

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 15CoPr/5/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1114215537  
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 07. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Mészárosová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1114215537.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Evy Mészárosovej a členov senátu JUDr. Márie Hajdínovej a JUDr. Silvie Walterovej v právnej veci žalobkyne: A. B. C. D. C. D. E. A. F. D. E. G. , narodená dňa XX.X.XXXX, trvale bytom H., H. I. F. XXXX/XX, zastúpená JUDr. Felix Neupauer, advokát, Bratislava, Dvořákovo nábrežie č. 8/A a Doc. JUDr. Juraj Hamuľák, PhD., Bratislava, Jégého č. 16999/12, proti žalovanému: Wüstenrot stavebná sporiteľňa, a.s., Bratislava, Einsteinova č. 21, Digital Park I, IČO: 31 351 026, zastúpený Bartošík Šváby s.r.o., Bratislava, Plynárenská č. 7/A, IČO: 35 929 049, za ktorú konajú C. J., J. K. a A. K., o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a iné, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Mestského súdu Bratislava IV (vo veci Okresného súdu Bratislava I) zo dňa 22. júna 2021, č. k. 17 Cpr 8/2014-923, takto

### rozhodol:

I. Čiastočný rozsudok Mestského súdu Bratislava IV (vo veci Okresného súdu Bratislava I) zo dňa 22. júna 2021, č. k. 17 Cpr 8/2014-923, vo výroku I. m e n í tak, že žalobu žalobkyne z a m i e t a , a vo výroku II. z r u š u j e .

II. Žalovanému p r i z n á v a nárok na náhradu trov prvoinštančného ako aj odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

21

15 CoPr 5/2022

1.1. Čiastočným rozsudkom zo dňa 22.6.2021, č. k. 17 Cpr 8/2014-923, súd prvej inštancie, čo do základu vyhovel žalobe žalobkyne a určil, že skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou zo dňa 30.1.2014 je neplatné s tým, že o výške náhrady mzdy a náhrady trov konania rozhodne po právoplatnosti tohto rozsudku. Svoje rozhodnutie právne odôvodnil ustanoveniami § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. b), ods. 2, 3, § 13 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení ku dňu 30.1.2014 (ďalej len „Zákonník práce“). Vychádzal zo žaloby, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 30.1.2014 je neplatné, ako aj náhrady mzdy. V žalobe uviedla, že u žalovaného bola zamestnaná na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.9.2009, ktorá bola zmenená pracovnou zmluvou zo dňa 14.8.2013. Pracovala na pracovnej pozícii „odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra“ s nástupom do práce dňa 1.10.2009. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú a dojednaný týždenný pracovný čas 16 hodín. Dňa 14.4.2014 jej bolo doručené „Potvrdenie o zamestnaní podľa § 75 ods. 2 Zákonníka práce“, v ktorom žalovaný potvrdil, že bola u neho zamestnaná od 1.10.2009 do 31.3.2014. V Union zdravotnej poisťovni zistila, že bola žalovaným odhlásená zo zdravotného poistenia ku dňu 31.3.2014. Následne zistila, že žalovaný jej mal dňa 30.1.2014 na pracovisku doručiť výpoveď z pracovného pomeru s poukazom na § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorú odôvodnil tým, že s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce vo Wüstenrot centre v Košickom samosprávnom kraji rozhodol

o znížení stavu zamestnancov, v dôsledku čoho bolo jej pracovné miesto zrušené s účinnosťou od 31.1.2014 bez náhrady z dôvodu nadbytočnosti. Žalovaný jej vo výpovedi oznámil, že nemá pre ňu žiadnu vhodnú pracovnú pozíciu a že od 1.2.2014 nie je nutná jej účasť na pracovisku, keďže jej nie je možné prideliť prácu. Žalobkyňa v žalobe namietala, že jej výpoveď z pracovného pomeru zo strany žalovaného nikdy nebola doručená, žalovanému dňa 15.4.2014 oznámila, že skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvala na ďalšom zamestnávaní. Namietala, že v dňoch 30.1.2014 až 4.2.2014 bola dočasne práceneschopná, čo rovnako spôsobuje neplatnosť výpovede. V priebehu konania žalobkyňa namietala ďalšie dôvody neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a to absencia rozhodnutia o organizačných zmenách, absencia príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, neprerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov, neponúknutie inej vhodnej práce. Podľa žalobkyne skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného bola jej sťažnosť, týkajúca sa preradenia pani L. H..

1.2. Žalovaný žiadal žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietnuť. Vo vyjadrení k žalobe uviedol, že A. M. B., riaditeľ úseku odbytu žalovaného a p. N., poverená zastupovaním vedúceho Wüstenrot centra v Košiciach (ďalej len „WUC Košice“), prejednali so žalobkyňou dôvod skončenia jej pracovného pomeru, pokúsili sa jej výpoveď odovzdať, žalobkyňa odmietla výpoveď prevziať. Žalovaný poukázal na list žalobkyne – oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 15.4.2014, v ktorom žalobkyňa uviedla, že dňa 30.1.2014 jej bola doručovaná písomná výpoveď zo strany žalovaného a to A. B.. Dôvodil, že účinky doručenia výpovede nastanú aj vtedy, ak zamestnanec odmietne písomnosť prijať. Nárok na náhradu mzdy považoval za nedôvodný. Žalovaný uviedol, že rozhodnutím predstavenstva zo dňa 28.1.2014 bolo zrušené jedno pracovné miesto odborného referenta pre prevádzku WUC Košice 1 a to miesto žalobkyne, ku dňu 31.1.2014. Dôvodom bolo zabezpečenie zvýšenia efektívnosti a hospodárnosti práce v jeho dvoch centrách a to WUC Košice 1 a WUC Košice 2. Organizačná zmena bola plánovaná, čo vyplýva z následnosti jednotlivých krokov, boli plánované vopred. Sťažnosť žalobkyne, súvisiaca s pani H. nemala žiadny vplyv na rozhodnutie o organizačnej zmene. Na pracovné miesto žalobkyne nebol prijatý nový zamestnanec, jej pracovná náplň bola rozdelená medzi pani J., pani N., vedúceho WUC Košice 2 a medzi niektorých viazaných finančných agentov.

1.3.1. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi založenými do spisu stranami sporu, výpoveďou žalobkyne, ako aj svedeckými výpoveďami svedkov (O. N., A. M. B., P. Q. K., A. A. J., M. R. F.) a zistil, že žalobkyňa a žalovaný uzatvorili dňa 30.9.2009 pracovnú zmluvu, na základe ktorej bude žalobkyňa vykonávať druh práce vyplývajúci z funkcie odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra, s miestom výkonu práce Wüstenrot stavebnej sporiteľne, a.s., s nástupom práce 1.10.2009, pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Dňa 14.8.2013 žalobkyňa a žalovaný uzatvorili pracovnú zmluvu, ktorou došlo k zmene pracovných podmienok s tým, že druh práce (pracovná pozícia odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra) zahŕňa pracovné činnosti, najmä koordináciu činnosti v sieti WUC a WUA v zmysle poverenia štatútnymi organizačnými jednotkami zamestnávateľa a ďalšími internými normami zamestnávateľa, s ktorých obsahom bol zamestnanec oboznámený pred podpisom tejto pracovnej zmluvy, miestom výkonu práce sú pracoviská Wüstenrot stavebnej sporiteľne, a.s. v Košickom samosprávnom kraji.

1.3.2. Z obsahu rozhodnutia predstavenstva per rollam podľa § 9 ods. IV bod 3. platných stanov žalovaného zo dňa 28.1.2014 súd prvej inštancie zistil, že žalovaný, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce vo Wüstenrot centre v Košickom samosprávnom kraji, rozhodol o znížení stavu zamestnancov spôsobom: 1./ zamestnávateľ s účinnosťou od 31.1.2014 ruší jednu pracovnú pozíciu „odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra“ vo Wüstenrot centre v Košickom samosprávnom kraji a to bez náhrady, 2./ zamestnávateľ tým s účinnosťou od 31.1.2014 znižuje počet pracovných miest vo Wüstenrot centre v Košickom samosprávnom kraji o jedno pracovné miesto, 3./ zamestnávateľ ukladá personálnemu útvaru v prípade voľnej pracovnej pozície u zamestnávateľa spĺňajúcej predpoklady inej vhodnej práce v zmysle ustanovení Zákonníka práce zabezpečiť ponuku inej vhodnej práce pre A. B. C., odbornú referentku pre prevádzku Wüstenrot centra, ktorej pracovná pozícia sa ruší, vyhotoviť príslušné dokumenty týkajúce sa skončenia pracovného pomeru a zrušenia poverenia na vedúcu Wüstenrot centra s A. B. C..

1.3.3. Z obsahu výpovede zo dňa 30.1.2014 súd prvej inštancie zistil, že žalovaný s poukazom na ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce rozviazal so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou z dôvodu, že rozhodol, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce vo Wüstenrot centre v Košickom samosprávnom kraji, o znížení stavu zamestnancov, v dôsledku čoho bolo pracovné miesto žalobkyne zrušené s účinnosťou od 31.1.2014 bez náhrady a žalobkyňa sa tým stala nadbytočnou. Žalovaný vo výpovedi uviedol, že nemá pre žalobkyňu žiadnu vhodnú pracovnú pozíciu, čím si nemôže splniť svoju ponukovú povinnosť (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce). Ďalej uviedol, že počnúc

dňom 1.2.2014 jej nebude možné prideliť prácu a teda nebude možné vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy pre prekážky na strane zamestnávateľa. Z tohto dôvodu nie je od 1.2.2014 nutná jej účasť na pracovisku. Zamestnávateľ sa súčasne zaviazal k vyplateniu priemernej mzdy žalobkyni až do uplynutia výpovednej doby a súčasne k vyplateniu odstupného vo výške dvojnásobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca (§ 76 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce). Výpovedná doba sa spravuje ustanoveniami Zákonníka práce a je dvojmesačná s tým, že pracovný pomer skončí dňom 31.3.2014.

1.3.4. Z obsahu oznámenia žalobkyne o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 15.4.2014 súd prvej inštancie zistil, že dňa 30.1.2014 jej bola doručovaná písomná výpoveď žalovaného prostredníctvom A. B. z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, že žalobkyňa považuje rozviazanie pracovného pomeru za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce podľa pracovnej zmluvy zo dňa 30.9.2009.

1.4. Súd prvej inštancie v odôvodnení rozhodnutia uviedol, že vec posúdil z hľadiska všetkých predpokladov platnosti spornej výpovede, vrátane posúdenia otázky, či sa žalobkyňa stala nadbytočnou v súvislosti s organizačnou zmenou žalovaného. Podmienkou použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je organizačná zmena u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť písomné, čo v prejednávanej veci zo strany žalovaného splnené bolo. Zároveň bolo výslovne uvedené, že sa ruší miesto na pracovnej pozícii „odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra“ vo Wüstenrot centre v Košickom samosprávnom kraji a to bez náhrady, pričom z rozhodnutia prijatého dňa 28.1.2014 per rollam vyplýva, že sa jedná konkrétne o miesto žalobkyne. Ďalej súd prvej inštancie uviedol, že k predpokladom platnej výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce patrí podľa ustálenej judikatúry to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ (alebo príslušný orgán) rozhodnutie, že sa podľa tohto rozhodnutia konkrétny zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným, a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t.j. že sa zamestnanec stal práve a len v dôsledku takéhoto rozhodnutia (jeho vykonávaním u zamestnávateľa) nadbytočným. Pre výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je súčasne charakteristické, že zamestnávateľ i naďalej môže (objektívne vzaté) zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, avšak jeho práca nie je (vôbec alebo v pôvodnom rozsahu) pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná, pretože sa stal nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie o zmene úloh organizácie, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačnú štruktúru.

O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Tieto dôvody musia spočívať v tom, že zamestnávateľ tieto práce nepotrebuje vôbec, alebo nie v pôvodnom rozsahu. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene reflektuje skutočnosť, že zamestnávateľ nebude mať možnosť (vôbec alebo v pôvodnom rozsahu) plniť povinnosť pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy (pre jej nepotrebnosť), ktorú je zamestnanec inak schopný a ochotný vykonávať. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje zamestnávateľ, pričom súd v zásade nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Nadbytočnosť zamestnanca musí byť príčinnej súvislosti s organizačnou zmenou. Tento výpovedný dôvod by nebol daný napríklad, ak by na určitom pracovisku prebiehali organizačné zmeny, avšak k zrušeniu pracovného pomeru by došlo na úplne inom pracovisku. Podľa súdu prvej inštancie musí zamestnávateľ rešpektovať, že o prípad nadbytočnosti nepôjde, ak činnosti vykonávané zamestnancom pred organizačnou zmenou vykonanou u žalovaného zostali po účinnosti rozhodnutia o organizačnej zmene pre žalovaného stále potrebné a keď tieto činnosti mali byť naďalej zabezpečované inými zamestnancami žalovaného. Nie je samo o sebe významné, ako zamestnávateľ (príslušný orgán) svoje rozhodnutie o organizačnej zmene označil; ak rozhodnutie zamestnávateľa (príslušného orgánu) bolo naozaj prijaté (posudzované v zmysle jeho skutočného zmyslu) na dosiahnutie zmeny úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo iné organizačné zmeny, bol hmotnoprávne splnený predpoklad pre platné podanie výpovede z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, aj keby organizačnou zmenou sledovaný efekt nebol neskôr dosiahnutý, alebo keby sa ukázala prijatá organizačná zmena neskôr ako neúčinná. Avšak v prípade, že rozhodnutím zamestnávateľa (príslušného orgánu), prípadne jeho realizáciou u zamestnávateľa, boli od začiatku sledované iné ako uvedené ciele a že teda zamestnávateľ (príslušný orgán) v skutočnosti len predstieral prijatie organizačného opatrenia (zmenu svojich úloh, technického vybavenia, zníženie stavu

zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo inú organizačnú zmenu) so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery, je potrebné vyvodiť, že rozhodnutie o organizačnej zmene významné z hľadiska ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nebolo prijaté; pri skúmaní toho, čo zamestnávateľ naozaj sledoval svojím opatrením, je potrebné posudzovať konanie zamestnávateľa vždy v jeho úplnosti a logickej nadväznosti.

1.5. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania mal za to, že prijatie rozhodnutia žalovaného zo dňa 28.1.2014 o zrušení pracovného miesta žalobkyne v skutočnosti nesúvislo s jeho reorganizáciou, ktorej cieľom malo byť zefektívnenie činnosti žalovaného so zámerom ušetriť finančné prostriedky. Podľa súdu prvej inštancie žalobkyňa v rámci dokazovania bez pochybností preukázala, že v istom momente nastala porucha vzťahov medzi ňou a žalovaným, ktorá bola zapríčinená preradením jej blízkej spolupracovníčky p. L. H. z Košíc do Rožňavy v decembri 2013 a to na základe rozhodnutia krajského riaditeľa P. M. S.. Uvedené malo za následok, že žalovaný dňa 27.1.2014 vypovedal svedkyňu H. zmluvu o viazanom finančnom agentovi a následne dňa 28.1.2014 rozhodol o zrušení pracovného miesta žalobkyne s tým, že dňa 30.1.2014 žalovaný, prostredníctvom A. B., doručil žalobkyňu výpoveď priamo na jej pracovisku v Košiciach. Podľa súdu prvej inštancie rozhodnutie o zrušení pracovného miesta žalobkyne nebolo v skutočnosti prijaté v súvislosti s optimalizáciou a racionalizáciou WUC Košice 1, o ktorej nemali vopred vedomosť nielen žalobkyňa, či svedkyňa N., ale ani svedok A. B.. Tvrdenie žalovaného o tom, že rozhodnutie o zrušení pracovného miesta žalobkyne bolo prijaté dňa 28.1.2014 s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce vo Wüstenrot centre v Košickom samosprávnom kraji tak, podľa súdu prvej inštancie, vyznieva ako účelové a nepresvedčivé, ktorého jediným cieľom bolo „legálne“ ukončiť spoluprácu v tom čase s „nepohodlnou zamestnankyňou“. Podľa súdu prvej inštancie, pokiaľ ide o ďalšie správanie žalobkyne z dokazovania vyplýva, že síce dňa 30.1.2014 po prevzatí výpovede, ktoré odmietla podpísať, opustila pracovisko žalovaného z dôvodu práceneschopnosti, avšak z elektronickej komunikácie s kolegom Faktorom vyplýva, že sa ešte snažila zvrátiť ukončenie pracovného pomeru. Súd prvej inštancie konštatoval, že keďže po ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou došlo k prerozdeleniu jej činností medzi pani N., pani J. a riaditeľku WUC Košice 2, žalovaný nepreukázal materiálnu podmienku, vyplývajúcu z ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a to pokiaľ ide o nadbytočnosť práce žalobkyne. Ďalej súd prvej inštancie konštatoval, že žalovaný bez pochybností nepreukázal, o aké konkrétne organizačné zmeny sa malo v súvislosti s rozhodnutím zo dňa 28.1.2014 jednať, iba uviedol, že sa jedná o zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce vo Wüstenrot centre v Košickom samosprávnom kraji, avšak uvedené rozhodnutie vôbec nenadväzovalo na predošlú, koncepčne ucelenú a vopred avizovanú optimalizáciu a racionalizáciu prác, o ktorej by zamestnanci vopred vedeli, aby sa tak mohli pripraviť na prípadnú zmenu prác, miesta výkonu prác alebo na prípadné prepúšťanie. Súd prvej inštancie nemal za preukázané splnenie podmienok predpokladaných v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keďže u žalovaného reálne dňa 28.1.2014 nedošlo k takej organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa žalobkyňa mala stať nadbytočnou. Zo strany žalovaného sa jednalo o simulovanú a fiktívnu organizačnú zmenu s cieľom zbavenia sa žalobkyne, súd preto považoval organizačnú zmenu zo dňa 28.1.2014 za účelovú a v rozpore s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 Zákonníka práce). V nadväznosti na rozhodnutia najvyšších súdnych autorít v obdobných veciach súd prvej inštancie konštatoval, že žalovaný mal právo v zmysle Zákonníka práce uskutočniť organizačné zmeny s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, avšak tie museli odzrkadľovať objektívny stav, t. j. napr. zníženie pracovnej agendy, dopytu po vybavovaní agendy žalovaného a pod., aby sa v komplexe všetkých okolností javila organizačná zmena ako racionálna. Žalovaný však nepreukázal, že by v čase pred výpoveďou došlo k výraznému zníženiu pracovného objemu a dopytu prác v rámci agendy žalovaného (napr. z dôvodu hospodárskej krízy). Súd prvej inštancie uviedol, že sa priklonil na stranu žalobkyne a s poukazom na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2932/2016, ktorý považoval za plne aplikovateľný v tomto spore, rozhodol tak, že žalobnému návrhu v časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 30.1.2014, v celom rozsahu vyhovel.

2.1. V zákonnej lehote podal proti rozsudku odvolanie žalovaný dôvodiac ustanovením § 365 ods. 1 písm. b), d), f) a h) C.s.p. Nesúhlasil so záverom súdu prvej inštancie, že pre platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sa vyžaduje, aby bola práca prepusteného zamestnanca pre zamestnávateľa nadbytočná. Nevyplýva to ani zo Zákonníka práce, ani z ustálenej slovenskej judikatúry, ani z právnej teórie, a dokonca ani z ustálenej českej judikatúry. Podľa Zákonníka práce je podmienkou výpovede nie nadbytočnosť práce zamestnanca, ale nadbytočnosť samotného zamestnanca. K rozsudku Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2932/2016, zo dňa

25.1.2017, na ktorý poukazoval súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí uviedol, že je v rozpore s konštantnou rozhodovacou praxou súdov Slovenskej republiky aj Českej republiky; je neaplikovateľný na prejednávaný prípad; je v rozpore so samotnou logikou veci a významom a účelom dotknutého ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutia a to rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 9 CoPr 7/2013, zo dňa 13.2.2013, Krajského súdu v Trnave sp. zn. 24 CoPr I/2013, zo dňa 19.6.2013, Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 1506/2011, zo dňa 12.6.2012, Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 733/2003, zo dňa 20.11.2003, z ktorých vyplýva, že zákonný postup je taký postup zamestnávateľa, keď na základe prijatej organizačnej zmeny rozhodol, že zruší pracovné miesto navrhovateľa a jeho prácu rozdelil medzi zvyšných pracovníkov.

2.2. K simulovaniu výpovedného dôvodu žalovaný uviedol, že skutkové zistenia súdu nevyplývajú z vykonaného dokazovania, práve naopak, sú v rozpore s vykonaným dokazovaním. Súd vychádza pri ustálení skutkového stavu iba zo svojich dohadov a pocitov, a nie z preukázaných skutočností a najmä z nepreukázaných skutočností. Súd ignoroval základné zásady civilného sporového konania, ako je dôkazné bremeno žalobcu a prijal ničím nepodložené tvrdenia žalobkyne za skutkový stav. Žalovaný má za to, že úlohou súdu nie je prikláňať sa pri svojom rozhodovaní na jednu alebo druhú stranu (bod 43. odôvodnenia rozsudku), ale na základe riadne zisteného skutkového stavu aplikovať príslušnú právnu normu. To, že medzi žalobkyňou a žalovaným nastala porucha vzťahov ešte neznamená, že táto porucha bola dôvodom zrušenia pracovného miesta a skončenia pracovného pomeru žalobkyne, ako to nesprávne právne kvalifikuje súd prvej inštancie. Konštatoval, že v konaní nebol predložený jediný dôkaz, ktorý by potvrdzoval tvrdenie súdu o tom, že žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobkyňou z dôvodu jej sťažnosti na preradenie pani H.. Podľa žalovaného je to práve žalobkyňa, ktorá je v konaní povinná uniesť dôkazné bremeno a preukázať, že dôvodom skončenia pracovného pomeru bola jej sťažnosť. Odvolateľ dôvodil, že v konaní mnohými dôkazmi preukázal, že pracovné miesto žalobkyne bolo zrušené z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce. Zrušenie pracovného miesta žalobkyne z dôvodu efektívnosti a hospodárnosti v konaní potvrdili svedkovia O., K., F., T.. Pán O. a pani F. tiež potvrdili, že zrušeniu pracovného miesta žalobkyne predchádzala analýza. Pani K. tiež potvrdila, že ju pán O. nepožiadaval, aby do konca mesiaca prepustila žalobkyňu, z čoho vyplýva, že pán O. nemal záujem čo najrýchlejšie sa zbaviť žalobkyne, ale postupoval iba na základe analýzy s cieľom zvýšenia efektívnosti práce vo WUC v Košiciach. Prepustenie žalobkyne pritom nebolo nič výnimočné, keďže v danom období prebiehalo viacero organizačných zmien. Odvolateľ vytýkal súdu prvej inštancie, že sa vôbec nevysporiadal s uvedenými dôkazmi. Neuviedol, prečo neprihliadal na svedecké výpovede uvedených svedkov, ktorí buď v mene žalovaného priamo toto rozhodnutie prijímali alebo boli účastní vykonania rozhodnutia zamestnávateľa z dôvodu ich pracovného zaradenia; ale prihliadol iba na výpoveď jedného svedka - pani H., ktorá bola podriadenou žalobkyne a o motíve rozhodovania žalovaného nemala a nemohla mať žiadnu skutkovú vedomosť a navyše žiadne skutkové tvrdenie ani ako svedok neuviedla, pričom súdu predložila iba svoj úsudok o dôvode skončenia pracovného pomeru žalobkyne. Ďalej mu vytýkal, že sa tiež nevysporiadal ani s jeho argumentáciou o nelogickosti a nepravdepodobnosti záveru o tom, že pracovné miesto žalobkyne malo byť zrušené z dôvodu jej sťažnosti. Žalovaný organizačnú zmenu ani jej dôvod nepredstieral a so žalobkyňou ukončil pracovný pomer v súlade so Zákonníkom práce a dobrými mravmi. Organizačnou zmenou bolo zrušenie pracovného miesta žalobkyne z dôvodu, že dve WUC v Košiciach sa nachádzali blízko seba a postačoval iba jeden vedúci. Súd nie je oprávnený rozhodovať o spôsobe riadenia podniku žalovaného, môže skúmať len to, či bolo rozhodnutie o organizačnej zmene prijaté za účelom zvýšenia efektivity práce alebo či bolo prijaté za iným účelom.

2.3. Podľa odvolateľa v prípade výpovede boli splnené všetky obligatórne predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to: existencia písomného rozhodnutia štatutárneho orgánu zamestnávateľa o zrušení pracovného miesta zamestnanca (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce), existencia prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov (§ 74 Zákonníka práce); existencia písomnej výpovede riadne doručenej zamestnancovi (§ 61 ods. 1 Zákonníka práce); skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (§ 62 ods. 2 Zákonníka práce); uplynutie výpovednej doby a neexistencia prekážky zakladajúcej zákaz výpovede (§ 62 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s § 64 Zákonníka práce); neexistencia znovuvytvorenia zrušeného pracovného miesta počas dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru zamestnanca (§ 61 ods. 3 Zákonníka práce).

2.4. Odvolateľ namietal neurčitost' prvého výroku rozsudku súdu prvej inštancie, keďže z neho nie je zrejmé, skončenie akého pracovného pomeru je neplatné, nakoľko v ňom pracovný pomer nie je bližšie špecifikovaný, teda medzi kým, na základe akej zmluvy, a pod.

2.5. K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. b) C.s.p. odvolateľ namieta, že súd sa v odôvodnení rozsudku vôbec nevysporiadal s kľúčovými argumentmi žalovaného. Súd neodôvodnil, prečo sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe slovenských súdov, dostatočne neodôvodnil, ako dospel k niektorým skutkovým zisteniam uvedeným vyššie. Rozsudok je tak nepreskúmateľný a tým aj v rozpore so základným ústavným právom žalovaného na spravodlivý proces, keď súd svojvoľne rozhodol o právach a povinnostiach žalovaného bez toho, aby svoje rozhodnutie náležite odôvodnil, čím znemožnil žalovanému podať kvalifikované odvolanie. Súd tiež ustálil skutkový stav nie na základe vykonaných dôkazov, ale na základe pocitov a dohadov, čím mohlo dôjsť k arbitrárnosti jeho rozhodnutia.

2.6. K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. f) C.s.p. odvolateľ uviedol, že skutkové zistenia súdu, že: žalobkyňa sa nestala z dôvodu prijatia rozhodnutia žalovaného nadbytočnou; žalovaný prijal rozhodnutie z dôvodu podania sťažnosti žalobkyne, za účelom zbavenia sa nepohodlného zamestnanca, a nie z dôvodu a za účelom zabezpečenia efektívnosti práce; rozhodnutie nenadväzovalo na predošlú, koncepčne ucelenú a vopred avizovanú optimalizáciu a racionalizáciu prác žalovaného; tvrdenie pani F. nekorešponduje s časovou súslednosťou ukončenia pracovného pomeru žalobkyne dňa 30.1.2014 a rozhodnutím žalovaného zo dňa 11.6.2014 (rozhodnutie o zlúčení WUC Košice 1 a WUC Košice 2, poznámka odvolacieho súdu); zrušenie pracovného miesta žalobkyne bolo iba fiktívne; žalovaný organizačnú zmenu iba simuloval; žalovaný nepreukázal, o akú organizačnú zmenu sa malo v súvislosti s rozhodnutím konkrétne jednať; ako aj ostatné skutkové zistenia súdu, napadnuté v odvolaní, sú nesprávne a v rozpore s vykonaným dokazovaním, prípadne nie sú vykonaným dokazovaním preukázané.

2.7. Odvolateľ odvolaciemu súdu navrhol, aby zmenil rozsudok súdu prvej inštancie tak, že žalobu žalobkyne v celom rozsahu zamietne a prizná žalovanému nárok na náhradu trov konania.

3. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení poukázala na svoje pracovné úspechy u žalovaného počas piatich rokov, ako aj na vykonštruovanosť výpovedného dôvodu v jej prípade. Vyzvala žalovaného na predloženie dôkazov, ktoré by vyvrátili ňou tvrdené fakty o tom, že jej výsledky za pracovisko WUC Košice 1 boli excelentné, nikdy nebola napomínaná za pracovné výsledky, jej prepustením nebola dosiahnutá žiadna úspora, bola prepustená z čisto osobných dôvodov. Pre skupinu Wüstenrot pracovala od roku 1993 s vynikajúcimi výsledkami. Podľa žalobkyne listiny - rozhodnutie predstavenstva per rollam s dátumom 28.1.2014, žiadosť o prerokovanie výpovede s dátumom 29.1.2014 a potvrdenie o prerokovaní výpovede s dátumom 29.1.2014 boli vypracované dodatočne, svedectvo A. K. považuje žalobkyňa za účelové, žalovaný nepredložil dôkaz o opaku. Žalovaný nepreukázal, že splnil zákonnú povinnosť vopred prerokovať výpoveď z pracovného pomeru danú žalobkyňi so zástupcami zamestnancov.

4. K vyjadreniu žalobkyne sa vyjadril žalovaný, vytýkal súdu prvej inštancie, že v rozhodnutí neodôvodnil, prečo sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe slovenských súdov v otázkach týkajúcich sa nadbytočnosti zamestnanca, ako aj to, že ustálil skutkový stav nie na základe vykonaných dôkazov, ale na základe pocitov a dohadov, čím mohlo dôjsť k arbitrárnosti rozhodnutia a postupu v rozpore s § 2 ods. 2 zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach (§ 365 ods. 1 písm. b/ a d/ C.s.p.). Podľa odvolateľa nesprávne a v rozpore s vykonaným dokazovaním sú nasledovné skutkové zistenia: žalobkyňa sa nestala z dôvodu prijatia rozhodnutia žalovaného o zrušení jej pracovného miesta zo dňa 28.1.2014 (ďalej len „Rozhodnutie“) nadbytočnou; žalovaný prijal Rozhodnutie z dôvodu podania sťažnosti žalobkyne, za účelom zbavenia sa nepohodlného zamestnanca, a nie z dôvodu a za účelom zabezpečenia efektívnosti práce; Rozhodnutie nenadväzovalo na predošlú, koncepčne ucelenú a vopred avizovanú optimalizáciu a racionalizáciu prác žalovaného; tvrdenie pani F. nekorešponduje s časovou súslednosťou ukončenia pracovného pomeru žalobkyne dňa 30.1.2014 a rozhodnutím žalovaného zo dňa 11.6.2014; zrušenie pracovného miesta žalobkyne bolo iba fiktívne; žalovaný organizačnú zmenu iba simuloval; žalovaný nepreukázal, o akú organizačnú zmenu sa malo v súvislosti s Rozhodnutím konkrétne jednať (§ 365 ods. 1 písm. f/ C.s.p.). Odvolateľ vytýkal súdu prvej inštancie, že nesprávne právne posúdil vec, keď určil, že výpoveď je neplatná, najmä tým, že podľa súdu sa žalobkyňa nemohla stať nadbytočnou, ak jej práca bola rozdelená medzi iných existujúcich zamestnancov a že žalovaný mal organizačnú zmenu iba simulovať (§ 365 ods. 1 písm. h/ C.s.p.). Poukázal na to, že žalobkyňa vo svojom vyjadrení k týmto odvolacím dôvodom uviedla, že je potrebné skúmať, aké obchodné výsledky dosahovala ona a jej „obchodná skupina“ pred výpoveďou a aké obchodné výsledky boli dosahované na WUC Košice I po výpovedi, a to so zreteľom na žalovaným deklarovaný cieľ, výpoveďou žalobkyňi zabezpečiť efektívnosť práce; že nemohla po výpovedi ísť na zahraničné zájazdy; že jej nikto nepoďakoval za odpracované roky; že sa od nikoho nedozvedela,

prečo vlastne bola prepustená atď.; že žalovaný nepredložil protokol zo zasadnutia predstavenstva, na ktorom by bolo prerokované prijatie Rozhodnutia; že Rozhodnutie, žiadosť o prerokovanie výpovede orgánom odborovej organizácie zo dňa 29.1.2014 (ďalej len „Žiadosť“) a potvrdenie o prerokovaní výpovede zo dňa 29.1.2014 (ďalej len „Potvrdenie“) neboli vyhotovené a podpísané pred 30.1.2014, ale boli vyhotovené dodatočne; že žalovaného nezaujímali žiadne ekonomické straty v súvislosti s jej prepustením; že výpoveď nebola nikdy žalobkyni doručená a rozhodnutie nebolo prerokované s výborom odborovej organizácie; že počas výsluchu dňa 20.2.2018 svedkyňa U. T. odmietla potvrdiť konkrétny dátum 29.1.2014 ako dátum prerokovania výpovede a žalovaný neuniesol dôkazné bremeno ohľadom preukázania, že výpoveď prerokoval pred 30.1.2014. Odvolateľ poukázal na to, že z uvedeného rozboru tvrdení žalobkyne vyplýva, že ani jedno z týchto tvrdení nesmeruje proti akejkoľvek odvolacej námietke žalovaného vymedzenej v odvolaní. Ďalej poukázal na to, že ak žalobkyňa tvrdí, že jej pracovné výsledky a výsledky jej „obchodnej skupiny“ boli vo WUC Košice 1 lepšie pred jej výpoveďou ako pracovné výsledky po jej výpovedi, bolo jej základnou procesnou povinnosťou toto svoje tvrdenie preukázať dôkazmi, resp. aspoň navrhnúť vykonanie dokazovania v tomto smere, čo však preukázateľne počas konania neurobila. Zároveň ale konštatoval, že hodnotenie obchodných výsledkov pred a po výpovedi z pracovného pomeru je pre posúdenie neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru irelevantné. Ďalej konštatoval, že v konaní preukázal, že rozhodnutie zo dňa 28.1.2014, žiadosť o prerokovanie výpovede zo dňa 29.1.2014 a potvrdenie o prerokovaní výpovede zo dňa 29.1.2014 boli vyhotovené a podpísané pred 30.1.2014, a to jednak (i) samotnými listinnými dôkazmi (rozhodnutím, žiadosťou a potvrdením), z ktorých jednoznačne vyplýva, že boli podpísané v deň, ktorý je v nich uvedený ako deň podpisu a jednak aj (ii) svedeckou výpoveďou A. Q. K.. Žalobkyňa v konaní nepredložila ani jeden dôkaz, ktorým by spochybnila, že predmetné listiny nemohli byť podpísané v deň v nich uvedený ako dátum podpisu. Odvolateľ tvrdenia žalobkyne ohľadom okolností výpovede považoval za nepravdivé a pravdu skresľujúce. Uviedol, že žalobkyňa vedela o tom, že jej pracovné miesto bolo zrušené z dôvodu zabezpečenia efektívnosti práce vo WUC Košice I, keďže to bolo uvedené vo výpovedi. K tvrdeniam žalobkyne o existencii protokolu zo zasadnutia predstavenstva odvolateľ uviedol, že protokol zo zasadnutia predstavenstva, na ktorom by bolo prerokované prijatie Rozhodnutia, nie je pre predmetné konanie podstatný a neexistuje žiaden dôvod, pre ktorý by sa protokol zo zasadnutia predstavenstva mal skúmať, keďže Zákonník práce hovorí len o rozhodnutí o organizačných zmenách, ktorým je jednoznačne predmetné Rozhodnutie. K tvrdeniam žalobkyne o ekonomických aspektoch výpovede odvolateľ poukázal na to, že podnikateľ musí vykonávať svoju činnosť čo možno najefektívnejšie a najhospodárnejšie, ako aj na to, že v konaní výsluchmi svedkov preukázal, že v danom období prebiehali u neho racionalizačné opatrenia (napr. pani F.), pričom jedným z nich bolo aj zrušenie pozície vedúceho WUC Košice I, keďže to umožňovala vzdialenosť oboch WUC v Košiciach. Ďalej uviedol, že obchody žalobkyne prevzali iní viazaní finanční agenti a prácu žalobkyne iní zamestnanci. Obchodná situácia žalovaného sa teda nezhoršila, ušetril náklady na mzdu žalobkyne. Je teda zrejmé, že prepustenie žalobkyne bol racionálnym a pre žalovaného výhodným opatrením. K tvrdeniam žalobkyne o nedoručení výpovede a jej neprerokovaní s odborovou organizáciou žalovaný poukázal na odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie (body 13., 15., 32. a 34.), keď súd uviedol, že dňa 30.1.2014 žalovaný prostredníctvom A. B. doručil žalobkyni výpoveď, z bodu 19. rozsudku vyplýva, že „Svedkyňa A. A. J. dňa 15. 10. 2019 uviedla, že je zamestnancom Wüstenrot stavebnej sporiteľne, a. s. od 01. 04. 2000 doposiaľ. Uviedla, že výpoveď daná žalobkyni bola predtým prerokovaná s odborovou organizáciou, v ktorej pôsobí ako členka.“ Odvolateľ zároveň poukázal na svoje vyjadrenia zo dňa 9.10.2019, 27.3.2019 a 4.6.2020. K tvrdeniu žalobkyne o svedectve svedkyne U. T. žalovaný uviedol, že je pochopiteľné, ak si svedkyňa U. T. s odstupom času vyše 4. rokov (výsluch sa uskutočnil dňa 20.2.2018) nepamätá, či presne v deň 29.1.2014 bola prerokovaná výpoveď žalobkyne. Naopak táto svedkyňa vo svojej výpovedi potvrdila, že dvaja z troch členov výboru odborovej organizácie výpoveď prerokovali a toto prerokovanie písomne potvrdili. Z časovej chronológie jednotlivých úkonov je jednoznačné, že k prerokovaniu došlo pred udelením výpovede žalobkyni. Pani T. súčasne potvrdila, že mala dostatočné informácie pre prerokovanie výpovede a že na ňu nikto nevyvíjal akýkoľvek nátlak. Odvolateľ zotrval na svojom odvolacom návrhu.

5.1. V nadväznosti na písomné podanie žalovaného zo dňa 28.11.2022, ktorým informoval súd o vydaní rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave zo dňa 8.9.2022, sp. zn. 9 CoPr 4/2021, v právnej veci žalobkyne proti žalovanému Wüstenrot poisťovňa, a.s., o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, doručila žalobkyňa do spisu vyjadrenie. Uviedla, že v konaní bola preukázaná časová a skutková súvislosť medzi ňou podanou sťažnosťou na pracovisku a skončením jej pracovného pomeru zo strany žalovaného, ktoré konanie je v rozpore s dobrými mravmi. Poukázala na to, že aj výkon

práv a povinností v súlade s dobrými mravmi zákon podriaďuje pod zásadu rovnakého zaobchádzania. Dôvodila, že v zmysle § 13 ods. 9 Zákonníka práce v spojení s § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) za takých okolností, kedy oznámila súdu skutočnosti, z ktorých sa na prvý pohľad javí, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného, dochádza k prenosu dôkazného bremena na žalovaného ako zamestnávateľa, ktorý je v konaní povinný preukázať nediskriminačný postup a výber zamestnanca. Uvedené má dopad aj na preskúmanie výberu nadbytočného zamestnanca zo strany súdu. Súd nie je v takomto prípade viazaný pri rozhodovaní zásadou, že o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ, a v plnej miere sa má zaoberať okolnosťami výberu osoby nadbytočného zamestnanca, zo strany zamestnávateľa. V tejto súvislosti poukázala na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 33/2008, sp. zn. 1 Cdo 1085/2015 a sp. zn. 1 Cdo 124/2010, ako aj rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie C-13/94. Podľa žalobkyne si v konaní v plnej miere splnila svoju procesnú povinnosť predložiť súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať nerovné zaobchádzanie, a dôkazné bremeno sa presunulo na žalovanú ako zamestnávateľa. Dôvodila, že ak zamestnávateľ tvrdí, že dôvodom jej nadbytočnosti mala byť skutočnosť, že vedľa seba boli v blízkosti dve pobočky, pričom mu postačoval jeden vedúci, potom je v konaní potrebné skúmať aj to, prečo vybral ako nadbytočného zamestnanca práve ju, a to napriek tomu, že jej pobočka dosahovala lepšie pracovné výsledky a nie vedúcu WUC 2, pod vedením ktorej boli dosahované horšie pracovné výsledky, aké malo WUC Košice 1. Skutočnosť lepších pracovných výsledkov WUC Košice 1 žalovaný v konaní nerozporoval. Žalobkyňa nesúhlasila s tvrdením žalovaného v odvolaní zo dňa 16.9.2021, ako aj s tvrdením obsiahnutým v odôvodnení rozsudku Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 9 CoPr 4/2021, v zmysle ktorého bolo jej úlohou preukázať, že práve jej sťažnosť bola dôvodom výpovede zo strany žalovaného. Naopak, dôkazné bremeno zaťažuje žalovaného a ak neposkytne súdu dostatočné vysvetlenie svojho konania, ktoré sa na prvý pohľad javí ako konanie motivované podanou sťažnosťou, má sa mať za to, že nerovné zaobchádzanie bolo v prípade žalobkyne preukázané.

5.2. Žalobkyňa poukázala na to, že žalovaný v priebehu konania vysvetľoval jej nadbytočnosť rozporuplne. Z výpovedí svedkov, zamestnancov žalovaného vyplynuli dve rozdielne skutočnosti, ktoré mali byť údajne dôvodom jej nadbytočnosti. Časť svedkov tvrdila, že údajne sa stala nadbytočnou z dôvodu, že sa zlučovali dve centrá WUC Košice 1 a WUC Košice 2. Takýto dôvod nadbytočnosti uvádzala svedkyňa P. Q. K. na pojednávaní konanom dňa 14.5.2019, ktorá bola v čase výpovede riaditeľkou úseku ľudských zdrojov a podľa jej vlastných slov vypracovávala výpoveď. Ďalšia svedkyňa p. J. -B., ktorá bola členkou príslušného odborového orgánu, ktorý mal prerokovať výpoveď, vo svojej výpovedi zo dňa 15.10.2019 uviedla, že dôvodom výpovede bolo, že došlo k zrušeniu jedného Wüstenrot centra v Košiciach. Dve svedkyne tak uviedli, že dôvodom nadbytočnosti malo byť, že sa spájali dve centrá v Košiciach. Avšak, ako vyplynulo z dokazovania, zlúčenie centier WUC Košice 1 a WUC Košice 2, v čase od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene z 28.1.2014 až do uplynutia dvojmesačnej výpovednej doby dňa 31.3.2014, nebolo formálne ani fakticky uskutočnené, o zlúčení centier sa rozhodlo až dodatočne v júni 2014, a teda nemohla existovať žiadna príčinná súvislosť medzi zlúčením centier a jej nadbytočnosťou. Druhá časť svedkov (napríklad p. F. vo výpovedi zo dňa 12.5.2017) tvrdila, že dôvodom nadbytočnosti žalobkyne bolo, že z dôvodu blízkosti dvoch centier došlo k zrušeniu jedného pracovného miesta vedúceho. Na jednej strane sa žalovaný usiluje vysvetliť a legitimizovať svoje rozhodnutie o organizačnej zmene a nadbytočnosti žalobkyne tým, že sa stala nadbytočnou ako vedúca pobočky WUC Košice 1, keďže existovali dve pobočky vedľa seba s dvomi vedúcimi a postačoval jeden vedúci, a na druhej strane do konania doložil rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré má byť dôvodom nadbytočnosti žalobkyne, v ktorom sa ruší pracovné miesto odborného referenta (nie vedúceho). Podľa žalobkyne žalovaný hodnoverne neobhájil a nepreukázal príčinnú súvislosť medzi údajnou organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou, nepreukázal, že išlo o skutočnú organizačnú zmenu, a nie fiktívne konanie s cieľom zbaviť sa žalobkyne ako zamestnanca. Žalobkyňa poukázala na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 9.10.2010, sp. zn. 5 Cdo 42/2010, podľa ktorého „Preskúmanie výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky, či ide o zmenu úloh, zmenu technického vybavenia alebo o iné organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou a organizačnými zmenami. Organizačné zmeny, nadbytočnosť zamestnanca, príčinnú súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom alebo štruktúrnym zložením zamestnancov zisťuje súd, pričom dokazovanie týchto skutočností postihuje zamestnávateľa... V prípade, ak rozhodnutím zamestnávateľa alebo príslušného orgánu boli od počiatku sledované iné

ciele a že zamestnávateľ alebo príslušný orgán iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery, nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo môže mať dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania právneho princípu o súlade (rozpore) pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi.“

5.3. Žalobkyňa vo vyjadrení uviedla, že naďalej zotrúva na ďalších, už ňou uvedených dôvodoch neplatnosti výpovede, a to nedoručenie výpovede (výpoveď neprevzala a odmietnutie prevzatia výpovede nebolo v konaní preukázané); výpoveď nebola riadne prerokovaná zo strany zástupcov zamestnancov (členky odborového orgánu nemali k dispozícii žiadne podklady od zamestnávateľa, svedkyne uviedli rozdielnu organizačnú zmenu, ani jedna zo svedkýň sa nevedela vyjadriť k tomu, aké zaujali stanovisko k zámeru zamestnávateľa – či s tým súhlasili/nesúhlasili, nedostali od zamestnávateľa primeranú lehotu na prerokovanie výpovede, aby bolo možné zvolať trojčlenný výbor odborovej organizácie - ako príslušný odborový orgán, zamestnávateľ nepredložil členkám odborovej organizácie návrh výpovede, ani žiadnu žiadosť o prerokovanie výpovede, ktorá musí mať v zmysle ustálenej judikatúry náležitosti výpovede, otázka, či došlo k prerokovaniu výpovede v súlade s § 74 ods. 1 Zákonníka práce musí byť v konaní vyriešená, pokiaľ by súd dospel k záveru, že nie sú dané iné žalobkyňou uvádzané dôvody neplatnosti výpovede), dôvod výpovede nie je dostatočne skutkovo vymedzený – nie je z neho okrem iného zjavné, v dôsledku akého rozhodnutia zamestnávateľa sa mala žalobkyňa stať nadbytočnou (vo výpovedi sa vôbec neuvádza, že bolo prijaté určité písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene s konkrétnym dátumom), ale ani v čom spočíva organizačná zmena, v dôsledku ktorej sa mala stať nadbytočnou (vo všeobecnosti sa len uvádza, že sa znižuje stav zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce).

5.4. Žalobkyňa nesúhlasila s návrhom žalovaného, aby odvolací súd rozhodol rovnako ako bolo rozhodnuté Krajským súdom v Bratislave vo veci pod sp. zn. 9 CoPr 4/2021. Dôvodila, že konajúci súd nie je viazaný rozhodnutím odvolacieho súdu v inej právnej veci, rozhodnutie odvolacieho súdu v inej právnej veci nespadá pod ustálenú rozhodovaciu prax najvyšších súdnych autorít, obe konania sú vedené medzi rozdielnymi stranami sporu, pričom aj samotné skutkové okolnosti prípadov sa v niektorých skutočnostiach líšia (minimálne v otázke platnosti doručenia výpovede). Uviedla, že v konaní 9 CoPr 4/2021 podala dovolanie. Odvolaciemu súdu navrhla, aby napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správny a zaviazal žalovaného na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

6.1. V ďalšom podaní žalobkyňa poukázala na skutočnosť, že výpoveď z pracovného pomeru obsahuje zásadné nedostatky, ktoré spôsobujú jej neplatnosť. Text výpovede je neurčitý, nepreskúmateľný a predstavuje akúsi vzorovú šablónu na výpoveď pre nadbytočnosť, neidentifikuje, akého pracovného pomeru sa týka a neobsahuje identifikáciu organizačnej zmeny. Poukázala na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 155/2017, z 31.8.2017, v ktorom ústavný súd (aj keď v odlišnej právnej veci) konštatoval, že „Orgánom verejnej moci a predovšetkým všeobecným súdom nemožno tolerovať pri interpretácii zákonných ustanovení prílišný formalistický postup, ktorý vedie k zjavnej nespravodlivosti. Všeobecný súd nie je absolútne viazaný doslovným znením zákona, ale môže a musí sa od neho odchyliť, ak to vyžaduje účel zákona, história jeho vzniku, systematická súvislosť alebo niektorý z ústavnoprávnych princípov. Pri výklade a aplikácii právnych predpisov teda nemožno opomíňať ich účel a zmysel, ktorý nie je vyjadrený len v slovách a vetách toho-ktorého zákonného predpisu, ale i v základných princípoch právneho štátu.“

6.2. Podľa žalobkyne rozhodnutie prvoinštančného súdu je vecne správne a nesúhlasí s názorom žalovaného, že by bolo arbitrárne, súd prvej inštancie dôkladne svoje rozhodnutie vo veci samej zdôvodnil.

6.3. Žalobkyňa ďalej poukázala na Čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky a v tej súvislosti na to, že ak by súd pripustil formalistický výklad, že žalovaný splnil zákonom požadované podmienky pre platnosť výpovede, tak by pripustil aj to, že zamestnanci (teda aj žalobkyňa) stratia ochranu, ktorú im garantuje samotná Ústava Slovenskej republiky. Ďalej poukázala na rozhodnutie Krajského súdu Prešov sp. zn. 5 CoPr 4/2014, podľa ktorého „Zmyslom ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce je, aby zamestnanec bol chránený primerane proti výpovedi, mohol sa brániť, ak výpovedný dôvod nie je daný. V ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) sa uvádza, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak sa stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Pri uplatnení tohto výpovedného dôvodu musí byť bližšie skutkovo vymedzené kedy, za akých okolností sa môže stať zamestnanec nadbytočným a tieto dôvody konkretizovať tak, aby bolo jednoznačné, k akej organizačnej zmene u žalovaného došlo, na základe akého písomného rozhodnutia žalovaného k organizačnej zmene došlo a posúdiť,

či v súvislosti s touto organizačnou zmenou sa stala žalobkyňa nadbytočnou, pričom táto nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktorým sa má zvýšiť efektívnosť práce. Vo výpovedi je potrebné vymedziť a konkretizovať písomné rozhodnutie zamestnávateľa svedčiace o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo iných organizačných zmenách, v opačnom prípade dochádza k pochybnosti, k akej organizačnej zmene došlo u žalovaného, spôsobuje to neurčitú posudzovanú výpovede z pracovného pomeru a tento nedostatok zakladá neplatnosť výpovede“, ako aj rozhodnutie Okresného súdu Prešov sp. zn. 29 C 157/2011, podľa ktorého „Napriek tomu, že Zákonník práce ani iné právne predpisy neustanovujú, že by rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách prijaté písomne muselo byť zverejnené, je nevyhnutné, aby zamestnanec, ktorého sa rozhodnutie o organizačnej zmene týka bol s jej obsahom oboznámený najneskôr vo výpovedi z pracovného pomeru, čo v danom prípade preukázané nebolo a ani z obsahu výpovede nemožno vyvodiť, kedy rozhodnutie zamestnávateľ o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa stal žalobca ako zamestnanec nadbytočným prijal, akého počtu zamestnancov sa organizačná zmena o znížení stavu zamestnancov týka a v akej pracovnej pozícii, preto podľa názoru súdu nedostatočným skutkovým vymedzením výpovedného dôvodu v zmysle ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce, v ktorom absentuje popis skutkových okolností preukazujúcich nezameniteľnosť príčinnej súvislosti uvedeného výpovedného dôvodu s prijatou organizačnou zmenou má za následok nespĺnenie ďalšej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede.“ Ďalej poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 2 Cdon 1130/97, podľa ktorého „Takové rozhodnutie však musí byť prijato pred podaním výpovedi a zamestnanec s ním musí byť seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.“ Žalobkyňa namietala, že nebola oboznámená s rozhodnutím o organizačnej zmene a podstatou organizačnej zmeny ani pri odovzdávaní výpovede (čo jednoznačne vyplýva z výpovede svedka A. B. zo dňa 3.3.2016 vo veci sp. zn. 18 Cpr 4/2014–str. 9 zápisnice, ako aj výpovede tohto svedka zo dňa 26.6.2018 v predmetnej veci –str. 2), ale ani v samotnej výpovedi, v ktorej dokonca nie je uvedené ani to, o aké konkrétne písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene ide a už vôbec nie obsah tohto rozhodnutia.

6.4. Podľa žalobkyne žalovaný nepreukázal ani príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou. V tej súvislosti poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 124/2010, podľa ktorého „O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať.“ A ďalej „Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce.“(rozsudok Krajského súdu Prešov, sp. zn. č. 14 CoPr 1/2019). Podľa žalobkyne je úlohou odvolacieho súdu riadne sa vysporiadať s otázkou riadneho zdôvodnenia dôvodov organizačnej zmeny.

6.5. K vyjadreniu žalobkyňa pripojila dôkaz – poverenie pre O. V. zo dňa 3.3.2014, ktorý sa, podľa jej tvrdenia, do jej dispozície dostal až v priebehu odvolacieho konania a svedčí o tom, že žalovaný v období necelých dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru s ňou, poveril výkonom činnosti agentúrneho riaditeľa v Košiciach pani V., čo neguje jeho vyjadrenie, že dôvodom výpovede bolo zefektívnenie práce a svedčí to o tom, že výkon práce žalobkyne bol pre žalovaného potrebný. Podľa žalobkyne žalovaný tým porušil zákaz znovuvytvorenia pracovného miesta podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce a porušil aj ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, keď inú vhodnú prácu pre žalobkyňu mal. Nahradenie jej práce živnostníkom sa prieči dobrým mravom (rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 323/2020). Podľa žalobkyne by sa mal odvolací súd vyhraniť voči skutočnosti, ktorou je zneužívanie inštitútu samostatnej zárobkovej činnosti, ktorým sa účelovo zakrýva výkon závislej práce, odvolací senát by tu mohol nadviazať na (svoje vlastné) rozhodnutie sp. zn. 2 Co 138/2016 zo dňa 29.11.2017, vo veci E. C. E. W. B. B., O. a stanoviť hranice pre zamestnávateľov,

resp. právnické osoby, ktorými budú určené medze zneužívania tzv. zamestnávania na živnosť. Podľa žalobkyne žalovaný tvrdenie o prerozdelení jej práce medzi iných pracovníkov, pred dátumom skončenia jej pracovného pomeru (31.3.2014), nepreukázal. Žalovaný nezdôvodnil, prečo by nemohla vykonávať žalobkyňa (platnou pracovnou zmluvou dohodnutú) náplň práce „odborný referent pre prevádzku WUC“ aspoň na skrátený pracovný úväzok. Podľa žalobkyne je nepochybné, že určitú časť pracovnej náplne odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra prevzali samostatne zárobkovo činné osoby. V tejto súvislosti poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 1085/2015 a Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 3195/2013.

6.6. Žalobkyňa zotrvala na tvrdení, že žalovaný jej výpoveď z pracovného pomeru nedoručil, výpoveď sa jej prostredníctvom A. B. ani nepokúšal doručiť. V konaní nepreukázal prevzatie výpovede žalobkyňou.

7. Ďalšie vyjadrenia do spisu doručené neboli.

8. Odvolací súd s poukazom na § 470 ods. 1, ods. 2, § 379 a § 380 ods. 1 C.s.p. preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu a v medziach odvolacích dôvodov, ktorými je viazaný, na odvolacích pojednaniach (§ 385 ods. 1 C.s.p.), po zopakovaní dokazovania oboznámením podstatného obsahu spisu (§ 384 ods. 1 C.s.p.), vyjadrení žalobkyne a žalovaného a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je dôvodné, preto čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou zo dňa 30.1.2014 je neplatné, zmenil a žalobu žalobkyne v tejto časti zamietol (§ 388 C.s.p.) a výrok, ktorým súd prvej inštancie rozhodol, že o výške náhrady mzdy a o práve na náhradu trov konania rozhodne po právoplatnosti rozsudku zrušil ako nadbytočný.

9. Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

10. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

11. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

12. Podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

13. Podľa § 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi.

14. Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

15. Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

16. Predmetom odvolacieho konania v prejednávanej veci je posúdenie vecnej a právnej správnosti rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým tento vyhovel žalobe žalobkyne a určil, že skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou zo dňa 30.1.2014 je neplatné majú za to, že v prípade rozhodnutia

žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 28.1.2014 sa jednalo o simulovanú a fiktívnu organizačnú zmenu s cieľom zbavenia sa žalobkyne, súd prvej inštancie preto považoval organizačnú zmenu zo dňa 28.1.2014 za účelovú a v rozpore s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 Zákonníka práce).

17. Žalobkyňa sa žalobou doručenu súdu prvej inštancie dňa 27.5.2014 domáhala určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 30.1.2014 je neplatné. Za dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru v žalobe označila nedoručenie výpovede z pracovného pomeru zo dňa 30.1.2014 a skutočnosť, že výpoveď jej bola doručená v ochrannnej dobe, keďže v dňoch 30.1.2014 až 4.2.2014 bola práceneschopná. Žalobkyňa až v priebehu konania pred súdom prvej inštancie, po uplynutí lehoty podľa § 77 Zákonníka práce, uplatnila ďalšie dôvody neplatnosti rozviazania pracovného pomeru (absencia organizačnej zmeny, absencia príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou, neprerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov atď.). Odvolací súd v tejto súvislosti považuje za potrebné poukázať na to, že sporové konanie je ovládané dispozičnou zásadou, súd je návrhom na začatie konania viazaný a teda je viazaný aj opísaním rozhodujúcich skutkových okolností. V žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je tak súd viazaný dôvodmi neplatnosti jeho skončenia uvedenými v návrhu, skúma neplatnosť skončenia pracovného pomeru vo vzťahu k dôvodom neplatnosti uvedeným v návrhu, neskúma však neplatnosť vo vzťahu ku všetkým, do úvahy pripadajúcim dôvodom neplatnosti (viazanosť návrhom na začatie konania), okrem tých ktoré skúma z úradnej povinnosti (§ 61 ods. 1, ods. 2, § 72 ods. 1 Zákonníka práce). Preto, ak sú v priebehu konania uplatnené ďalšie dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru, je potrebné to považovať za rozšírenie návrhu na začatie konania s tým dôsledkom, že vo vzťahu ku každému novému uplatnenému dôvodu neplatnosti je súd povinný z úradnej povinnosti skúmať, či vo vzťahu k tomuto dôvodu neplatnosti nedošlo k zániku práva v súlade s § 77 Zákonníka práce. Pri rozšírení dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru ide o zmenu návrhu na základe iného skutkového stavu, kedy sa navrhovateľ síce domáha toho istého, ale z iných skutkových dôvodov (m. m. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 31.7.2008, sp. zn. 1 M Obdo V 19/2007). Podľa názoru odvolacieho súdu, za včasne uplatnené dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru možno považovať len tie, ktoré žalobkyňa uviedla v žalobe. Všetky ostatné dôvody (okrem tých, ktoré súd skúma z úradnej povinnosti) boli uplatnené po uplynutí prekluzívnej dvojmesačnej lehoty uvedenej v § 77 Zákonníka práce. Ako odvolací súd uviedol aj na odvolacom pojednávaní, z dôvodu právnej istoty sú predmetom odvolacieho prieskumu všetky žalobkyňou namietané dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

18. Ako odvolací súd uviedol v bode 16. odôvodnenia tohto rozhodnutia, vykonaným dokazovaním dospel súd prvej inštancie k záveru, že v prípade rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 28.1.2014 sa jednalo o simulovanú a fiktívnu organizačnú zmenu s cieľom zbavenia sa žalobkyne, súd prvej inštancie preto považoval organizačnú zmenu zo dňa 28.1.2014 za účelovú a v rozpore s dobrými mravmi. Na rozdiel od záverov súdu prvej inštancie zastáva odvolací súd názor, že žalovaný v konaní produkoval dôkazy, ktorými preukázal, že v prejednávanej veci boli splnené všetky zákonné podmienky platnej výpovede danej žalobkyňou žalovaným podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, teda pre nadbytočnosť v dôsledku rozhodnutia o organizačnej zmene.

19.1. Odvolací súd považoval predovšetkým za potrebné vysporiadať sa s otázkou doručenia výpovede z pracovného pomeru žalobkyňi, ktoré doručenie súd prvej inštancie nepovažoval za sporné, konštatujúc, že žalovaný dňa 30.1.2014 prostredníctvom A. B. doručil žalobkyňi výpoveď priamo na jej pracovisku v Košiciach (bod 32. odôvodnenia rozhodnutia). Žalobkyňa tvrdila, že jej výpoveď z pracovného pomeru zo strany žalovaného doručená nebola.

19.2. Je nesporné, že žalovaný nedisponuje dôkazom, podľa ktorého by žalobkyňa podpísala prevzatie výpovede z pracovného pomeru. Na základe dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie a zopakovaného odvolacím súdom má odvolací súd za to, že žalobkyňa odmietla výpoveď z pracovného pomeru prevziať, účinky doručenia výpovede nastali tak v súlade s § 38 ods. 4 Zákonníka práce. Svedok A. B. vo svojej svedeckej výpovedi na pojednávaní dňa 26.6.2018 (č. I. 498 spisu a nasl.) uviedol, že medzi 9.00 a 10.00 hod. dopoludnia žalobkyňi odovzdal výpoveď danú jej Wüstenrot poisťovňou, ako aj Wüstenrot stavebnou sporiteľňou, žalobkyňa obe výpovede prevzala, žiadal ju, aby prevzatie výpovede potvrdila svojim podpisom, čo žalobkyňa odmietla. Svedok si presne nepamätal, kto dopísal na výpovede text, že boli odovzdané žalobkyňi, myslel si, že to bol on, text napísal predtým, ako žalobkyňi odovzdal výpovede. Po predložení výpovedí k nahliadnutiu uviedol, že text na výpoveď od stavebnej sporiteľne dopísala pani N.. Ďalej svedok uviedol, že najprv ponúkol žalobkyňi na podpis dohodu o skončení pracovného pomeru s oboma spoločnosťami, keď s ňou nesúhlasila, privolať pani N.

ako svedka a odovzdal žalobkyni obe výpovede. Ďalej uviedol, že predpokladá, že spolu s výpoveďou (presne si už nepamätal) boli žalobkyni odovzdané dva dokumenty – zrušenie poverenia zo strany sporiteľne a zo strany poisťovne. Svedkyňa O. N. na pojednávaní dňa 2.2.2018 (č. I. 449 spisu a nasl.) uviedla, že A. B. ju požiadal, aby vošla do kancelárie žalobkyne, aby tam bola prítomná, keď vošla, žalobkyňa jej povedala iba toľko, že jej bola doručená výpoveď. A. B. sa na ňu obrátil, aby bola svedok, že žalobkyni boli dokumenty odovzdané. Svojím menom podpísala, že dokumenty boli odovzdané. Na počet papierov si nepamätá, žalobkyňa ich „zhrabla“, dala si ich do tašky, povedala, že ide k lekárovi a odišla. A. B. jej povedal, že preberá zodpovednosť za chod celej pobočky po žalobkyni. Podával jej listiny, ktoré podpisovala s tým, že ich potrebuje odovzdať na ústredie. Na položené otázky svedkyňa odpovedala, že žalobkyni bola odovzdaná výpoveď, túto neštudovala, videla, že je tam napísané výpoveď; nepamätala si, či tam bola jedna výpoveď alebo viac, bola tam suma papierov, presný počet nevie; pokiaľ ide o výpoveď č. 5626 (výpoveď zo strany žalovaného, poznámka odvolacieho súdu), poznámku „odovzdané 30.01.2014 B. N.“, to dopísala svedkyňa v kancelárii, keď ju A. B. vyzval, že to ide odovzdávať na ústredie; výpoveď a zrušenie poverenia č. 5626 svedkyňa okrem šifry doplnila aj o vetu „odovzdané 30.01.2014 B. N.“, je to jej písmo aj podpis; žalobkyňa zobrala so sebou dokumenty, ktoré svedkyňa doplnila o svoju šifru. V e-maile zo dňa 11.7.2014 (č. I. spisu 45) adresovanom pani Q. K. pani N. potvrdila, že žalobkyňa dňa 30.1.2014 odmietla prevziať výpoveď, ktorú jej odovzdával pán B.. Totožný obsah svedkyňa uviedla aj v čestnom prehlásení zo dňa 21.1.2016 na č. I. 264 spisu. Podľa potvrdenia Sociálnej poisťovne, pobočka Košice, zo dňa 16.2.2015 bola žalobkyňa nemocensky poistená u žalovaného v období od 1.10.2009 do 31.3.2014 (č. I. 85 spisu). Samotná žalobkyňa v liste „Vec: Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní“ zo dňa 15.4.2014 (č. I. 14 spisu), adresovanom žalovanému a doručenom mu dňa 15.4.2014 uviedla, že dňa 30.1.2014 jej bola zo strany žalovaného doručovaná písomná výpoveď A. B., ako dôvod rozviazania pracovného pomeru bola uvedená nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, žalobkyňa uvedeným listom oznámila žalovanému, že rozviazanie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a prideľovaní práce podľa pracovnej zmluvy zo dňa 30.9.2009. Zároveň uviedla, že neplatnosť výpovede s nárokom na náhradu mzdy si bude uplatňovať súdnou cestou. Podľa názoru odvolacieho súdu žalobkyňa týmto potvrdila, že jej bola zo strany žalovaného dňa 30.1.2014 doručovaná výpoveď, známy jej bol aj dôvod rozviazania pracovného pomeru. Na základe vyššie uvedeného dokazovania tvrdenia žalobkyne o nedoručení výpovede zo strany žalovaného preto odvolací súd považuje za účelové.

19.3. Žalobkyňa v žalobe namietala, že jej výpoveď bola doručená v ochrannnej dobe, keďže v čase od 30.1.2014 do 4.2.2014 bola práceneschopná. Z výsluchu svedkyne P. P. C. (vypočítaná ako svedok v konaní Okresného súdu Bratislava I sp. zn. 18 Cpr 4/2014; zápisnica na č. I. 391 a nasl. spisu) svedkyňa uviedla, že žalobkyňa prišla do ordinácie dňa 30.1.2014, o 11.06 hod., má to uvedené v karte. Keďže výpoveď z pracovného pomeru bola žalobkyni doručovaná medzi 9.00 a 10.00 hod. (vyplýva z výpovede z Ing. Sýkoru), lekára navštívila až následne o 11.06 hod., v čase doručovania výpovede nebola žalobkyňa práceneschopná, nemožno preto konštatovať, že výpoveď bola žalobkyni doručená v ochrannnej dobe.

19.4. Žalobkyňa ďalej namietala, že výpoveď nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov. V zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce výpoveď zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom, ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. V zmysle uvedeného ustanovenia je zamestnávateľ povinný každé skončenie pracovného pomeru jednostranným právnym úkonom voči zamestnancovi predložiť zástupcom zamestnancov na prerokovanie. V prípade nesplnenia tejto povinnosti Zákonník práce označuje výpoveď za neplatnú. Ide o hmotnoprávnu podmienku

výpovede. Náležitostami žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede je písomná forma, prejav vôle obsahujúci požiadavku na prerokovanie skončenia pracovného pomeru, preukázateľné doručenie zástupcom zamestnancov. Zo žiadosti o prerokovanie výpovede zo dňa 29.1.2014 (č. I. spisu 49) vyplýva, že žalovaný požiadal zástupcov zamestnancov listom zo dňa 29.1.2014 o prerokovanie výpovede žalobkyne, ktorá sa stala z dôvodu organizačných zmien nadbytočnou. V žiadosti žalovaný informoval základnú odborovú organizáciu, že dňa 28.1.2014 rozhodol o organizačných zmenách, v dôsledku ktorých došlo k zrušeniu pracovného miesta odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra, ktoré bolo obsadené žalobkyňou a nemá pre ňu iné vhodné pracovné miesto, v dôsledku čoho si nemôže splniť svoju ponukovú povinnosť. Základná odborová organizácia pri Wüstenrot stavebnej sporiteľni potvrdila, listom zo dňa 29.1.2014 na č. I. spisu 50, že žalovaný ju listom zo dňa 29.1.2014

požiadala o prerokovanie výpovede danej žalobkyni a že dňa 29.1.2014 bola prerokovaná zamýšľaná výpoveď zamestnankyne A. B. C. s Výborom Základnej odborovej organizácie pri WSS, ktorá sa stala v dôsledku organizačných zmien nadbytočnou. Prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov potvrdila vo svojej výpovedi svedkyňa U. T. (zápisnica z pojednávania zo dňa 20.2.2018 na č. I. spisu 457 a nasl.) ako aj svedkyňa A. A. J. – B. (zápisnica z pojednávania zo dňa 15.10.2019 na č. I. spisu 704 a nasl.). Pokiaľ ide o prerokovanie výpovede odvolací súd poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 131/2021, podľa ktorého „Dovolací súd pritom zastáva názor, že súd v zásade nie je oprávnený skúmať spôsob interného prerokovania výpovede príslušnou odborovou organizáciou za účelom udelenia (ne)súhlasu s ňou a ani posudzovať platnosť aktu obsahujúceho takýto prejav vôle. Prípadné porušenie vnútro-odborových dokumentov zástupcami zamestnancov pri udeľovaní súhlasu s výpoveďou zamestnanca nemôže ísť na ťarchu zamestnávateľa, ktorý postupoval v zmysle právnych predpisov, pretože by to vytváralo nežiaducu nerovnováhu v pracovnoprávnom vzťahu v neprospech zamestnávateľa.“ Prerokovanie výpovede členkami výboru Základnej odborovej organizácie žalovaného (U. T. a A. A. J.) bolo v súlade s bodmi 21.1, 24.1 a 17.5 stanov Odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva, ktorého organizačnou jednotkou bola aj Základná odborová organizácia žalovaného (č. I. spisu 268 a nasl.). Podľa bodu 17.5 čl. 17 rozhodnutie výboru základnej organizácie, členskej schôdze základnej organizácie, podnikovej konferencie a orgánov odborového zväzu je platné, ak je prijaté nadpolovičnou väčšinou prítomných členov, resp. delegátov, výpoveď danú žalobkyni prerokovali dve z troch členiek výboru Základnej odborovej organizácie žalovaného.

19.5. Žalobkyňa spochybnila organizačnú zmenu tvrdiac, že v konaní bola preukázaná časová a skutková súvislosť medzi ňou podanou sťažnosťou na pracovisku a skončením jej pracovného pomeru zo strany žalovaného, konanie žalovaného označila za rozporné s dobrými mravmi. Odvolací súd v tejto súvislosti uvádza, že oprávnený štatutárny orgán žalovaného prijal dňa 28.1.2014, spôsobom per rollam, písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré obsahuje dôvod, pre ktorý sa rozhodol zrušiť pracovné miesto žalobkyni a to zabezpečenie efektívnosti práce. Organizačná zmena konkrétne spočívala v zrušení jedného pracovného miesta, pracovnej pozície „odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra“ v Košickom samosprávnom kraji, počnúc 31.1.2014, a to bez náhrady, pričom zrušené bolo práve pracovné miesto žalobkyni. Rozhodnutie o organizačnej zmene obsahuje aj pokyn pre personálny útvar, aby bola žalobkyni, v prípade voľnej pracovnej pozície u zamestnávateľa, ktoré by spĺňalo predpoklady inej vhodnej práce v zmysle ustanovení Zákonníka práce, zabezpečená ponuka inej vhodnej práce, čo nezodpovedá tvrdeniu žalobkyni, že žalovaný sa jej chcel výpoveďou z pracovného pomeru zbaviť. Žalovaný tak splnil zákonnú podmienku, podľa ktorej rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté v písomnej forme. Podľa názoru odvolacieho súdu v konaní nebolo preukázané konanie žalovaného v rozpore s dobrými mravmi a nebolo preukázané, že rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene bolo účelové. Odvolací súd sa stotožňuje s tvrdením odvolateľa v odvolaní, že žalobkyňa v konaní neprodukovala také dôkazy, ktoré by preukazovali skutkovú súvislosť medzi ňou podanou sťažnosťou a skončením pracovného pomeru zo strany žalovaného. Zrušenie pracovného miesta žalobkyni z dôvodu efektívnosti, hospodárnosti a optimalizácie procesov vedenia centra v konaní potvrdila svedkyňa M. R. F. (výpoveď na č. I. spisu 417 a nasl., č. I. 345 a nasl. – výpoveď v konaní sp. zn. 18 Cpr 4/2014), ako aj štatutárny zástupca žalovaného A. M. O. (výpoveď na č. I. spisu 889 a nasl. – výpoveď v konaní sp. zn. 18 Cpr 4/2014).

19.6.1. Žalovaný v konaní dôvodil, že ekonomický cieľ sledovaný rozhodnutím o organizačnej zmene bol dosiahnutý, pracovné miesto žalobkyni bolo na základe uvedeného rozhodnutia zrušené, nebolo obnovené ani obsadené iným zamestnancom, pobočka Košice 1 funguje len s jedným zamestnancom, reálne došlo k úspore nákladov žalovaného, k zvýšeniu efektívnosti práce, žalobkyňa mala vyššiu mzdu ako pani N., preto žalovaný zrušil práve jej miesto. Prácu po žalobkyni bezprostredne po jej odchode prevzala pani N., neskôr aj A. M. J., čo vyplýva z výpovede O. N. na pojednávaní konanom dňa 2.2.2018 (zápisnica na č. I. spisu 449 a nasl.), ako aj čestného vyhlásenia A. M. J. zo dňa 17.4.2018 (č. I. spisu 574).

19.6.2. Pokiaľ žalobkyňa vo svojom vyjadrení poukázala na otázku preskúmania výberu nadbytočného zamestnanca zo strany súdu v súvislosti s porušením zásady rovného zaobchádzania a na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 33/2008, odvolací súd uvádza nasledovné. Podľa citovaného rozhodnutia „Ak zamestnávateľ z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce ruší určité pracovné miesto (funkciu), môže dať výpoveď z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce iba zamestnancovi pracujúcemu na zrušenom pracovnom mieste (funkcii), nie však inému zamestnancovi, ktorého pracovného miesta (funkcie) sa písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov výslovne nedotýka.

V takom prípade neplatí zásada, že o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať.“ Odvolací súd poukazuje na to, že žalovaný v prejednávacom prípade rozhodnutím zo dňa 28.1.2014 rozhodol o zrušení konkrétneho pracovného miesta a to miesta žalobkyne, preto následne rozviazal pracovný pomer so žalobkyňou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Jeho postup preto nemožno označiť za rozporný so záverom prijatým vo vyššie citovanom rozhodnutí najvyššieho súdu.

19.6.3. Žalobkyňa poukázala aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 1085/2015, podľa ktorého „V prípade posudzovania dôvodnosti použitia výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce súd skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje výlučne zamestnávateľ, súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Ak žalujúci zamestnanec v žalobe o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (pre "nadbytočnosť") preukáže také skutkové okolnosti, ktoré objektívne nasvedčujú existencii diskriminácie zamestnávateľom pri výbere jeho osoby ako nadbytočnej spomedzi viacerých zamestnancov, potom je súd oprávnený preskúmať výber zamestnanca zamestnávateľom a okolnosti za ktorých k nemu došlo; dôkazné bremeno zaťažuje žalovaného zamestnávateľa, ten musí preukázať, že z jeho strany nedošlo voči nadbytočnému zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.“ Žalobkyňa ďalej dôvodila, že v konaní je potrebné skúmať aj to, prečo žalovaný vybral ako nadbytočného zamestnanca práve ju, a to napriek tomu, že jej pobočka dosahovala lepšie pracovné výsledky a nie vedúcu WUC Košice 2, pod vedením ktorej boli dosahované horšie pracovné výsledky, aké malo WUC Košice 1. Žalovaný namietal, že nikdy netvrdil, že výsledky v pobočke WUC Košice 2 sú horšie ako výsledky v pobočke WUC Košice 1. Dôvodil, že z tabuľky obchodných výsledkov vyplýva, že pobočka WUC Košice 1 dosiahla po prepustení žalobkyne lepšie výsledky. Odvolací súd poukazuje na ustanovenie § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že žalobcovi nestačí len poukázať na to, že bol diskriminovaný, ale musí predložiť skutočnosť, z ktorých možno dôvodne predpokladať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, a až potom dôjde k prechodu povinnosti preukázať, že k diskriminácii nedošlo, na žalovaného. Povinnosťou žalobcu je preukázať rozdiel v zaobchádzaní s inou porovnateľnou osobou, ktorá je alebo by mohla byť na rovnakej pozícii ako žalobca, voči nej však nebola aplikovaná diskriminácia. Žalobca je povinný preukázať aj dôvod, kvôli ktorému došlo k diskriminácii a z ktorého je diskriminácia zakázaná (§ 2 antidiskriminačného zákona). Ďalej je potrebné, aby žalobca preukázal vznik ujmy, ktorá mu vznikla na základe nedodržania práva na rovnaké zaobchádzanie. Medzi dôvodom namietanej diskriminácie a vzniknutou ujmou musí existovať príčinná súvislosť. Podľa názoru odvolacieho súdu len na základe tvrdenia žalobkyne, že dôvodom výberu nadbytočného zamestnanca zo strany žalovaného boli lepšie pracovné výsledky jednej z dvoch jeho pobočiek, nemožno dôvodne predpokladať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. I keď žalobkyňa mohla subjektívne pociťovať konanie žalovaného voči svojej osobe ako konanie diskriminujúce, toto jej pociťovanie bez ďalšieho (len všeobecné konštatovanie o výsledkoch pobočky) nemôže mať za následok, že dôkazné bremeno ohľadne jej nediskriminácie sa presúva na žalovaného. Zároveň odvolací súd poukazuje na to, že žalobkyňa nepreukázala a ani nekonkretizovala dôvod, z ktorého voči nej malo dôjsť k diskriminácii (§ 2 antidiskriminačného zákona).

19.6.4. Žalobkyňa poukázala aj na rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie C-13/94. Odvolací súd uvádza, že v uvedenom rozhodnutí Súdny dvor odpovedal na predbežnú otázku, či článok 5 ods. 1 smernice 76/207/EHS zamedzuje prepusteniu transsexuála (výpoveď z dôvodu nadbytočnosti) zo zamestnania z dôvodu vzťahujúceho sa k zmene jeho, resp. jej pohlavia tak, že článok 5 ods. 1 smernice 76/207/EHS vylučuje prepustenie transsexuála zo zamestnania z dôvodu vyplývajúceho zo zmeny pohlavia. I keď uvedené rozhodnutie rieši otázku diskriminácie, vzhľadom na odlišné skutkové okolnosti nie je použiteľné v prejednávacom prípade.

19.6.5. Žalobkyňa ďalej poukázala aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 124/2010. Odvolací súd uvádza, že i keď uvedené rozhodnutie obsahuje citáciu, na ktorú v súvislosti s uvedeným rozhodnutím poukazuje žalobkyňa, uvedené rozhodnutie však vo svojej podstate rieši otázku skutkového vymedzenia dôvodu výpovede, preto nie je na prejednávany prípad aplikovateľné v súvislostiach, na ktoré poukazuje žalobkyňa.

19.7. Odvolací súd považuje za potrebné zdôrazniť, že dôvodom rozviazania pracovného pomeru so žalobkyňou bola organizačná zmena, o ktorej rozhodol žalovaný písomne dňa 28.1.2014, rozhodnutím predstavenstva, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce tak, že s účinnosťou od 31.1.2014 ruší jednu

pracovnú pozíciu „odborný referent pre prevádzku Wüstenrot centra“ vo Wüstenrot centre v Košickom samosprávnom kraji a to bez náhrady, znižuje počet pracovných miest o jedno pracovné miesto, pričom uložil personálnemu útvaru, v prípade voľnej pracovnej pozície, splňajúcej predpoklady inej vhodnej práce v zmysle Zákonníka práce, zabezpečiť ponuku inej vhodnej práce pre žalobkyňu, odbornú referentku pre prevádzku Wüstenrot centra, ktorej pracovná pozícia sa ruší. Organizačná zmena, v zmysle uvedeného prijatého rozhodnutia nespočívala v zrušení jedného Wüstenrot centra v Košiciach, resp. v spojení dvoch centier, ale v zrušení konkrétneho pracovného miesta a to miesta žalobkyne. Výkon práce po žalobkyni prevzala pani N. (ako to vyplýva aj z jej svedeckej výpovede), žalovaný zrušené pracovné miesto žalobkyne neobnovil, prepustením žalobkyne došlo k úspore nákladov, keďže žalovaný podielovú mzdu žalobkyne nevyplácal iným zamestnancom.

19.8. V priebehu konania žalobkyňa namietala, že text výpovede je neurčitý, nepreskúmateľný, dôvod výpovede nie je dostatočne skutkovo vymedzený – nie je z neho okrem iného zjavné, v dôsledku akého rozhodnutia zamestnávateľa sa mala stať nadbytočnou. Odvolací súd poukazuje na to, že žalovaný dôvod skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou vo výpovedi vymedzil tak, že uviedol „Zamestnávateľ, spoločnosť Wüstenrot stavebná sporiteľňa, a.s., so sídlom Grösslingová 77, Bratislava, rozhodol s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce vo Wüstenrot centre v Košickom samosprávnom kraji o znížení stavu zamestnancov. V dôsledku toho bude Vaše pracovné miesto s účinnosťou od 31.01.2014 zrušené bez náhrady a Vy sa pre zamestnávateľa stanete nadbytočnou.“ V súlade s ustálenou judikatúrou všeobecných súdov treba takéto vymedzenie organizačnej zmeny považovať za plne vyhovujúce požiadavkám ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce, keď z neho nepochybne vyplýva dôvod výpovede tak, že ho nie je možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. Neurčitosť špecifikácie organizačnej zmeny ako dôvodu skončenia pracovného pomeru pritom nespôsobuje ani neuvedenie dátumu jej prijatia priamo vo výpovedi, zo Zákonníka práce ani dostupnej judikatúry nemožno vyvodiť, že v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť v dôsledku organizačnej zmeny je uvedenie tohto dátumu podmienkou platnosti výpovede. Vzhľadom na dostatočnú špecifikáciu organizačnej zmeny, ktorá mala byť dôvodom nadbytočnosti žalobkyne, v spojení s ďalším obsahom spornej výpovede, v ktorom sa uvádza i to, že zamestnávateľ nemá pre žalobkyňu žiadnu inú vhodnú prácu, čím si nemôže splniť ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, potom treba vychádzať z toho, že výpoveď spĺňa obsahové náležitosti výpovede v zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce, a preto ju nemožno považovať za neplatný právny úkon.

19.9. V priebehu konania žalobkyňa ďalej namietala, že nebola oboznámená s rozhodnutím o organizačnej zmene a jej podstatou pri odovzdávaní výpovede. Odvolací súd uvádza, že rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté v čase pred daním výpovede a dotknutý zamestnanec s ňou musí byť oboznámený, stačí však, keď sa tak stane až v samotnej výpovedi z pracovného pomeru, ktoré podmienky žalovaný splnil. Výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni obsahuje informáciu, že k zrušeniu pracovného miesta došlo na základe prijatého rozhodnutia o organizačnej zmene, v dôsledku čoho sa žalobkyňa stala pre žalovaného nadbytočnou, pričom zamestnávateľ pre ňu nemá iné vhodné pracovné miesto.

19.10. K svojmu vyjadreniu, doručenému odvolaciemu súdu dňa 14.7.2023, žalobkyňa pripojila dôkaz – poverenie pre O. V. zo dňa 3.3.2014, ktorý sa, podľa jej tvrdenia, do jej dispozície dostal až v priebehu odvolacieho konania a má preukazovať, že žalovaný v období necelých dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru s ňou, poveril výkonom činnosti agentúrneho riaditeľa v Košiciach pani V., čo neguje jeho vyjadrenie, že dôvodom výpovede bolo zefektívnenie práce a svedčí to o tom, že jej výkon práce bol pre žalovaného potrebný. Odvolací súd v tejto súvislosti predovšetkým považuje za potrebné poukázať na ustanovenie § 373 ods. 4 C.s.p., podľa ktorého prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvej inštancie, možno uplatniť za splnenia podmienok podľa § 366 najneskôr v lehote na vyjadrenie k odvolaniu. Odvolací súd uvádza, že poverenie je z roku 2014, pričom žalobkyňa žiadnym spôsobom nešpecifikovala okolnosti, v zmysle ktorých uvedený dôkaz nemohla uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie. Zároveň je potrebné poukázať na to, že žalovaný použitie uvedeného dôkazu namietol, keď bol podľa jeho názoru zabezpečený nelegálne, pričom došlo k porušeniu obchodného tajomstva a povinnosti mlčanlivosti. Vzhľadom na to, že žalobkyňa žiadnym spôsobom nevysvetlila, prečo uvedený dôkaz nemohla použiť pred súdom prvej inštancie, odvolací súd, s poukazom na ustanovenie § 373 ods. 4 C.s.p. na uvedený dôkaz neprihliadol.

19.11. Žalobkyňa apelovala na odvolací súd, aby pri rozhodovaní v prejednávanej veci prihliadol na svoje rozhodnutie č. k. 2 Co 138/2016-605, zo dňa 29.11.2017, a to poukazujúc na zneužívanie inštitútu samostatnej zárobkovej činnosti. Odvolací súd uvádza, že v konaní sp. zn. 2 Co 138/2016 išlo o iné skutkové okolnosti, keď vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že žalovaný predstieral organizačnú zmenu za účelom transformácie pracovných vzťahov jeho zamestnancov na živnosti. Výpoveďami

svedkov bolo preukázané, že na živnosť malo prejsť viacero zamestnancov v pracovnom pomere, pričom k zásadnej zmene typu práce alebo organizácie práce nedošlo, zároveň bolo preukázané, že žalovaný na zamestnancov vyvíjal tlak, že ak nebudú ochotní prejsť na živnosť, bude ich musieť prepustiť. V prejednávanej veci, ktorá je predmetom tohto odvolacieho konania bolo preukázané, že žalovaný prijal rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorej cieľom bolo zefektívnenie práce, zrušil pracovné miesta žalobkyne, pričom vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že jej prácu prevzala pani N., neskôr aj A. M. J., nebolo preukázané, že časť jej pracovnej náplne ako zamestnanca v pracovnom pomere prevzali samostatne zárobkovo činné osoby.

20. Odvolateľ v odvolaní namietal záver súdu prvej inštancie, že pre platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sa vyžaduje, aby bola práca prepusteného zamestnanca pre zamestnávateľa nadbytočná. Dôvodil, že podľa Zákonníka práce je podmienkou výpovede nie nadbytočnosť práce zamestnanca, ale nadbytočnosť samotného zamestnanca. K rozsudku Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2932/2016, zo dňa 25.1.2017, na ktorý poukazoval súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí uviedol, že je v rozpore s konštantnou rozhodovacou praxou súdov Slovenskej republiky aj Českej republiky; je neaplikovateľný na prejednávaný prípad; je v rozpore so samotnou logikou veci a významom a účelom dotknutého ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s uvedenými námietkami a tvrdeniami žalovaného, majúc za to, že podmienkou použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je nadbytočnosť zamestnanca (viď napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 244/2019, zo dňa 29.4.2020). Z uvedeného dôvodu odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie v prejednávanom prípade síce použil správnu právnu normu, ale nesprávne ju aplikoval na ním zistený skutkový stav.

21. Vzhľadom na všetko vyššie uvedené odvolací súd dospel k záveru, že žalovaný splnil všetky zákonné predpoklady platnej výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, jeho konanie nebolo rozporné s dobrými mravmi, ani v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, závery súdu prvej inštancie boli výsledkom nesprávneho právneho posúdenia veci, keďže súd prvej inštancie zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Odvolací súd z uvedených dôvodov čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie zmenil a žalobu žalobkyne zamietol (§ 388 C.s.p.).

22. O nároku na náhradu trov prvoinštančného ako aj odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1, ods. 2 v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 C.s.p. a v konaní úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

23. Odvolací súd prijal rozhodnutie jednohlasne jednohlasne (§ 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 1.5.2011; § 393 ods. 2 C.s.p.).

#### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

(1) Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

(2) Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 C.s.p.).

(1) Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

(2) Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 C.s.p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

(1) Dovolanie sa podáva 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.

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

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 C.s.p.).

(1) Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

(2) Povinnosť podľa odseku 1 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 C.s.p.).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 C.s.p.).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 C.s.p.).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 C.s.p.).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 C.s.p.).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 C.s.p.).