

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 4CoPr/6/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1413214911  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 11. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Valéria Kleinová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2015:1413214911.1

## Uznesenie

Krajský súd v Bratislave v právnej veci navrhovateľky: J.. Š. B., bytom A. XX, B., proti odporcovi: Stredná odborná škola automobilová, ul. J. Jonáša 5, Bratislava, IČO: 00891657, zastúpený JUDr. Martou Michalkovou, advokátkou, Župné námestie 3, Bratislava, o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy, na odvolanie navrhovateľky proti rozsudku Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 23. januára 2015, č.k. 9Cpr 2/2013-98, takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zamietol návrh navrhovateľky, ktorým sa domáhala určenia, že výpoveď z pracovného pomeru, ktorú jej dal odporca listom zo dňa 18.3.2013, je neplatná a súčasne žiadala odporcu zaviazat' na náhradu mzdy za obdobie od 20.3.2013 do dňa rozhodnutia súdu. Rozhodol tak právne vec posúdiac poukazom na ust. § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce, keď na základe vykonaného dokazovania zistil, že dňa 22.7.1983 bola navrhovateľka prijatá do pracovného pomeru ako učiteľ na Stredné odborné učilište energetické v Bratislave - Záhorská Bystrica (SOUe), ktoré bolo vyradené zo siete stredných škôl s tým, že žiaci a zamestnanci boli začlenení do SOUs. Každý z nich sa mohol rozhodnúť, či má záujem zotrvať v pracovnom pomere so zachovaním pracovného zaradenia - učiteľ všeobecno-vzdelávacích predmetov - matematika a fyzika, triedny učiteľ. Zistil, že dňa 18.3.2013 bola navrhovateľke daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce s odôvodnením, že nakoľko sa stala nadbytočnou vzhľadom na písomné rozhodnutie organizácie zo dňa 20.2.2013 o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce, sa jej dáva výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, keď vo výpovedi sa ďalej uvádza, že na pracovnom mieste učiteľ, ktoré má dojednané v pracovnej zmluve, sa stala k 1.3.2013 nadbytočnou vzhľadom na počty žiakov a dotáciu hodín z predmetov jej aprobácie matematika - fyzika. Podľa výpovede organizácia ju nemá možnosť naďalej zamestnávať na plný úväzok podľa pracovnej zmluvy, pracovný pomer na kratší pracovný čas odmietla a organizácia nemá žiadne iné voľné miesto, ktoré by jej mohla ponúknuť, s tým, že odstupné jej bude vyplatené v súlade so Zákonníkom práce a kolektívnou zmluvou na rok 2013. Mal za preukázané, že listom zo dňa 20.3.2013 navrhovateľka odporcovi oznámila, že s výpoveďou nesúhlasí, pretože na pracovisku je viacero učiteľov poberajúcich starobný dôchodok, pracujúcich na plný úväzok a niektorí i s nadčasovými hodinami. Podľa jej mienky výpoveď jej bola daná z dôvodu zaujatosti voči jej osobe, ktorú pociťuje od zlúčenia škôl. Z listinných dôkazov súd prvého stupňa zistil, že dňa 20.2.2013 vydal riaditeľ odporcu Príkaz č. 1/2013 o Organizačnej zmene k 1.3.2013, ktorým bolo zrušené funkčné miesto učiteľa matematiky a fyziky na plný úväzok a súčasne zriadené funkčné miesto učiteľa fyziky s úväzkom učiteľa 10 hodín týždenne. Zo záznamu ZO OZ PŠaV pri SOŠ automobilovej J. Jonáša 5 zistil, že 14.3.2013 bola odborovým zväzom organizačná zmena prejednaná (doplnenie odvolacieho súdu) s vyjadrením, že vyjadrujú súhlas s výpoveďou navrhovateľky z dôvodu nadbytočnosti. Po takto vykonanom dokazovaní vyhodnotil súd prvého stupňa návrh navrhovateľky za nedôvodný dôvodiac, že k platnosti jednostranného právneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru Zákonník práce stanovuje hmotnoprávne podmienky, preto výpoveď musí byť

jednoznačne učinená písomne, musí byť doručená druhému účastníkovi a musí spĺňať náležitosti právneho úkonu pokiaľ ide o určitosť a zrozumiteľnosť. Výpoveď daná zamestnávateľom musí byť daná jedine v zmysle niektorého z dôvodov výslovne uvedených v Zákonníku práce, pričom existujúci dôvod zakladajúci možnosť výpovede musí byť vo výpovednom prejave vôle uvedený a skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. Vyslovil názor, že predpokladom pre možnosť dania výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je, že zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomne rozhodne o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, podľa ktorých sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočným a je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými opatreniami, t.j. že zamestnanec sa stal nadbytočným práve dôsledku tohto rozhodnutia. Uviedol, že zamestnávateľom sa umožňuje, aby týmto spôsobom regulovali počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie, aké zodpovedá ich potrebám, keď výber nadbytočného zamestnanca realizuje zamestnávateľ, ktorého rozhodnutie nie je súd oprávnený preskúmať. Rovnako podľa súdu prvého stupňa rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektivity práce alebo o iných organizačných zmenách nie je právnym úkonom, pretože nejde o taký prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spojovali zmenu alebo vznik práv a povinností účastníkov pracovnoprávných vzťahov. Mal za to, že pri vzniku pochybnosti o tom, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách a či tieto zmeny boli dôvodom (podkladom) pre výpoveď konkrétneho zamestnanca, môže sa súd zaoberať len tým, či také rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ich urobila k tomu oprávnená osoba. Za podmienku použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce označil organizačnú zmenu u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinnú súvislosť medzi organizačnou zlozkou (zmenou - pozn. odvolacieho súdu) a nadbytočnosťou zamestnanca. Ustálil, že o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, ktoré dôvody musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Záonné podmienky dania výpovede podľa § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce mal za splnené, keďže v konaní mal za preukázané, že dňa 20.2.2012 (správne 20.2.2013) došlo k organizačnej zmene, ktorou bolo zrušené funkčné miesto učiteľa matematiky a fyziky na plný úväzok a zriadené funkčné mesto učiteľa fyziky s pracovným úväzkom 10 hodín týždenne, ktoré rozhodnutie zamestnávateľa v zmysle teórie pracovného práva a ustálenej súdnej praxe nemožno považovať za právny úkon a preto sa nepreskúmava. Ide o autonómny akt riadenia, ktorý môže zamestnávateľ realizovať podľa svojich potrieb, pričom je len na zamestnávateľovi, ktorému zamestnancovi po vykonaní organizačnej zmeny a zmeny systemizačnej štruktúry v dôsledku jeho nadbytočnosti dá výpoveď. Ustálil existenciu právomoci riaditeľa školy organizačnú zmenu vykonať s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce vzhľadom na znížené počty žiakov a následnú potrebu počtu zamestnancov podľa normatívu, keď navrhovateľka po dlhotrvajúcej práceneschopnosti mala možnosť voľby medzi dvoma možnosťami, a to prijatie ponúknutého miesta učiteľa fyziky s úväzkom 10 hodín týždenne alebo skončenie pracovného pomeru, pretože žiadne iné voľné miesto vhodné pre ňu na škole nebolo. Taktiež ustálil, že navrhovateľka ponuku učiteľa fyziky s úväzkom 10 hodín týždenne neprijala, prerokovanie výpovede s odborovým orgánom sa uskutočnilo dňa 14.3.2013 so súhlasným stanoviskom, výpoveď zo dňa 18.3.2013 podľa súdu prvého stupňa obsahuje všetky formálne náležitosti tohto právneho úkonu vrátane presne vymedzeného výpovedného dôvodu a bola navrhovateľke dňa 19.3.2013 riadne doručená. Usúdil, že pracovný pomer navrhovateľky u odporcu skončil uplynutím výpovednej doby dňa 30.6.2013, keď relevantnú výpoveď mal za platnú. Na základe uvedeného potom vyhodnotil za nedôvodný i návrh v časti o náhradu mzdy. Preukazovanie ďalších skutočností s poukazom na uvedené podľa jeho názoru nebol potrebné vykonávať. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 OSP tak, že odporcovi priznal plnú náhradu trov konania spočívajúcich v trovách právneho zastúpenia.

Proti tomuto rozsudku podala riadne a včas odvolanie navrhovateľka a žiadala ho zmeniť a jej návrhu vyhovieť, resp. zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Nesúhlasila s jeho záverom, že sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou, majúca za to, že súd prvého stupňa jej argumentáciu v tomto smere ponechal bez povšimnutia. Dala do pozornosti, že v čase dania výpovede bolo vyučovaných cca 37 hodín neodborne učiteľmi bez odbornej kvalifikácie i hodinami nad rámec základného úväzku, prípadne v nadčasových hodinách, keď počet nadčasových hodín bolo 33. Namietala, že by sa po relevantnej organizačnej zmene mohla stať pre odporcu nadbytočnou, keďže po nej mohla učiť dve hodiny týždenne matematiku miesto kolegyne, ktorá tieto dve hodiny mala ako nadčasy, a taktiež mohla učiť 10 hodín týždenne fyziku a zvyšných 10 hodín jej mohlo byť ponúknutých z 33 nadčasových hodín,

ktoré boli učené neodborne (predmety etická výchova, občianska náuka, ekonomika...). Poukázala na to, že i ostatní učitelia vyučujúci tieto predmety nemajú na ne aprobáciu. Taktiež poukázala na svoju štátnicu z elektropredmetov, a s tým súvisiacu možnosť ich vyučovať. Uvedeným postupom mohla byť zamestnaná na plný úväzok. Realizovanú organizačnú zmenu označila za účelovú v rozpore s dobrými mravmi, po realizácii ktorej došlo ešte k nárastu nadčasov a neodborne vyučovaných hodín. Pri dostatku učiteľov by podľa nej nebolo potrebné vykazovať nadčasy. Z uvedeného podľa nej vyplýva, že v čase dania výpovede disponoval odporca voľným pracovným miestom. Poukázala na ust. § 7 ods. 3, 4 zák. č. 317/2009 Z.z., podľa ktorého zamestnávateľ môže učiteľovi znížiť kvalifikačnú požiadavku i na rozsah jednej tretiny jeho týždennej priamej výchovnovzdelávacej činnosti (na 7,5 hod. z 22 hodín plného úväzku), z čoho vyplýva, že podľa zákona je možné, aby učiteľ učil v odbore iba 7,5 hodiny týždenne a zvyšných 14,5 hod. môže učiť predmety neodborne. Dala do pozornosti, že Uvedené skutočnosti boli súčasne jej argumentáciou pri uplatňovaní nároku, pričom súd prvého stupňa sa s nimi v odôvodnení napadnutého rozhodnutia nevysporiadal, z ktorých dôvodov mala napadnutý rozsudok za nepreskúmateľný. Mala za to, že napadnutý rozsudok vychádza z nesprávnych skutkových zistení. Vzhľadom na počty žiakov a dotáciu hodín z matematiky a fyziky, keď sa vyučovanie týchto predmetov na škole a ani triedy nezrušilo, nemala za daný dôvod predmetnej výpovede. Realizáciu organizačnej zmeny nepoprela, avšak mala za to, že jej aprobácia matematika - fyzika je na škole potrebná. V tomto smere poukázala i na výpoveď svedka V. T.. Poukázala aj na svoj vek 57 rokov, a s tým súvisiacu zhoršenú situáciu na trhu práce. Postup odporcu označila za diskriminačný, necitlivý a nemorálny.

Odporca sa k podanému odvolaniu navrhovateľky nevyjadril.

Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 OSP) prejednal vec podľa § 212 ods. 1 OSP bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 OSP a dospel k záveru, že odvolanie navrhovateľky je dôvodné a napadnutý rozsudok je potrebné zrušiť.

Inštitút skončenia pracovného pomeru pre nadbytočnosť v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách, ktorým zamestnávateľ zruší jedno alebo viac pracovných miest, je nástrojom umožňujúcim znižovanie počtu zamestnancov z dôvodov hospodárskej krízy a pod. Zákonník práce a pracovné právo celkovo plní ochrannú funkciu zameranú na záujmy a postavenie zamestnanca. Skončenie pracovného pomeru takýmto spôsobom preto podlieha prísny formálnym a hmotnoprávnym požiadavkám, ktorých nedodržanie môže viesť k neplatnosti takéhoto skončenia pracovného pomeru. Účelom súdneho konania, ktorého predmetom je práve preskúmvanie platnosti takéhoto právneho úkonu zamestnávateľa, je preto zisťovanie vylúčenia pochybností či rizík o jeho platnosti, keď nadbytočnosť zamestnanca musí byť objektívna, absolútna a nepochybniteľná.

Zamestnanec sa stáva pre zamestnávateľa nadbytočným, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Nemožnosť zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, a teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (R 51/1997). Dôvody nadbytočnosti pritom môžu spočívať v tom, že zamestnávateľ nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Dôkazné bremeno splnenia podmienky nadbytočnosti zamestnanca nad všetku pochybnosť je v takomto súdnom konaní na zamestnávateľovi. Organizačnú zmenu zamestnávateľ realizuje, pokiaľ nemá možnosť svoju nepriaznivú ekonomickú situáciu riešiť iným spôsobom, a to napr. vnútornou reorganizáciou práce. V zmysle ustálenej judikatúry rozhodnutie o organizačnej zmene nie je preskúmateľným právnym úkonom a hmotnoprávnou podmienkou pre uplatnenie výpovede z dôvodu nadbytočnosti je splnenie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľom. Táto je splnená, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca zamestnávať ďalej ani na kratší pracovný čas v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce zamestnanca, alebo zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú vhodnú ponúknutú prácu na takomto mieste alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na ňu. Ponuková povinnosť musí byť splnená pred doručením výpovede. Výpoveď musí byť písomná a riadne doručená zamestnancovi, vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov pôsobiacimi u zamestnávateľa.

Na základe vyššie uvedeného je potom potrebné zhrnúť, že pre platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je nevyhnutné kumulatívne splnenie nasledovných podmienok:

1. - 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,
2. - nadbytočnosť zamestnanca,
3. - príčinná súvislosť (kauzálny nexus) medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca,
4. - ponuka inej vhodnej práce pre zamestnanca v dohodnutom mieste výkonu práce,
5. - prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov.

Súd sa pri skúmaní danosti výpovedného dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce musí sústrediť na splnenie vyššie uvedených kumulatívnych podmienok, pričom dôkazné bremeno v tomto smere zaťažuje zamestnávateľa. Nepreskúmava platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene, keď v danom prípade táto skutková okolnosť medzi sporovými stranami ani sporná nebola, rovnako ako ani dodržanie písomnej formy výpovede a jej riadne doručenie navrhovateľke. Navrhovateľka v rámci rozhodných skutočností, od ktorých odvíjala svoj žalobou uplatnený nárok, uvádzala neexistenciu svojej nadbytočnosti v dôsledku realizovanej organizačnej zmeny, ktorá bola podkladom pre výpoveď vo vzťahu k nej, a svoje tvrdenia v tomto smere sa snažila i preukázať za účelom vyvrátenia tvrdenia odporcu ako zamestnávateľa o tom, že v dôsledku organizačnej zmeny s navrhovateľka stala nadbytočnou tým, že bolo zrušené jej pracovné miesto dohodnuté v pracovnej zmluve v znení jej dodatkov. Vychádzajúc z pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 22.7.1983 a jej dodatku zo dňa 20.12.2007 však pracovným miestom navrhovateľky bolo miesto učiteľa. Súd prvého stupňa ale v rámci odôvodnenia napadnutého rozsudku uviedol, že vyhodnotením vykonaného dokazovania došlo k preukázaniu zrušenia pracovného miesta navrhovateľky, ktorým bolo miesto učiteľa matematiky a fyziky na plný úväzok, keď neuviedol, na základe ktorých dôkazov k takémuto skutkovému zisteniu došiel, keďže uvedený záver súdu prvého stupňa so založeným listinným dôkazom - pracovnou zmluvou zo dňa 22.7.1983 a jej dodatkom nekorešponduje. Nie je preto zrejmé, na základe akých skutkových zistení súd prvého stupňa dospel k záveru, že v dôsledku realizovanej organizačnej zmeny, ktorou bolo zrušené miesto učiteľa matematiky a fyziky na plný úväzok, bolo zrušené práve pracovné miesto navrhovateľky. Odôvodnenie napadnutého rozsudku je preto pre absenciu týchto argumentov nedostatočne zrozumiteľné, a tým aj nepreskúmateľné. Rovnako súd prvého stupňa nevyhodnotil rozloženie dôkazného bremena v danom sporovom konaní a nevyhodnotil, či odporca ako zamestnávateľ nesúci primárne povinnosť unesenia dôkazného bremena ohľadom tvrdenia o nadbytočnosti navrhovateľky v dôsledku organizačnej zmeny i preukázal túto nadbytočnosť takým spôsobom, že by vyvrátil sekundárne splnenie dôkaznej povinnosti navrhovateľkou, ktorá produkovala dôkazy za účelom preukázania svojho tvrdenia o tom, že sa nadbytočnou nestala. ňou založené dôkazy v tomto smere súd prvého stupňa vôbec nevykonal a nevyhodnotil ich, čím bolo navrhovateľke upreté právo na spravodlivý proces postupom spočívajúcim v znemožnení realizácie svojich procesných práv. V odôvodnení napadnutého rozsudku len stroho uviedol, že preukazovanie ďalších skutočností by presiahlo rámec potrebný k rozhodnutiu o právnom základe nároku navrhovateľky, keď takýto záver súdu prvého stupňa pre absenciu argumentov vysvetľujúcich tento záver je ako nepreskúmateľný nezákonný. Je pravdou, že v zmysle judikatúry ÚS SR do práva na spravodlivý proces nepatrí právo účastníka konania, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (IV. ÚS 252/04), neznamená ani právo na to, aby bolo súdom rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami a právnymi názormi (I. ÚS 50/04), nepatrí sem ani právo účastníka dožadovať sa ním navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (I. ÚS 97/97), resp. toho, aby sa súd riadil výkladom všeobecne záväzných predpisov predkladaných účastníkom (II. ÚS 3/97), avšak právo účastníka na spravodlivý proces rozhodne zahŕňa jeho právo vysporiadať sa v odôvodnení rozhodnutia argumentmi použitými v rámci obrany či uplatňovania práva vychádzajúc z hmotnoprávnej normy na daný spor aplikovanej, aby právo na spravodlivý proces bolo zachované i počas konania odvolacieho umožňujúceho neúspešnému účastníkovi konania brániť s argumentom súdu prvého stupňa.

V neposlednom rade je potrebné zaoberať sa ďalšou náležitosťou potrebnou v zmysle Zákonníka práce na platnosť výpovede z pracovného pomeru, a to výpovedi predchádzajúce prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce zamestnaneckou radou alebo odborovým orgánom. Z dikcie uvedeného ustanovenia vyplýva, že prerokovať treba výpoveď. V praxi ide o doručenie žiadosti zamestnávateľa zástupcovi zamestnancov o prerokovanie do úvahy prichádzajúcej výpovede alebo aj doručenie samotnej výpovede na jej posúdenie. Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa teda nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti

výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce (R 47/2007). Uvedená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede taktiež smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil formu prerokovania výpovede. V danej veci z listinného dôkazu založeného odporcom, a to Záznamu z výborovej schôdze ZO OZ zo dňa 14.3.2013 vyplýva len údaj o tom, že výbor ZO OZ prerokoval materiál pred podaním výpovede z nadbytočnosti navrhovateľky, pričom obsah tohto materiálu nie je zrejmý. Z uvedeného dôvodu záver o prerokovaní výpovede spôsobom zodpovedajúcim zákonu je predčasný. Samotná žiadosť a podklady prikladané k nej obsah spisu netvoria, preto závery súdu prvého stupňa o tom, že došlo k riadnemu prerokovaniu výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce z obsahu preskúmaného spisu zatiaľ nie sú podložené.

Vzhľadom na uvedené odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil, nakoľko účastníkovi konania (navrhovateľke) sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom (§ 221 ods. 1, písm. f/ OSP) a súd prvého stupňa nesprávne vec právne posúdil tým, že nedostatočne zistil skutkový stav (§ 221 ods. 1, písm. h/ OSP). V súlade s § 221 ods. 2 OSP odvolací súd predmetnú vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, s tým, že podľa § 226 OSP súd prvého stupňa bude povinný riadiť s právnym názorom súdu odvolacieho.

Úlohou súdu prvého stupňa v rámci nového konania bude doplniť dokazovanie v naznačenom smere za účelom zistenia, či došlo k perfektnému prerokovaniu výpovede zástupcami zamestnancov v zmysle požiadaviek zákona, a vykonané dokazovanie v tomto smere náležite vyhodnotiť. Rovnako bude potrebné doplniť a vyhodnotiť dokazovanie za účelom zistenia skutkových okolností podstatných pre posúdenie nadbytočnosti navrhovateľky vzhľadom na jej pracovné zaradenie v zmysle pracovnej zmluvy a vzhľadom na zrušené miesto v zmysle organizačnej zmeny s výpoveďou súvisiacej. Bude taktiež jeho povinnosťou vysporiadať sa s dôkazmi a argumentmi navrhovateľky produkovanými za účelom vyvrátenia tvrdenia odporcu o jej nadbytočnosti, majúc na zreteli zásadu vyplývajúcu z čl. 2 Zákonníka práce, podľa ktorej výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať. Výsledky doplneného dokazovania a ich vyhodnotenie bude potrebné uviesť v odôvodnení nového rozhodnutia vo veci tak, aby odôvodnenie nového rozhodnutia prvostupňového súdu spĺňalo všetky zákonné náležitosti podľa §157 ods. 2 OSP a aby bolo obom procesným stranám zabezpečené právo na spravodlivý súdny proces vo všetkých štádiách daného súdneho konania. V novom rozhodnutí o veci teda nesmú absentovať dôvody rozhodnutia so zreteľom na vyššie uvedené právne otázky a aspekty veci a toto rozhodnutie musí byť presvedčivé a preskúmateľné za účelom zachovania dvojinstančnosti súdneho konania.

V novom rozhodnutí súd prvého stupňa rozhodne i o náhrade trov odvolacieho konania (§ 224 ods. 3 OSP).

Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.