

1.9. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP, a vzhľadom na úspech žalovanej, jej priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške, ktoré trovy pozostávajú z odmeny právneho zástupcu za zastupovanie. Uviedol, že podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

2.1. Žalobca podal v zákonnej lehote odvolanie a navrhoval, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a rozhodnutie, alebo zmenil a žalobe vyhovel. Žiadal priznať trovy konania v rozsahu 100 %. Dôvodil, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 365 ods. 1 písm. b) CSP), konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. d) CSP), súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f) CSP) a rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h) CSP).

2.2. Považoval za nesprávny a nespravodlivý záver súdu prvej inštancie, podľa ktorého rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým bola zrušená pracovná pozícia vykonávaná žalovanou, bolo účelové so snahou zbaviť sa žalovanej. Tvrdil, že je oprávnený uskutočňovať organizačné zmeny vtedy, ak je to pre neho potrebné, inak by šlo o obmedzenie zamestnávateľa slobodne konať. List so žiadosťou o pridelovanie práce nemusel znamenať, že žalovaná podá žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia jej pracovného pomeru. Organizačnú zmenu zamestnávateľa nemožno automaticky spájať s ukončením pracovného pomeru zamestnanca, ani v prípade, ak sa táto organizačná zmena týka len jedného zamestnanca, ktorý požiadal o pridelovanie práce, resp. s ktorým zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer, a hrozí, že zamestnanec podá voči zamestnávateľovi žalobu. Podľa ustálenej judikatúry, v prípade organizačnej zmeny, je zamestnávateľ slobodný rozhodnúť sa, s ktorým zamestnancom ukončí pracovný pomer. Spor o určenie platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru reálne trval takmer dva roky, potom by nemohol uskutočniť žiadnu organizačnú zmenu, ktorá by sa dotkla pozície zastávanej žalovanou pokiaľ by nedošlo k ukončeniu súdneho sporu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

2.3. Vo vzťahu k ostatným dôvodom napadnutého rozsudku, vzdelanie, resp. schopnosti žalovanej vykonávať danú pozíciu (bod 26.) a porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalovanej, pre ktoré okamžite skončil pracovný pomer so žalovanou (bod 28., 29), namietal, že tieto skutočnosti boli predmetom posudzovania v konaní o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru vedenom Okresným súdom Topoľčany pod sp.zn. 11Cpr/35/2019, nemožno ich posudzovať v tomto konaní, pretože to nemôže byť posudzované a zohľadňované 2 krát.

2.4. Tvrdil, že súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom uložil zamestnávateľovi povinnosť opätovne vytvoriť pracovné miesto, ktoré bolo zrušené a niekoľko rokov neexistuje, pričom nezohľadnil, že objektívne neexistuje skutočná možnosť kde a ako žalovanú zamestnávať. Prijatá organizačná zmena priniesla úsporu pri nakladaní s verejnými financiami o jednu tretinu. Inzerátom zo dňa 12.11.2019 hľadal len spôsob ako uzavrieť končiacie účtovné obdobie roku 2019, ktorého agenda vedená žalovanou bola v stave, za ktorý žiaden externý dodávateľ nechcel prebrať zodpovednosť. Namietal, že rozsudok je arbitrárny, keď súd prvej inštancie zohľadnil výlučne záujmy žalovanej a na jeho práva a reálne potreby neprihliadal. Nezameral sa na dôvody požadovaného určenia, či je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby žalovanú naďalej zamestnával, tak ako to vyslovil na prvom pojednávaní v rámci svojho predbežného právneho názoru.

2.5. Tvrdil, že súd prvej inštancie neposudzoval skutočnosť, že žalovaná sa od roku 2019 do roku 2021 dopúšťala šikanózneho konania voči nemu tým, že podávala na starostu obce nedôvodné trestné oznámenia a ďalšie nedôvodné podnety (hlavnej kontrolórke, na inšpektorát práce, na okresnú prokuratúru), čo v konaní sp.zn. 11Cpr/35/2019 dôvodila tým, že je povinná oznamovať páchanie protispoločenskej činnosti svojím nadriadeným. Svoj postoj nekorigovala ani po konfrontácii s dôkazmi, ktoré akékoľvek porušovanie zákonov zo strany jej nadriadeného preukázateľne vyvrátili. Naopak z jej z vyjadrení je zrejmé, že nemá v úmysle od nedôvodnej šikany zamestnávateľa upustiť ani v budúcnosti. Ďalej mu klamala (preukázateľné generovanie antيداتovaných dokumentov v snahe vyhnúť sa zodpovednosti za nesplnenie termínovanej pracovnej úlohy), a podsúvala lživé tvrdenia ohľadne neexistujúceho konštatovania inšpektorátu práce, ktorý mal v protokole konštatovať, že žalobca pochybil, keď odňal žalovanej osobné ohodnotenie, hoci osobné ohodnotenie je nenárokovateľnou zložkou mzdy, v kompetencii zamestnávateľa, čo inšpektorátu práce neprislúcha preskúmať. Tvrdil, že medzi ním a žalovanou absentuje akýkoľvek prejav dôvery, lojality, ktoré sa vo všeobecnosti vo vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca vyžadujú. Ich vzťah je trvale narušený a rozvrátený nielen týmito prebiehajúcimi konaniami, ale aj ďalšími či už prebiehajúcimi alebo právoplatne ukončenými konaniami týkajúcimi sa určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru sp.zn. 11Cpr/35/2019, ako aj konania o zaplatenie 30 576 eur s prísl. sp.zn. 5Cpr/16/2021, ktoré iniciovala žalovaná. Ak by mal pracovný pomer medzi stranami sporu naďalej trvať, výkon práce žalovanej pre žalobcu by bol týmito súdnymi konaniami negatívne poznačený, bola by narušená potrebná vzájomná dôvera a rešpekt v rámci ich pracovnoprávneho vzťahu, a mohlo by dochádzať medzi nimi k ďalším konfliktom, zapríčineným nedostatkom dôvery, úcty a lojality.

2.6. Tvrdil, že súd prvej inštancie nebral do úvahy postoj žalovanej, ktorá sa nezamestnala, hoci takéto možnosti mohla mať. Neprihliadol ani na jeho vyjadrenia, že nedisponuje predošlou pracovnou pozíciou žalovanej. Funkcia, ktorú žalovaná vykonávala bola zrušená, a pracovné povinnosti tejto pozície vykonávajú externí dodávatelia služieb. Je preto vylúčené, aby žalovaná naďalej vykonávala túto prácu, stala by sa nadbytočným zamestnancom, a súčasne zamestnancom s nedostatkom dôvery zo strany zamestnávateľa. Poukázal na rozhodnutia Krajského súdu v Nitre sp.zn. 12CoPr/6/2018, Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 3CoPr/17/2014 a Krajského súdu v Trnave sp.zn. 25Co/43/2014.

Mal za to, že vzhľadom na vykonané dokazovanie nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby žalovanú naďalej zamestnával, pretože jednoznačne nemá vytvorené pracovné podmienky, aby ju do pracovného pomeru opätovne mohol zaradiť. Nevyhovením jeho návrhu došlo k patovej situácii, kedy by žalovaná mohla nastúpiť na výkon práce, avšak opätovne by došlo k rozviazaniu pracovného pomeru, čím by sa vytvoril priestor na ďalší súdny spor.

2.7. V kontexte namietaných skutočností a vykonaného dokazovania považoval napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie za zmätočné, nekonzistentné, nepresvedčivé, nelogické a najmä neudržateľné, pretože súd prvej inštancie sa nezameril na dôvody požadovaného určenia, t.j. či je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby žalovanú naďalej zamestnával.

3. B. vo vyjadrení k odvolaniu uviedla, že rozsudok súdu prvej inštancie považuje za spravodlivý, správny a za vecne a zrozumiteľne odôvodnený. Argumentáciu žalobcu v bode 7. odvolania považovala za zmätočnú, vnútorne rozpornú, nezakladajúcu sa na pravde a vykonanom dokazovaní. Poukázala na svoj list zo dňa 17.09.2019, ktorým žalobcu upozornila, že sa s vecou obráti na súd. Žalobca mal zákonné možnosti aj počas súdneho konania o neplatné skončenie pracovného pomeru, aj po jeho právoplatnom skončení, ako riešiť otázku uskutočnenia organizačnej zmeny, a to doručením regulárnej výpovede. Vo vzťahu k bodu 8. odvolania uviedla, že žalobca už v žalobe namietal jej nekompetentnosť na výkon funkcie, preto reagovala predložením dokladov, a aj výsluch svedkyne A.. H. L. preukázal jej kvalifikovanosť na pozíciu účtovníčky, čo nezakladá dôvod na aktuálnu obranu žalobcu proti týmto skutkovým zisteniam súdu a vykonanému dokazovaniu. Rovnako súd prvej inštancie posudzoval okamžité skončenie pracovného pomeru, keďže žaloba poukázala na súdne konanie, v ktorom sa prejednávalo. To však neznamená, že posudzoval okamžité skončenie druhýkrát. K dôvodom v bode 9. odvolania uviedla, že žalobca má možnosť vypovedať zmluvu s externou spoločnosťou a opätovne jej pridelovať prácu. K tvrdeniam žalobcu v 10. bode uviedla, že nepreukázal účel inzerátu - dokončenie účtovného obdobia v roku 2019, a zároveň ide o protirečivé tvrdenie voči vyjadreniu svedkyne A.. B. Y. na pojednávaní dňa 04.06.2020 vo veci 11Cpr/35/2019, podľa ktorého už dňa 26.09.2019 bola uzatvorená zmluva s OcÚ Jarok ohľadne personálneho a mzdového účtovníctva, teda pár dní po okamžitom skončení pracovného pomeru žalobca uzatvoril zmluvu so spoločnosťou DS-MAR, s.r.o., ktorej konateľkou bola svedkyňa. Poprela, že by jej konanie bolo šikanózne voči žalobcovi, keďže mala zákonnú povinnosť oznamovať akúkoľvek protispoločenskú činnosť príslušným orgánom a nie je oprávneným subjektom na hodnotenie, či v skutočnosti o protispoločenskú činnosť ide. Tvrdila, že žalobca svojím nezákonným správaním založil spory medzi stranami sp.zn. 11Cpr/35/2019 a sp.zn. 5Cpr/16/2021, keď s ňou neplatne skončil pracovný pomer, a ak v tejto súvislosti argumentuje absenciou dôvery a lojality medzi zamestnancom a zamestnávateľom, sám ju narušil svojím správaním. Ona nikdy nepovedala, že by voči žalobcovi nemala dôveru alebo mala pochybnosť o jeho lojalite, o čom svedčí skutočnosť, že po doručení oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru mu okamžite písomne oznámila, aby jej prideloval prácu, čo neskôr žiadala aj osobne. V konaní 5Cpr/16/2021 sa domáha len svojich oprávnených nárokov. Počas konania 6Cpr sa nikde nezamestnala, a žalobca nepreukázal, že by mala možnosť sa niekde zamestnať. K rozhodnutiam súdov uvedeným v odvolaní uviedla, že vo veci sp.zn. KS NR 12CoPr/6/2018 nejde o publikované rozhodnutie, preto nemá možnosť sa k nemu vyjadriť, vo veci sp.zn. KS BA 3CoPr/17/2014 bol skutkový stav daný na základe zásadne odlišných skutkových okolností, a vo veci sp.zn. KS TT 25Co/43/2014 je obdobne skutkovo odlišný stav veci, avšak súd prvého stupňa zamietol návrh zamestnávateľa a odvolací súd toto rozhodnutie potvrdil, preto svedčí v jej prospech. Ak by žalobca už od počiatku postupoval v súlade s platným právom a s dobrými mravmi, mohol jej doručiť riadnu výpoveď z pracovného pomeru a vyplatiť jej jej zákonom dané nároky. Tým by bol pracovný pomer legitímne, v súlade so zákonom, skončený a nebol by žiaden dôvod vyvolávať akýkoľvek spor. Navrhovala, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdil. Uplatnila si voči žalobcovi právo na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

4. Žalobca vo vyjadrení z 09.08.2022 uviedol, že s tvrdeniami žalovanej nesúhlasí. Až po doručení žaloby o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, si bol istý, že žalobu podala. Žiadosť o pridelovanie práce a žaloba sú dva rôzne úkony, preto nevie, v čom si mal odporovať. V čase vydania rozhodnutia o uskutočnení organizačnej zmeny žiadny pracovno-právny pomer medzi stranami fakticky ani právne neexistoval. Preto nemohol dať žalovanej výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Zopakoval, že postup súdu, ktorý v tomto konaní dokazoval niečo, čo bolo predmetom konania o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, považuje za procesne nesprávny. Argument žalovanej, že môže vypovedať zmluvu na dodávku služieb, aby mohol žalovanú zamestnávať, považoval v rozpore s právom zamestnávateľa slobodne konať podľa svojich vlastných potrieb. Zmluva uzatvorená so spoločnosťou DS-MAR, s.r.o. bola uzatvorená výlučne na zabezpečenie mzdovej a personálnej agendy, a inzerát sa týkal výlučne agendy na úseku účtovníctva s cieľom uzavrieť rok

2019. Pod tlakom okolností sa vysporiadal so zamestnancom, ktorý sa opakovane dopúšťal závažného porušovania pracovnej disciplíny, nerešpektoval príkazy nadriadeného, svojvoľne nakladal s finančnými prostriedkami na účte obce, svojím chovaním narušal chod úradu a nejavil ani najmenší náznak novej sebareflexie a zmeny prístupu, naopak podnikal kroky na odstránenie nadriadeného, ako voleného zástupcu občanov, z jeho funkcie, za čo ho žalovaná osočuje. Na obec bolo podaných veľké množstvo podnetov a oznámení, ktoré iniciovala práve žalovaná, pričom však ani len jedno z týchto podaní nebolo vyhodnotené príslušnými orgánmi ako opodstatnené, preto zopakoval, že išlo o nadužívanie práva zo strany žalovanej a je ťažko uveriteľné, že k žalobcovi nestratila dôveru tak, ako tvrdí. Tvrdil, že žalovaná mohla preukázať, že skutočne nemala možnosť sa zamestnať niekde inde, ako osoba blízka dôchodkovému veku, odpoveďami zo strany zamestnávateľov, u ktorých sa o zamestnanie uchádzala. Rozhodnutiami, ktoré uviedol v odvolaní chcel poukázať na to, aké skutočnosti súdy posudzovali a skúmali v obdobných konaniach. Tvrdil, že súd prvej inštancie v tomto konaní neskúmal, či je resp. nie je spravodlivé, aby žalovanú ďalej zamestnával, resp. či sú alebo nie sú k ďalšiemu zamestnávaniu splnené podmienky v čase vydania rozhodnutia napriek tomu, že svojím odkazom na predmetné rozhodnutia vytýčil predbežný právny názor a smer dokazovania.

5. B. v stanovisku z 18.08.2022 opakovane poukázala na svoj list, ktorým žalobcu upozornila na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Poukázala na ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce, a tvrdila, že jej pracovný pomer sa neskončil v dôsledku jej oznámenia, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Navyše nie je zrejmé, prečo jej žalobca vyplatil nároky, ktoré jej prináležali ak by sa stala nadbytočnou z dôvodu organizačnej zmeny. Počas konania rozporovala legitímnosť organizačnej zmeny, ktorá sa jej týkala, čo nemožno považovať za zásah do práva žalobcu prijímať organizačné zmeny. Zopakovala svoju argumentáciu k dôvodom dokazovania jej kvalifikácie. Žalobca ju osočuje zo skutkov, ktoré súd právoplatne nevyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zopakovala, že mala voči žalobcovi dôveru, preto požadovala pridelovanie práce po okamžitom skončení pracovného pomeru. Ďalej poukázala na svoje vyjadrenie k odvolaniu žalobcu a svoju doterajšiu argumentáciu.

6. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané stranou sporu v zákonom stanovenej lehote na podanie odvolania (§ 359, 362 ods. 1 CSP) a zistení, že spíňa náležitosti § 363 CSP, viazaný dôvodmi a rozsahom odvolania (§ 379, § 380 CSP), viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP) vec prejednal s verejným vyhlásením rozhodnutia (§ 219 ods. 3 CSP). Dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné, preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

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

8. Zo zisteného skutkového stavu vyplýva, že medzi žalobcom a žalovanou bol pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 28.03.2002, uzatvorený na dobu neurčitú, na vykonávanie práce: komplexné zabezpečenie účtovníckej agendy, samostatné zabezpečenie správy miestnych daní, samostatná odborná práca mzdovej účtárne, s dohodnutým miestom výkonu práce Obec Jarok. Dohodou o doplnení náplne práce zo dňa 05.06.2019 došlo medzi stranami sporu k dohode, na základe ktorej bola pracovná náplň doplnená o bod 10. v znení: evidencia a zaúčtovanie dotácií z rozpočtu obce, o bod 11., v znení: evidencia cestovných príkazov, a o bod 12. v znení: evidencia správnych šekov. Dňa 13.09.2019 žalobca doručil žalovanej list zo dňa 13.09.2019 označený ako okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP. B. listom zo dňa 17.09.2019 vyzvala žalobcu na pridelovanie práce. Žalobca prijal dňa 27.09.2019 rozhodnutie o organizačnej zmene č. OÚJK-S2019/00735, ktorým z dôvodu organizačnej neefektívnosti a ekonomickej nehospodárnosti pracovnej pozície - ekonómka, účtovníčka, mzdy a personalistka, túto zrušil, a znížil počet administratívnych zamestnancov obecného úradu z 5 na 4. B. sa na súde domáhala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorá vec bola vedená na Okresnom súde Topoľčany pod sp.zn. 11Cpr/35/2019. Vo veci bolo rozhodnuté rozsudkom Okresného súdu Topoľčany zo dňa 08.12.2020 č.k. 11Cpr/35/2019-221, ktorým súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovanou zo dňa 13.9.2019 je neplatné, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre zo dňa 23.06.2021 sp.zn. 6CoPr/2/2021-358, ktorý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil.

9. Žalobca sa žalobou domáhal voči žalovanej určenia, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou uzatvorený zmluvou zo dňa 28.03.2002 skončil z dôvodu, že nie je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby zamestnankyňa naďalej zamestnávala. B. tvrdenia v žalobe poprela a navrhovala ju zamietnuť. Súd prvej inštancie žalobu zamietol a priznal žalovanej voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnej výške s tým, že o výške tejto náhrady bude rozhodnuté samostatným uznesením po

právoplatnosti rozsudku. Na odvolanie žalobcu je rozsudok súdu prvej inštancie predmetom prieskumu odvolacím súdom.

10.1. Žalobca v odvolaní namietal vadu konania podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, a podľa § 365 ods. 1 písm. d) CSP, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dôvodil, že v kontexte namietaných skutočností a vykonaného dokazovania považuje napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie za zmätočné, nekonzistentné, nepresvedčivé, nelogické a najmä neudržateľné, pretože súd prvej inštancie sa nezameral na dôvody požadovaného určenia, t.j. či je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby žalovanú naďalej zamestnával.

10.2. Odvolací dôvod vymedzený v ustanovení § 365 ods. 1 písm. b) CSP je vo svojej podstate porušením základného práva účastníka súdneho konania na spravodlivý proces, ktoré právo zaručuje v podmienkach právneho poriadku Slovenskej republiky okrem zákonov aj článok 46 a nasl. Ústavy SR a článok 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí ČSFR č. 209/1992 Zb.). Do obsahu práva na spravodlivý proces patrí právo na prístup k súdu, právo na zákonného sudcu, právo na prejednanie sporu v primeranej lehote, právo na poučenie o procesných právach a povinnostiach, právo byť vypočutý, právo navrhovať dôkazy a vyjadrovať sa k nim, právo vyjadriť sa k dokazovaniu a k právnej stránke veci, kontradiktórnosť konania, rovnosť zbraní, zákaz prekvapivých rozhodnutí, zákaz ľubovôle, právo na vyporiadanie sa zo všetkými relevantnými skutočnosťami súdom. Hoci porušenie ktoréhokoľvek čiastkového práva strany sporu predstavuje pochybenie súdu, o naplnenie tohto odvolacieho dôvodu pôjde vtedy, keď postup súdu znemožňujúci realizáciu procesných práv strany sporu dosiahne takú mieru, ktorá odôvodňuje záver, že v konaní došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. V danej veci žalobca v odvolaní neuviedol, ktoré jeho konkrétne procesné práva boli súdom prvej inštancie porušené, preto odvolací súd nemohol preskúmať ani len samotné porušenie procesného práva, či procesných práv žalobcu, a už vôbec nie jeho intenzitu, či mieru vyžadovanú procesným poriadkom.

10.3. Aj vada konania vymedzená v ustanovení § 365 ods. 1 písm. d) CSP je porušením základného práva účastníka súdneho konania na spravodlivý proces tak, ako je uvedené v bode 10.2. Keďže žalobca považoval napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie za zmätočné, nekonzistentné, nepresvedčivé, nelogické a neudržateľné, pretože súd prvej inštancie sa nezameral na dôvody požadovaného určenia, t.j. či je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby žalovanú naďalej zamestnával, odvolací súd skúmal, či súd prvej inštancie konanie nezačal namietanou vadou. Odvolací súd považuje za potrebné uviesť, že z viacerých rozhodnutí Ústavného súdu vyplýva, že „Pre procesnú stranu z práva na spravodlivý súdny proces nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom“ (Například I. ÚS 50/04, II. ÚS 251/03, IV. ÚS 252/04). Podľa § 191 CSP dôkazy hodnotí súd podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. Hoci sa v danej veci súd prvej inštancie v rozsudku zaoberal aj konaním vo veci okamžitého skončenia pracovného pomeru, zároveň sa zaoberal aj jednotlivými argumentami žalobcu uvedenými v žalobe, ktorými dôvodil, prečo nie je spravodlivé od neho požadovať, aby žalovanú naďalej zamestnával. V prvom rade to bola organizačná zmena, ktorú žalobca uskutočnil po okamžitom skončení pracovného pomeru. Ďalej tvrdením žalobcu o tom, že žalovaná nemala na danú pozíciu príslušné vzdelanie a nezvyšovala si kvalifikáciu a neudržiavala odbornú spôsobilosť na výkon pracovnej pozície účtovníčky. A nakoniec tým, že počas trvania sporu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru sa dobrovoľne rozhodla odísť z trhu práce a od 01.04.2020 sa stala poberateľkou starobného dôchodku. So všetkými argumentami sa v dôvodoch napadnutého rozhodnutia vyporiadal. Odvolací súd dodáva, že požiadavky na riadne zdôvodnenie rozsudku súdu stanovuje ustanovenie § 220 ods. 2 Civilného sporového poriadku. Podľa neho v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa žalobca domáhal, aké skutočnosti tvrdil, aké dôkazy označil, aké prostriedky procesného útoku použil, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Jasne a výstižne vysvetlí, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán, ktoré skutočnosti považoval za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil, prípadne odkáže na ustálenú rozhodovaciu prax. Dbá, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé. Výkladom citovaného ustanovenia Civilného sporového poriadku pritom treba dospieť k záveru, že s tam uvedenými požiadavkami je v rozpore úplný nedostatok (absencia) dôvodov rozhodnutia, existencia extrémneho nesúladu medzi právnymi závermi súdu a jeho skutkovými

zisteniami, prípad, keď právne závery zo skutkových zistení pri žiadnej nožnej interpretácii nevyplývajú, a len všeobecné súhrnné zistenia špecifikácie jednotlivých dôkazov, z ktorých mali byť tieto zistenia vyvedené. Odvolací súd po preskúmaní rozsudku súdu prvej inštancie dospel k záveru, že rozhodnutie obsahuje skutkové zistenia, súdom prvej inštancie aplikované právne normy a právne závery, pre ktoré nemožno konštatovať, že napadnuté rozhodnutie nespĺňa atribúty riadne odôvodneného súdneho rozhodnutia. Z obsahu spisu odvolací súd nezistil nedostatok dôvodov, pre ktoré by bolo možné konštatovať nepreskúmateľnosť napadnutého rozsudku a tým inú vadu konania majúcu za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, ani procesný postup súdu prvej inštancie, ktorým by bolo žalobcovi znemožnené, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, v dôsledku ktorých by bolo potrebné napadnutý rozsudok zrušiť.

11. Podľa § 79 ods. 1 prvá veta Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

12. Odvolací súd posudzujúc rozhodnutie súdu prvej inštancie z hľadiska zisteného skutkového stavu, citovaného zákonného ustanovenia a odvolacích dôvodov dospel k záveru, že napadnutý rozsudok je vecne správny. Súd prvej inštancie vykonal vo veci v dostatočnom rozsahu dokazovanie potrebné pre zistenie rozhodujúcich skutočností a z vykonaného dokazovania vyvodil správny právny záver. Súd prvej inštancie konštatoval, že rozhodnutie súdu, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výnimkou, na základe ktorej pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom skončí na základe súdneho rozhodnutia, dňom jeho právoplatnosti. Dôvody, pre ktoré by súd mohol určiť, že síce pracovný pomer sa skončil neplatne, ale nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, Zákonník práce nedefinuje, preto súd musí vychádzať z osobitostí konkrétneho prípadu, čo do dôvodov požadovaného určenia, za účelom spravodlivého usporiadania vzájomných vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom pri súčasnom zachovaní ochrany práv a oprávnených záujmov sporových strán. Dôkazné bremeno v takomto prípade je na strane zamestnávateľa preukázať odôvodnenosť ním uplatneného nároku. Súd prvej inštancie sa v danej veci zaoberal so všetkými dôvodmi, ktoré žalobca uviedol v žalobe a dospel k záveru, že žalobca nepreukázal ospravedlniteľný dôvod, na základe ktorého by mohol rozhodnúť, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalovanú naďalej zamestnával, preto žalobu zamietol. Odvolací súd sa s uvedeným záverom stotožnil. Správny bol aj výrok o trovách konania, keďže žalovaná bola v spore plne úspešná. Zároveň odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie napadnutý rozsudok v dostatočnej miere po právnej aj skutkovej stránke odôvodnil, keď uviedol svoje úvahy, ktorými sa pri rozhodovaní riadil a danú vec správne právne posúdil. Odvolací súd sa týmto odôvodnením v plnom rozsahu stotožnil a preto na správnosť dôvodov napadnutého rozsudku ďalej iba poukazuje (§ 387 ods. 2 CSP).

13. Odvolací súd v zmysle § 387 ods. 3 CSP sa pri posudzovaní danej veci zaoberal podstatnými námietkami žalobcu, uvedenými v dovolaní, pričom s namietanými vadami konania sa vysporiadal v bode 10.

14.1. S tvrdením žalobcu, ktorý považoval za nesprávny a nespravodlivý záver súdu prvej inštancie, podľa ktorého rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým bola zrušená pracovná pozícia vykonávaná žalovanou, bolo účelové so snahou zbaviť sa žalovanej, sa odvolací súd nestotožnil. Správnosti tohto záveru nasvedčuje časová súvislosť, keďže rozhodnutie bezprostredne nasledovalo po oznámení žalovanej, ktorým žiadala o prideľovanie práce. Navyše prijatiu organizačnej zmeny spravidla predchádza dôkladná analýza jej finančných a personálnych následkov, ale žalobca po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene preukázateľne inzeroval voľné miesto účtovníčky, čo nasvedčuje tomu, že išlo o rozhodnutie prijaté bez dôslednej analýzy. Pritom odvolací súd nespochybňuje, že podľa ustálenej judikatúry je organizačná zmena, a hlavne výber zamestnanca, ktorý sa v dôsledku organizačnej zmeny stane nadbytočným, plne v kompetencii zamestnávateľa. Pokiaľ žalobca namietal, že by nemohol uskutočniť žiadnu organizačnú zmenu, ktorá by sa dotkla pozície zastávanej žalovanou pokiaľ by nedošlo k ukončeniu súdneho sporu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, takýto záver z rozhodnutia súdu prvej inštancie nevyplýva. Avšak účelovosti prijatej organizačnej zmeny svedčí aj skutočnosť, že žalobca ani po právoplatnom ukončení súdneho sporu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru až doposiaľ žalovanej výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti nedal.

14.2. Pokiaľ žalobca namietal ostatné dôvody napadnutého rozsudku, a to vzdelanie, resp. schopnosti žalovanej vykonávať danú pozíciu (bod 26.) a porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalovanej, pre

ktoré okamžite skončil pracovný pomer so žalovanou (bod 28., 29), dovodiac, že tieto skutočnosti boli predmetom posudzovania v konaní o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru vedenom Okresným súdom Topoľčany pod sp.zn. 11Cpr/35/2019, a nemožno ich posudzovať v tomto konaní, pretože to nemôže byť posudzované a zohľadňované 2 krát, ani s uvedenými námietkami sa odvolací nestotožnil. Žalobca v žalobe priamo poukazoval na porušovanie pracovnej disciplíny žalovanou a tvrdil, že mala problém s plnením pracovných povinností a nerešpektovala nadriadeného, ako i že nemala pre danú pozíciu príslušné vzdelanie a svoju kvalifikáciu si od roku 2008 nezvyšovala. Z uvedeného dôvodu bol súd prvej inštancie povinný sa tvrdeniami žalobcu v žalobe zaoberať a v dôvodoch rozhodnutia vyhodnotiť ich dôvodnosť.

14.3. Tvrdenie žalobcu, že súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom uložil zamestnávateľovi povinnosť opätovne vytvoriť pracovné miesto, ktoré bolo zrušené a niekoľko rokov neexistuje, pričom nezohľadnil, že objektívne neexistuje skutočná možnosť kde a ako žalovanú zamestnávať, odvolací súd nepovažoval za dôvodné, keďže takýto záver z dôvodoch napadnutého rozsudku nevyplýva. A tvrdenie žalobcu, podľa ktorého organizačná zmena priniesla úsporu pri nakladaní s verejnými financiami o jednu tretinu, a inzerátom zo dňa 12.11.2019 hľadal len spôsob ako uzavrieť končiacie účtovné obdobie roku 2019, ktorého agenda vedená žalovanou bola v stave, za ktorý žiaden externý dodávateľ nechcel prebrať zodpovednosť, žalobca v konaní pred súdom prvej inštancie nepreukázal. Pokiaľ žalobca namietal, že súd prvej inštancie sa nezamerá na dôvody požadovaného určenia, či je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby žalovanú naďalej zamestnával tak, ako to vyslovil na prvom pojednávaní v rámci svojho predbežného právneho názoru, odvolací súd je opačného názoru. Bol to práve žalobca, ktorý mal v žalobe povinnosť tvrdenia a dôkaznú povinnosť vo vzťahu k požadovanému určaniu. Dôvodmi, ktoré žalobca uviedol v žalobe na preukázanie, že nie je spravodlivé od neho požadovať, aby žalovanú ďalej zamestnával, ako i jeho argumentáciou v priebehu konania pred súdom prvej inštancie, sa súd prvej inštancie sa dôsledne zaoberal a ich dôvodnosť vyhodnotil v dôvodoch napadnutého rozsudku.

14.4. K tvrdeniu žalobcu, že súd prvej inštancie neposudzoval skutočnosť, že žalovaná sa od roku 2019 do roku 2021 dopúšťala šikanózneho konania voči zamestnávateľovi tým, že podávala na starostu obce nedôvodné trestné oznámenia a ďalšie nedôvodné podnety (hlavnej kontrolórke, na inšpektorát práce, na okresnú prokuratúru), odvolací súd uvádza, že z obsahu spisu vyplýva len jeden prípad podaného oznámenia z podozrenia z prečinu ohovárania poškodenou H.. F., ktorý bol postúpený na prejednanie priestupku Okresnému úradu v Nitre. Súd prvej inštancie vzťahu na pracovisku medzi H.. F. a žalovanou vyhodnotil v bode 26. rozsudku, pričom odvolací súd sa s jeho závermi plne stotožňuje. Pokiaľ žalobca v odvolaní poukazoval na konanie sp.zn. 11Cpr/35/2019, a na to, čo v uvedenom konaní uvádzala žalovaná, s uvedenými tvrdeniami sa odvolací súd nezaoberal, keďže spis sp.zn. 11Cpr/35/2019 nebol predmetom posudzovania v tomto odvolacom konaní. K tvrdeniu, že medzi žalobcom a žalovanou absentuje akýkoľvek prejav dôvery a lojality, ktoré sa vo všeobecnosti vo vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca vyžadujú, ich vzťah je trvale narušený a rozvrátený prebiehajúcimi a ukončenými konaniami, odvolací súd uvádza, že samotná skutočnosť, že žalobca bol v spore o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru neúspešný, nemôže byť dôvodom pre rozhodnutie o určení, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalovanú naďalej zamestnával. Rovnako ani skutočnosť, že žalovaná uplatnila voči žalobcovi v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru nárok na náhradu mzdy. V opačnom prípade by pri každej uplatnenej neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde, v ktorej by bol zamestnávateľ neúspešný, prichádzalo do úvahy určenie, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, čo určite nebolo zámerom legislatívnej úpravy v § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Takýto výklad nemožno vyvodiť zo žiadneho spôsobu výkladu uvedeného ustanovenia (systematického, teleologického, historického, či logického výkladu). Dôvody určenia skončenia pracovného pomeru rozhodnutím súdu sú v zásade výnimočné a vždy musia vychádzať z tvrdení žalobcu, ktorý musí preukázať, že skutočne ide o také výnimočné okolnosti, ktoré odôvodňujú záver, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalovaného zamestnanca naďalej zamestnával. Súd zároveň prihliada na okolnosti, ktoré majú vzťah k výkonu práce zamestnanca, jeho doterajším výsledkom a schopnostiam. Nemožnosť spravodlivo požadovať, aby zamestnávateľ zamestnanca naďalej zamestnával musí byť v súvislosti s dôvodmi, pre ktoré zamestnávateľ mal zámer skončiť so zamestnancom pracovný pomer. V danej veci sa súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku zaoberal všetkými okolnosťami, ktoré v žalobe tvrdil žalobca a zároveň prihliadal aj na skutočnosti majúce vzťah k výkonu práce žalovanou a dôvodom, pre ktoré žalobca chcel so žalovanou skončiť pracovný pomer. Nemohol však pričítať na ľarchu žalovanej skutočnosť, že žalobca následne, po neplatnom skončení pracovného pomeru, ale pred rozhodnutím súdu, pristúpil k organizačnej zmene, ktorou zrušil pracovné miesto žalovanej. Na takúto organizačnú zmenu, bez ohľadu na záver súdu prvej inštancie o jej účelovosti, nemožno v danej veci prihliadať, môže byť len dôvodom

pre nové rozviazanie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti žalovanej. Z uvedených dôvodov je, podľa názoru odvolacieho súdu, platné skončenie pracovného pomeru so žalovanou plne v kompetencii žalobcu.

14.5. Tvrdenie žalobcu, že súd prvej inštancie nebral do úvahy postoj žalovanej, ktorá sa nezamestnala, hoci takéto možnosti mohla mať, nebolo v konaní pred súdom prvej inštancie preukázané. K tvrdeniu, že nedisponuje predošlou pracovnou pozíciou žalovanej, funkcia, ktorú žalovaná vykonávala bola zrušená, a pracovné povinnosti tejto pozície vykonávajú externí dodávatelia služieb, odvolací súd opakuje, že v takom prípade je povinnosťou žalobcu ukončiť pracovný pomer niektorým so spôsobov uvedených v Zákonníku práce a samozrejme platne. Pokiaľ žalobca poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Nitre sp.zn. 12CoPr/6/2018, uvedené rozhodnutie bolo zrušené uznesením Najvyššieho súdu SR zo dňa 31.01.2023 sp.zn. 6Cdo/98/2020. Z rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 3CoPr/17/2014 vyplýva, že súd prvej inštancie rozsudkom zamietol vzájomný návrh žalovaného, ktorým sa domáhal určenia, že od neho nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával a odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. K rozhodnutiu Krajského súdu v Trnave sp.zn. 25Co/43/2014, odvolací súd uvádza, že zo strany zamestnankyne bolo preukázané majetkovo a personálne prepojenie s viacerými spoločnosťami vykonávajúcimi činnosť konkurenčnú k hlavnej činnosti zamestnávateľa, a narušenie vzájomnej dôvery v súvislosti s prebiehajúcimi súdnymi spormi súvislosti, ktoré sa týkali uzatvorenia zmluvy o predaji časti podniku. Teda nešlo o súdne spory súvisiace s neplatným skončením pracovného pomeru a náhradou mzdy.

15. Z uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

16. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 262 ods. 1 v spojení s ustanovením § 396 ods. 1 CSP a podľa § 255 ods. 1 CSP a priznal žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalobcovi v rozsahu 100 % z dôvodu, že žalovaná bola v odvolacom konaní úspešná. O výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením vydaným vyšším súdnym úradníkom podľa § 262 ods. 2 CSP.

Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Nitre v pomere hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je prípustné odvolanie.

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). Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 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).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), to neplatí, ak je a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).