

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 7CoPr/2/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2520200784
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 09. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. František Dulačka
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2022:2520200784.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Františka Dulačku a členov senátu Mgr. Márie Kašíkovej a JUDr. Jany Kotrčovej, v právnej veci žalobcu: Ing. P. Z., nar. XX.XX.XXXX, bytom M. XXX, právne zastúpený spoločnosťou: Advokátska kancelária VEIS LEGAL, s.r.o., so sídlom Farská 8, Nitra, IČO: 53 027 591, proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, Žilina, IČO: 31 575 951, právne zastúpený spoločnosťou: Advokátska kancelária JAKUBČO, spol. s r.o., so sídlom Horné záhrady 2, Banská Bystrica, IČO: 50 570 897, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, o návrhu žalovaného, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok z 23. februára 2022 č.k. 9Cpr/25/2020-604, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e** .

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru listom zo strany žalovaného zo dňa 27.11.2019 označeným ako „Výpoveď“, ktoré bolo žalobcovi doručené dňa 28.11.2019 v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je neplatné. Ďalším výrokom určil, že skončenie pracovného pomeru listom zo strany žalovaného zo dňa 03.03.2020 označeným ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru“, ktoré bolo žalobcovi doručené dňa 27.03.2020 pre porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 68 ods. 1 Zákonníka práce, je neplatné. Ďalším výrokom návrh žalovaného, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával z dôvodov prezumovaných v § 79 ods. 1 Zákonníka práce, zamietol. Návrh žalovaného na prerušenie konania do skončenia konania vedeného na Okresnom súde Piešťany pod sp.zn. 18Cpr/43/2019 zamietol. Zároveň rozhodol, že o ďalších nárokoch a trovách konania rozhodne v konečnom rozsudku, ktorým bude rozhodnuté o všetkých zvyšných uplatnených procesných nárokoch.

2. Na základe vykonaného dokazovania mal preukázané, že žalobca na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.11.2014 v znení jej dodatku zo dňa 01.06.2016 vykonával u žalovaného prácu na pozícií vrchný riaditeľ divízie IT, keď z hľadiska organizačnej štruktúry žalovaného sa táto členila na: 1. divíziu generálneho riaditeľa obchodu, 2. divíziu riadenia produktov, 3. finančnú divíziu, 4. divíziu riadenia rizika, 5. divíziu IT. Divízia IT zastrešovala štyri odbory, a to odbor IT vývoja, odbor IT prevádzky, odbor IT služieb a odbor bezpečnosti. Dňa 01.07.2019 bol uzatvorený pracovný pomer s Ing. A. D. s charakteristikou druhu práce uvedenej v pracovnej zmluve s tým, že dozorná rada žalovaného dňa 16.08.2019 vymenovala Ing. D. za člena predstavenstva s dňom vzniku funkcie 19.08.2019. S účinnosťou od 15.11.2019 bola u žalovaného prijatá organizačná zmena, na základe ktorej bola popri existujúcej divízie IT vytvorená nová divízia digitalizácie, pod ktorú boli presunuté z divízie IT tri odbory, a to odbor IT vývoja, odbor IT služieb a odbor bezpečnosti, keď pôvodná divízia IT zastrešovala už iba odbor IT prevádzky. Vrchným riaditeľom divízie digitalizácie sa na základe zmeny pracovnej zmluvy

zo dňa 13.11.2019 stal dňom 15.11.2019 Ing. A. D. s uvedením stručnej charakteristiky druhu práce, keď menovaný predtým dňa 19.08.2019 uzatvoril so žalovaným zmluvu o výkone funkcie v zmysle § 27 ods. 9 zákona č. 483/2001 Z.z. o bankách s určenými úlohami vo vykonávaní funkcie člena predstavenstva banky. Od 15.11.2019 došlo súčasne k rozšíreniu právomoci a zodpovednosti GR žalovaného, ktorý v zmysle čl. 5 ods. 5.2 bodu 5.2.3 organizačného poriadku bol oprávnený rozhodovať o tom, ktorý člen predstavenstva je zodpovedný za riadne fungovanie konkrétnej divízie/konkrétnych divízií. Dňa 26.11.2019 prijal žalovaný rozhodnutie o organizačnej zmene, podľa ktorej s účinnosťou od 01.06.2020 sa zruší divízia IT a pracovné miesto vrchného riaditeľa divízie IT, ktorú aktuálne zastáva Ing. P. Z. s tým, že uvedeným dňom 01.06.2020 sa stáva nadbytočným zamestnancom a bude s ním ukončený pracovný pomer v súlade s platnou legislatívou. Dňa 28.11.2019 žalovaný doručil žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru datovanú dňa 27.11.2019, z ktorej vyplýva, že dňa 26.11.2019 prijal žalovaný rozhodnutie, ktorým rozhodol o zrušení pracovného miesta žalobcu - vrchný riaditeľ divízie IT s účinnosťou od 01.06.2020, na základe čoho sa uplynutím dňa 31.05.2020 stane pre žalovaného nadbytočným zamestnancom, a to z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len „ZP“). S účinnosťou od 09.01.2020 prijal žalovaný ďalšiu organizačnú zmenu, v zmysle ktorej vytvoril „divíziu IT a digitalizácie“, ktorej boli podriadené štyri odbory (predtým podriadené divízii IT), a to odbor IT vývoja, odbor IT prevádzky, odbor IT služieb a odbor IT bezpečnosti. V konaní nebolo sporné, že predmetom činnosti týchto odborov bola identická činnosť, ktorú predtým vykonávali v rámci divízie IT s tým, že došlo k zmene čl. 14 ods. 14.1 bodu 14.1 organizačného poriadku. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobca v zmysle predmetnej organizačnej zmeny účinnej od 09.01.2020 zostal vrchným riaditeľom divízie IT s tým, že už nemal žiadnych podriadených zamestnancov. Žalobca listom z 15.01.2020 doručeného žalovanému dňa 16.01.2020 oznámil inú prekážku v práci v zmysle § 142 ods. 3 ZP na strane zamestnávateľa, keď uviedol, že divízia IT je v dôsledku organizačných zmien žalovaného personálne neobsadená, prakticky neexistuje, na základe čoho nemôže vykonávať prácu vrchného riaditeľa divízie IT. Žalovaný v odpovedi zo dňa 27.01.2020 oznámil žalobcovi, že u neho nenastala taká organizačná zmena, ktorá by odôvodňovala vznik inej prekážky na strane zamestnávateľa poukazujúc na organizačný poriadok účinný od 09.01.2020, podľa ktorého divízia IT stále existuje až do 31.05.2020 a žalobcovi plynie 6 mesačná výpovedná doba. Je zrejme, že žalobca odo dňa 16.01.2020 nenastúpil z dôvodov uvádzaných iných prekážok na strane zamestnávateľa do práce, v dôsledku čoho žalovaný dňa 03.03.2020 okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre závažné porušenie disciplíny, nakoľko žalobca dňa 16.01.2020 prestal chodiť do práce a plniť si svoje pracovné povinnosti. Listom zo dňa 16.04.2020 žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce a na pridelovaní prác podľa pracovnej zmluvy v pracovnej pozícii vrchného riaditeľa divízie IT s dohodnutým druhom práce.

3. V danom prípade sa žalobca podanou žalobou domáhal: 1. určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a 2. určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktoré sú žalobami (z hľadiska formálnej prípustnosti) na určenie neplatnosti právneho úkonu o skončení pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce, teda žalobami podľa § 137 písm. d) CSP na určenie právnej skutočnosti.

4. Vo vzťahu k podanej žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 27.11.2019 primárne sa zaoberal otázkou možnej účelovosti organizačnej zmeny zo dňa 26.11.2019, na ktorú je potrebné nahliadať v kontexte rozhodnutia o organizačnej zmene účinnej od 15.11.2019 a v neposlednom rade aj organizačnej zmeny zo dňa 09.01.2020. Súdu pri rozhodovaní bolo zrejme, že nie je oprávnený zasahovať do vnútorných riadiacich a organizačných procesov súkromnoprávných osôb, avšak v prípade, že rozhodnutím zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ciele, teda len predstieranie prijatia organizačného opatrenia, možno dospieť k záveru, že rozhodnutie o organizačnej zmene prijaté nebolo.

5. Vychádzajúc zo štruktúry a organizačného poriadku žalovaného v znení účinnom od 01.11.2019, v zmysle ktorého cieľom divízie IT bolo zabezpečenie činnosti všetkých organizačných jednotiek banky z technického (IT) hľadiska a práva bezpečnosti, pod ktorú (divíziu) patrili štyri odbory, keď následne na základe organizačnej zmeny účinnej od 15.11.2019 bola popri dovtedajšej divízie IT vytvorená nová divízia digitalizácie, keď pod pôvodnou divíziou IT zostal začlenený iba odbor IT prevádzky a pod novú divíziu digitalizácie boli presunuté zvyšné tri odbory a vrchným riaditeľom divízie digitalizácie sa stal Ing. A. D., ktorý od 01.07.2019 pracoval v pracovnej pozícii „poradca GR“, ktorý následne od 19.08.2019 sa

stal členom predstavenstva žalovaného a tento s účinnosťou od 15.11.2019 začal vykonávať prácu v pozícii vrchný riaditeľ divízie digitalizácie, bolo potrebné vychádzať aj z výpovede generálneho riaditeľa žalovaného Ing. M. F. ako aj samotného Ing. D. na pojednávaní. Z výpovede Ing. Ing. F. vyplynulo, že tento mal hľadať človeka, ktorý by mohol skvalitniť oblasť IT, ako vhodného kandidáta na túto pozíciu našiel Ing. D., pričom Ing. D. mal nastúpiť ako člen predstavenstva, súčasne by mal byť nadriadený samotnému žalobcovi v oblasti IT, pričom žalobca ale nebol ochotný podriaďiť sa svojmu nadriadenému Ing. D. v dôsledku napätia medzi nimi. Problém vyriešil tak, že prijal organizačnú zmenu, na základe ktorej boli z pôvodnej divízie IT odčlenené tri odbory a boli podriadené novovytvorenej divízii digitalizácie a žalobcovi ako vrchnému riaditeľovi divízie IT ponechal iba odbor IT prevádzky. Vzhľadom k tomu, že napätie medzi nadriadeným Ing. D. a jemu podriadeným žalobcom pretrvávalo, odstupom nejakých dvoch týždňov sa rozhodol, že pre oblasť IT a digitalizácie bude postačovať iba jeden manažér - Ing. D., preto sa rozhodol, že od 01.06.2020 sa zruší divízia IT a s tým aj pracovné miesto riaditeľa divízie IT. Vzhľadom na pretrvávajúce napätie urýchlene začiatkom roku 2020 prijal ďalšiu organizačnú zmenu, na základe ktorej pod divíziu digitalizácie priradil aj odbor IT prevádzky a požiadal žalobcu, aby podporoval Ing. D.. V kontexte uvedeného bolo potrebné pri rozhodovaní prihliadať na skutočnosť, že pokiaľ Ing. F. ako GR žalovaného vo svojej výpovedi odvodzoval postavenie Ing. D. vo vzťahu k žalobcovi ako nadriadeného od toho, že bol ako členom predstavenstva zodpovedným za IT, tak až v zmysle organizačného poriadku účinného od 15.11.2019 bol ako GR oprávnený rozhodovať o tom, ktorý člen predstavenstva je zodpovedný za riadne fungovanie konkrétnej divízie/konkrétnych divízií, keď predstavenstvo ako kolektívny orgán okrem iného riadil vrchný riaditeľ na čele jednotlivých divízií, pričom je zrejmé, že do 15.11.2019 formálnym nadriadeným žalobcu bol Ing. F. a Ing. D. mu nadriadený nebol. Z výpovede Ing. F. ako aj z vyjadrení žalovaného vyplynula nespokojnosť žalovaného s riadením oblasti IT v banke žalobcom, ktorá bola umocňovaná tým, že „žalobca nebol ochotný spolupracovať s Ing. D. ako jeho nadriadeným“, z čoho nebolo možné vyvodíť, že vyvstala potreba organizačnej zmeny z dôvodu zvýšenia efektivity procesu v oblasti IT u žalovaného, ale prijatie organizačnej zmeny (ako uviedol vo svojej výpovedi Ing. M. F.) vyplynulo z potreby minimalizovania „trecích plôch“ medzi žalobcom a Ing. A. D. a za tým účelom bola prijatá organizačná zmena účinná od 15.11.2019. Potreba vykonávania prác, ktoré dovtedy vykonával žalobca ako vrchný riaditeľ divízie IT nezankla, ale bola čiastočne a následne od 09.01.2020 celkom (v rozsahu riadenia všetkých štyroch odborov) pridelená Ing. A. D.. Zmena v organizačnej štruktúre žalovaného zo dňa 15.11.2019 už jednoznačne vykazuje znaky účelovosti spočívajúcej v prehodnotení predchádzajúceho rozhodnutia (vize GR o potrebe dvoch manažérov v oblasti IT), čo nemožno hodnotiť inak ako spôsob začlenenia Ing. D. do organizačnej štruktúry žalovaného ako riadiaceho pracovníka na úrovni vrchného riaditeľa divízie, keď uvedený záver zmocňuje následne správanie žalovaného, ktorý pri absencii akejkoľvek zmeny situácie (oproti stavu pred 15.11.2019) prijal dňa 26.11.2019 ďalšiu organizačnú zmenu, na základe ktorej sa pôvodná divízia IT ruší k 31.05.2020, čo si vzájomne rozporuje, keď žalovaný ešte ku dňu 15.11.2019 považoval za potrebné zamestnávať dvoch vrcholových manažérov banky v oblasti IT, krátko na to prehodnotil svoje rozhodnutie a dospel k záveru, že Ing. A. D. dokáže sám zvládať kompletnú agendu divízie IT a digitalizácie s prijatím ďalšej organizačnej zmeny účinnej od 09.01.2020, na základe ktorej bol z divízie IT presunutý posledný odbor - odbor IT prevádzky pod novovytvorenú divíziu IT a digitalizácie, na základe čoho žalobca zostal vrchným riaditeľom divízie IT bez akéhokoľvek podriadeného aj materiálneho substrátu. V kontexte uvedeného poukazuje na výpovede svedka Ing. A. D. na pojednávaní, ktorý bol prekvapený z toho, keď sa začiatkom roku 2020 dozvedel, že žalobca odchádza z banky, keď sám poukázal na to, že chcel využiť potenciál žalobcu ako vrcholového manažéra pre oblasť IT banky za ostatné roky. Na základe takto zisteného skutkového stavu dospel k záveru, že prijaté organizačné zmeny jednoznačne vykazujú znaky účelovosti smerujúce k splneniu formálnych zákonných podmienok na skončenie pracovného pomeru so žalobcom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

6. V kontexte uvedeného bolo potrebné posudzovať aj dôvodnosť žaloby na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 03.03.2020 pre závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 68 ods. 1 ZP. Skutkové zistenia na základe výsledkov vykonaného dokazovania bolo potrebné vykladať na základe konštantnej judikatúry vyšších súdnych autorít pri posudzovaní závažného porušenia pracovnej disciplíny v prípade, ak zamestnancovi nebola pridelená práca v zmysle pracovnej zmluvy, do zamestnania nechodil a po dobu trvania tejto prekážky na strane zamestnávateľa sa na pracovisku nezdržiaval, čo bolo posudzované v rozsudku NS SR sp.zn. 5Cdo 81/2020, ktorého závery bolo potrebné vykladať aj v intenciách rozsudku NS SR sp.zn. 4Cdo 102/2009 (publikovaný pod č. 48/2010). Potom za rozhodné považoval posudzovať otázku, či žalobcovi boli po prijatí organizačnej zmeny účinnej od 09.01.2020 pridelené práce v súlade s druhom práce

dojednanom v pracovnej zmluve. Bolo potrebné prihliadnuť na podstatnú zmenu v činnosti divízie IT v znení organizačného poriadku účinného od 09.01.2020 v porovnaní s činnosťou predmetnej divízie do prijatia organizačnej zmeny účinnej od 15.11.2019, keď v zmysle organizačnej zmeny účinnej od 09.01.2020 došlo de facto k vyčleneniu predmetnej divízie z organizačnej štruktúry banky a predmetná divízia tvorená výlučne žalobcom sa mala zamerať na hlavnú činnosť, a to na analýzu nedostatkov riadenia v činnostiach pôvodnej divízie IT návrh, riešenie a doporučenie s cieľom zlepšiť situáciu, posilniť dané oblasti a zároveň príprava ďalších produktov a analýz podľa potrieb vedenia banky. Zmena zamerania žalobcu z riadiacej funkcie na konzultačnú, resp. analytickú činnosť aj v kontexte vyjadrenia Ing. M. F. znamenala, že žalobcovi bol zamedzený prístup do niektorých citlivých oblastí, resp. v sekcii bankového sektoru, zmenou tohto zamerania je možné, že zamestnávateľ hľadal u žalobcu novú pracovnú náplň, ktorú by bolo možné zaradiť do dojednaného druhu práce bez možnosti využitia výsledkov, keďže divízia IT v pôvodnom zameraní už neexistovala, pričom stranami sporu nebolo ani len tvrdené, že by v súvislosti s organizačnou zmenou účinnou od 09.01.2020 došlo k zmene pracovnej zmluvy žalobcu ohľadom druhu práce podľa § 54 Zákonníka práce, i keď faktické zariadenie žalobcu v rámci organizačnej štruktúry žalovaného sa v zmysle organizačnej zmeny účinnej od 09.01.2020 v podstatných črtách zmenilo. Pokiaľ teda po organizačnej zmene od 09.01.2020 došlo k faktickému zrušeniu funkcie riadiaceho pracovníka v oblasti IT a žalobca mal vykonávať individuálne činnosti na základe pokynu nadriadených bez akéhokoľvek personálneho substrátu, takouto organizačnou zmenou bol žalovaný de facto neplatne prevedený do inej funkcie, na základe čoho bolo možné vyvodiť, že žalobca už nemal možnosť vykonávať práce rovnakého druhu ako vykonával pred uvedenou organizačnou zmenou, nakoľko všetky kompetencie prešli pod novovzniknutú divíziu digitalizácie riadenú Ing. D.. Na základe uvedeného dospel k záveru, že nastúpením žalobcu do práce nedošlo z jeho strany k porušeniu pracovnej disciplíny a nebol dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru prezumovaný v § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V tejto súvislosti poukázal aj na skutkové a právne závery vyslovené v rozhodnutí NS ČR sp.zn. 5Cdo 81/2020.

7. Žalobu žalovaného na určenie, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnávateľ zamestnával vychádzajúc z dôvodov prezumovaných § 79 ods. 1 ZP, ako nedôvodnú zamietol. Vychádzal zo skutočnosti, že žalovaný vytvoril stav s prijatím účelovej organizačnej zmeny, za ktorý nemôže niesť zodpovednosť žalobca ako zamestnanec, ktorý bol práve týmto konaním žalovaného postihnutý. Pri posúdení dôvodov aplikácie § 79 ods. 1 ZP postupoval v súlade so zásadami ZP najmä čl. 2 ZP, podľa ktorého okrem iného výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Skutočnosť, že žalobca je členom inej spoločnosti nebola pre súd pri posúdení vyššie uvedenej otázky právne významná. V tejto súvislosti bolo potrebné vychádzať z výsledkov vykonaného dokazovania najmä v okolnostiach, na základe ktorých došlo k prezentovaniu Ing. A. D. ako najvyššieho predstaviteľa v oblasti IT u žalovaného, čo sa premietlo v následnom postupe žalovaného pri upevňovaní jeho pozície u žalovaného, najskôr v pracovnej pozícii poradcu GR, od 19.08.2019 ako člen predstavenstva s následným vzťahom nadriadenosti a podriadenosti Ing. D. vo vzťahu k žalobcovi a v nahradení jeho pozície v riadiacej činnosti IT u žalovaného.

8. Návrh žalovaného na prerušenie konania do skončenia konania vedeného na Okresnom súde Piešťany pod sp.zn. 18Cpr/43/2019, ktorého predmetom je konanie o vyslovenie porušenia zásady rovného zaobchádzania zo strany žalovaného voči žalobcovi z dôvodu nehospodárnosti a časovej neúčelnosti ako nedôvodný zamietol. Aj v prípade rozhodnutia súdu o antidiskriminačnej žalobe prípadne preukázania týchto dôvodov, súd konanie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru by to neovplyvnilo. O ďalších uplatnených nárokoch žalobcu rozhodne v konečnom rozsudku.

9. Proti rozsudku súdu prvej inštancie vo všetkých jeho výrokoch podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný. Nestotožnil sa so skutkovými zisteniami súdu prvej inštancie vyjadrené v bode 14. odôvodnenia a s vyslovením právneho záveru o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu údajnej účelovosti organizačnej zmeny v dôsledku (súdom) uvádzaných (postupných) krokov, v prvom rade minimalizovanie trecích plôch medzi žalobcom a Ing. A. D., následného priznania rovnocenného postavenia dvoch zamestnancov, následného využitia tejto situácie v prospech žalovaného tak, aby mohol svojoľne rozhodnúť, ktorý z dvoch rovnocenných zamestnancov má byť ten „nadbytočný“ s tým, že od počiatku mal sledovať rozviazanie pracovného pomeru práve so žalobcom, pričom takéto hodnotenie prvostupňového súdu považuje za nesprávne. Súd prvej inštancie nehodnotil fakty, ale si len subjektívne navodil dojem, že postupné kroky žalovaného boli cieľené, akoby mal od začiatku za cieľ ukončiť pracovný pomer so žalovaným, s čím nie je možné absolútne súhlasiť.

Každá organizačná zmena plní určitý účel, pričom jednotlivé organizačné zmeny boli robené len a výlučne za účelom zefektívnenia a posilnenia oblasti IT v banke a zlepšiť konkurencieschopnosť banky na trhu. Súd prvej inštancie nebol v rámci tohto konania oprávnený skúmať, či na základe organizačných zmien bolo skutočne dosiahnuté zefektívnenie činností a dosiahnutie cieľov sledovaných organizačnou zmenou. Napriek tomu súd hodnotil efektívnosť organizačných zmien a dokonca bez toho, aby o týchto skutočnostiach vykonal akékoľvek dokazovanie. Organizačnou zmenou môže zamestnávateľ okamžite reagovať na zmeny v podmienkach podnikania, prípadne okamžite reagovať na neuspokojivé celkové výsledky, ktoré nie je možné pričítať konkrétnemu zamestnancovi. V posudzovanej veci vyšlo najavo, že vytvorenie dvoch samostatných divízií nenaplnilo jeho očakávanie, preto následne prijal rozhodnutie o opätovnom spojení dvoch divízií, pričom legitímne, v súlade so zákonnými požiadavkami rozhodol, ktorý z dvoch rovnocenných zamestnancov je nadbytočný. Rigidný výklad ustanovení Zákonníka práce nie je v súčasnosti akceptovateľný a pracovnoprávne vzťahy musia byť posudzované pri zohľadnení aktuálnych potrieb trhového hospodárstva, poukazujúc na obdobný názor vyjadrený v rozsudku NS SR sp. zn. 7Cdo 223/2020 zo dňa 27.10.2021. Súd prvej inštancie opomenul, že v časovom úseku od 15.11.2019, t.j. od okamihu účinnosti organizačnej zmeny o vytvorení 2 samostatných divízií do 26.11.2019, kedy bola prijatá ďalšia organizačná zmena o premenovaní divízie IT a digitalizácie, došlo k takým zásadným udalostiam, o ktorých v čase rozhodovania o prijatí organizačnej zmeny účinnej od 15.11.2019 ako zamestnávateľ nevedel, ani nemohol vedieť, pričom tieto skutočnosti súd prvej inštancie vôbec nezohľadnil a v odôvodnení rozsudku sa s týmito skutočnosťami nevyrovnal. Dňa 15.11.2019 trpela nefunkčnosťou IT systémov celá banka, čo potvrdili výpovede jednotlivých svedkov. Tento problém sa úplne vyvŕbil koncom roku 2019, kedy z dôvodu chybných systémov došlo k nesprávnemu spracovaniu údajov, čím došlo k nesprávnemu spracovaniu dát ich klientov. Uvedené zlyhania IT boli natoľko zásadné, že v prípade ich pretrvávania mohli mať za následok odňatie bankovej licencie a ukončenie pôsobenia na relevantnom trhu. Skutočnosť, že pracovný pomer so žalobcom musel byť napokon ukončený, bolo len dôsledkom, nie cieľom organizačných zmien. Jeho postup pri rozhodovaní, ktorý zo zamestnancov sa stáva nadbytočný, je v súlade s rozhodovacou činnosťou súdov (R 90/1967, rozsudok NS SR sp. zn. 4Cdo 102/2009, publ. In: Zo súdnej praxe pod č. 48/2010).

10. Žalovaný sa nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie o dôvodoch neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) ZP vyjadrený v bode 15. odôvodnenia rozsudku. Súd prvej inštancie sa bez vysvetlenia odvolal na článok 4 organizačného poriadku a na čl. 3 pracovného poriadku, pričom v tejto súvislosti poukázal na podstatnú zmenu v činnosti divízie IT v znení organizačného poriadku účinného od 09.01.2020 v porovnaní s činnosťou predmetnej divízie do prijatia organizačnej zmeny účinnej od 15.11.2019, pričom nijakým bližším spôsobom sa však k povinnostiam zamestnanca v kontexte okamžitého skončenia pracovného pomeru nevenoval. V tejto súvislosti poukázal na obsahové znenia bodu 1.1, 1.2 a bodu 1.3 pracovnej zmluvy, čl. 3 ods. 3.2 pracovného poriadku účinného od 01.05.2018, bod 5.3.1 organizačného poriadku a bodu 14.1.1 organizačného poriadku účinného od 15.11.2019, pričom ak by súd zhodnotil všetky ustanovenia pracovnej zmluvy, pracovného poriadku a organizačného poriadku, musel by dospieť k záveru, že pracovnou náplňou každého vedúceho zamestnanca nie je len vedenie podriadených pracovníkov, ale aj reálny výkon konkrétnych pracovných činností určených jeho nadriadeným, v tomto prípade generálnym riaditeľom banky. Žalobca bol ako vedúci zamestnanec povinný po celú dobu trvania pracovného pomeru tvoriť metodiku, definovať a popisovať postupy a procesy, merať ich efektívnosť, či plniť úlohy na základe pokynov generálneho riaditeľa. Ak organizačný poriadok účinný od 09.01.2020 stanovil funkciu celej divízie IT tak, že jej hlavou činnosťou je analýza nedostatkov v riadení a činnostiach pôvodnej divízie IT a návrhy riešení a doporučení s cieľom zlepšiť situáciu, s povinnosťou žalobcu tvoriť metodiku, definovať a popisovať postupy a procesy, potom nemožno hovoriť o zmene zamerania činnosti žalobcu tak, ako to hodnotí súd prvej inštancie. V tomto prípade teda nedošlo k prideleniu práce v rozpore s dojednaným druhom práce v pracovnej zmluve, ani v rozpore s povinnosťami vedúceho zamestnanca ukotvenými v pracovnom poriadku, ani v rozpore s úlohami vedúceho zamestnanca ukotvenými v organizačnom poriadku. Nedošlo ani de facto k jeho preradeniu na inú funkciu, pretože ako vedúci zamestnanec mal ďalej vykonávať činnosti, ktoré bol povinný vykonávať aj do času prijatia organizačnej zmeny. Počas plynutia výpovednej doby, zo strany žalobcu bolo nevyhnutné a obvyklé, aby v tejto záverečnej fáze trvania pracovného vzťahu zameril na také pracovné úlohy, ktorých výsledkom bude práve zhodnocovanie jeho práce, práce jeho tímu, tvorenie metodiky, definícia a popis všetkých postupov a procesov, ktoré sa v danej divízii konali a za ktoré bol zodpovedný, vzhľadom na jeho manažérsku pozíciu, široké kompetencie a tomu náležiacu zodpovednosť, nutne implikovalo organizačnú zložitosť skončenia takéhoto pracovného vzťahu a s tým spojenú nutnosť

prijatia konkrétnych opatrení na zabezpečenie plynulého prechodu všetkých kompetencií na nástupcu takého zamestnanca. Z výpovede Ing. F. aj z výpovede jednotlivých svedkov vyplynulo, že závery analýzy sú potrebné pre ďalšie fungovanie zamestnávateľa, pričom žalobca disponoval všetkými potrebnými informáciami na jej vytvorenie. Žalobca tieto neodovzdal v dôsledku jeho absencií, ktoré vyústili do okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom súd dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, a to predovšetkým ohľadom pridelovania práce v rozpore s pracovnou zmluvou a posúdenia významu, dôveryhodnosti a použiteľnosti analýz spracovaných žalobcom. Žalobcu opakovane vyzýval k nástupu do práce, žalobca napriek tomu, že žiadna prekážka v práci na strane jeho ako zamestnávateľa neexistovala, od 16.01.2020 viac do práce svojvoľne nenastúpil, čím legitímne pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

11. Záver súdu, ktorý zamietol žalobu (návrh), že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej žalobcu zamestnával, nepovažuje za správny. Súd svojím rozhodnutím ho dostal do absurdnej situácie, keď na základe organizačnej zmeny, platnej a účinnej prijatím rozhodnutia o nadbytočnosti žalovaného, nie je možné spravodlivo od neho požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, keďže sa jedná o vysokopostaveného manažéra a nie rádového zamestnanca. Takýmto rozhodnutím existuje veľký predpoklad, že tento stav vyvolá nutnosť organizačných zmien, úkonov smerujúcich k skončeniu pracovného pomeru a následnému podávaniu ďalších žalôb, pri ktorých by sa táto otázka následne riešila, čo je v rozpore s princípmi spravodlivosti a materiálneho právneho štátu. Vo vzťahu k rozhodnutiu o ďalšom zamestnávaní žalobcu súd prvej inštancie neúplne zistil skutkový stav a na základe neho nesprávne právne vec posúdil. Zo strany súdu došlo aj k porušeniu práva strany na dôležité odôvodnenie rozhodnutia, a tým porušeniu práva na spravodlivý proces, keďže súd pri prvom pojednávaní avizoval, že sa prioritne bude zaoberať skúmaním splnenia podmienok výpovede a až následne sa bude zaoberať ďalšími skutočnosťami a právnymi argumentmi. V tomto kontexte poukazuje na závery vyjadrené v rozsudku NS SR sp. zn. 5MCdo 8/2012. V prípade zamestnanca - vrchného riaditeľa divízie IT je vyžadovaná absolútna bezúhonnosť, vysoko etické a morálne správanie a nadštandardné plnenie pracovných úloh. Preukázané nerešpektovanie záväzku podľa článku 7.5 Pracovnej zmluvy (bez predchádzajúceho písomného jeho súhlasu nepôsobiť ako spoločník/akcionár, alebo akýkoľvek orgán alebo člen orgánov v iných právnických osobách), problémy s dochádzkou a zneužitie dôležitých osobných prekážok v práci zo strany žalobcu uvedené kritériá nespĺňajú. Za takýchto okolností by bolo nespravodlivé, aby bol povinný žalobcu ďalej zamestnávať, poukazujúc na princíp spravodlivosti (nález ÚS SR č. 74/2010), rozsudok NS SR z 28.04.2016 sp. zn. 2 Obdo V 1/2014). Žiadal rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť a žalobu v celom rozsahu zamietnuť, prípadne rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

12. Žalobca vo vyjadrení k podanému odvolaniu žalovaného žiadal rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu ako správny potvrdiť. Vo vzťahu k bodu III. písm. A odvolania žalovaného k posúdeniu správnosti rozsudku súdu prvej inštancie v určení neplatnosti výpovede žalovaný v odvolaní uvádza všeobecné tvrdenia, ktoré ničím nepodložil a v zásade nijako nepreukázal vo vzťahu k záverom súdu prvej inštancie o nepochybnnej účelovosti organizačných zmien a neplatnosti výpovede tak, že tieto vytrháva z kontextu, pričom tieto ale je potrebné vnímať v spojení s ďalšími skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie o neexistencii nadbytočnosti. Žalovaný v odvolaní opomenul uviesť, že súd prvej inštancie svoje rozhodnutie týkajúce sa účelovosti žalovaným prijatých organizačných zmien špecifikuje nielen v odseku 11., ale aj v odseku 10., keď v zmysle konštantnej judikatúry všeobecných súdov poukazuje na základné predpoklady platnosti výpovede z dôvodu organizačných zmien, keď absencia jedného z týchto predpokladov má za následok neplatnosť výpovede z organizačných dôvodov. Odôvodnenie rozsudku považuje za zákonné a presvedčivé, rozsudok má 30 strán, pričom žalovaný vo svojom odvolaní je nútený uchýliť sa k ohýbaniu skutočností a uvádzaniu banálnych argumentov, ktoré nemajú nič spoločné s preukázaním existencie ktoréhokoľvek z odvolacích dôvodov. Právny názor súdu prvej inštancie obsiahnutý v odseku 10. a v odseku 11. odôvodnenia rozsudku, týkajúci sa podmienok pre platnosť výpovede z organizačných dôvodov, je výsledkom dlhodobej rozhodovacej praxe súdov (napr. R 90/67, R 57/68, R 94/68, V 79/72, R 3/92 a ďalšie), od ktorej sa súd prvej inštancie nijakým spôsobom neodchýlil pri posudzovaní podmienok uplatnenia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, pričom uvedenou judikatúrou je viazaný aj odvolací súd s poukazom na ústavný princíp právnej istoty (napr. I.ÚS 87/93, PL.ÚS 16/95 a II.ÚS 80/99, III.ÚS 356/06). Žalovaný nemiestnym až opovážlivým spôsobom sa snaží navodiť dojem, akoby súd prvej inštancie dospel k záveru o účelovosti organizačnej zmeny iba na základe „subjektívnych dojmov“. Vo veci bolo vykonané rozsiahle dokazovanie tak zo strany jeho, ako aj zo strany žalovaného, ako cituje súd prvej inštancie v bode 9. odôvodnenia rozsudku,

na základe ktorého dospel k nasledujúcim skutkovým a právnym záverom. Žalovaný v odvolaní zámerne odignoroval jednoznačný záver súdu vychádzajúci z rozsiahleho dokazovania, a síce že u žalovaného sa nikdy nestal nadbytočným, resp. že potreba prác vykonávaná ním u žalovaného nikdy nezankla, čo v kontexte odseku 10. a 11. odôvodnenia rozsudku spôsobuje neplatnosť výpovede. Žalovaný účelne organizačnými zmenami internej štruktúry banky presunul celý personálny aparát z ním riadenej divízie IT na účelovo vytvorenú divíziu IT a digitalizácie, čím síce nasimuloval formálny dôvod na aplikáciu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP, no zároveň tým logicky potvrdil pretrvávajúcu potrebu výkonu prác riadenia na úseku divízie IT a digitalizácie, ktorá bola absolútne totožná s pôvodnou a k 01.06.2020 zanikajúcou divíziou IT ním riadenou. Dôkazom o účelovosti organizačných zmien a neexistencii nadbytočnosti je aj totožnosť jeho pracovnej zmluvy ako vrchného riaditeľa divízie IT a pracovnej zmluvy Ing. A. D. ako vrchného riaditeľa divízie digitalizácie v časti stručného opisu druhu práce, ktorá je absolútne identická. V tejto súvislosti poukazuje na záver súdu prvej inštancie o neexistencii nadbytočnosti v bode 25. odôvodnenia a zjavnej účelovosti organizačných zmien v bode 14. odôvodnenia, preto odvolací argument žalovaného o údajnom „zasahovaní súdu prvej inštancie do výberu nadbytočného zamestnanca“ je viac ako bezpredmetný, nakoľko výber nadbytočného zamestnanca je možné len v prípade skutočnej a nepredstieranej nadbytočnosti pracovného miesta a nepotrebnosti prác s ním spojených, ktorá však v tomto prípade nebola preukázaná. Pre daný prípad je absolútne neaplikovateľný žalovaným citovaný rozsudok KS v Bratislave sp. zn. 6Co/252/2016, rozsudok NS SR sp. zn. 7Cdo 223/2020 a rozsudok NS SR sp. zn. 4Cdo 102/2009. Žalovaný nikdy nerozhodol v odvolaní tvrdiacom „opätovnom spojení dvoch divízií“ riadených ním a Ing. A. D., naopak, dňa 09.01.2020 rozhodol o presune aj posledného odboru prevádzky spod divízie IT riadenej ním pod účelovo vytvorenú divíziu digitalizácie riadenej Ing. A. D., ktorú len premenoval na „Divíziu IT a digitalizácie“. Tvrdenie žalovaného, že všetky úkony a organizačné zmeny sledovali iný cieľ ako nahradenie jeho iným preferovaným zamestnancom - Ing. A. D., je v príkrom rozpore s vykonaným dokazovaním. Absurdne vyznieva tvrdenie žalovaného o následnom výbere, „ktorý z dvoch rovnocenných zamestnancov je nadbytočný“, z pohľadu súdnej praxe sa jedná o nezákonný a navyše veľmi priehľadný spôsob zbavenia sa zamestnanca v situácii, keď zamestnávateľ nevie uplatniť žiadny zo zákonných výpovedných dôvodov, pričom akceptáciou takéhoto postupu zo strany súdov by stratilo zmysel kogentné ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Žalovaný mu v odvolaní priznáva rovnocenné pracovnoprávne postavenie spolu s Ing. D., keď v zmysle vykonaného dokazovania Ing. A. D. ihneď po jeho nástupe do banky prezentoval ako jeho nadriadeného zamestnanca a nového hlavného manažéra pre oblasť IT. Klamlivé a rozporuplné výroky žalovaného v odvolaní sú dôkazom toho, že žalovaný sa od začiatku konania usiloval o prekrúcanie skutočností a o dodatočné legitimizovanie jeho zjavne nezákonného konania vo vzťahu k nemu, ktorého následkom je nezákonná výpoveď a nezákonné okamžité skončenie pracovného pomeru. Poukazovanie na závery rozsudku NS SR sp. zn. 7Cdo 223/2020 je bezpredmetné, keďže v danom prípade nedošlo k posudzovaniu aplikácie ustanovenia § 63 ods. 2 ZP, pričom argument žalovaného o nesprávnosti rigidného výkladu v ustanovení Zákonníka práce vyznieva viac ako paradoxne, keďže v odôvodnení citovaného rozsudku NS SR práveže potvrdzuje správnosť aplikácie rigidného výkladu kogentných ustanovení Zákonníka práce. Tvrdenia žalovaného poukazujúc na zásadné udalosti - výpadky systémov a zlyhania v oblasti IT sú pre posúdenie dania výpovede z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP irelevantné a vzájomne protirečivé, keď žalovaný na jednej strane rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene proklamoval potrebami banky v oblasti IT (týkajúcich sa údajných zlyhaní výpadkov systémov), no v odvolaní zároveň tvrdí, že o týchto udalostiach v čase rozhodovania o organizačnej zmene ani nevedel, pričom nijakým spôsobom nepreukázal existenciu rizika odňatia bankovej licencie. Žalovaný zmätočne odkazuje na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 102/2009, keďže sám súd prvej inštancie v rámci svojho odôvodnenia poukazuje na citované rozhodnutie z hľadiska posúdenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu neprideľovania práce podľa pracovnej zmluvy.

13. Žalobca vo vzťahu k odvolacím námietkam žalovaného pri posúdení záverov súdu prvej inštancie ohľadom neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru poukazuje na vyslovené závery v bode 15. odôvodnenia rozsudku, a to s poukazom aj na konkrétnu judikatúru vzťahujúcu sa k danej problematike, pričom žalovaný vo svojom odvolaní sa opäť uchýľuje k tendenčným argumentom, ktoré z hľadiska ich kvality a relevancie nepredstavujú zákonný odvolací dôvod, zároveň nie sú spôsobilé zmeny skutkového a právneho posúdenia danej veci. Žalovaný v odvolaní cituje ustanovenia pracovnej zmluvy, pracovného poriadku, ktoré majú všeobecný charakter a vo vzťahu k dohodnutému druhu práce sú prinajmenšom sekundárne. Žalovaný nespochybnil skutočnosť, že v dôsledku organizačnej zmeny zo dňa 09.01.2020 sa stal jediným zamestnancom divízie IT, bez reálnych riadiacich právomocí

a bez akýchkoľvek podriadených zamestnancov, pričom žalovaný vo svojom odvolaní opakovane ho označuje ako „vedúceho zamestnanca“, ktorý mal v zmysle odvolacích argumentov po 09.01.2020 povinnosť vykonávať všetko, len nie riadiť iných zamestnancov, čo spôsobuje faktickú nemožnosť plniť si základné pracovné povinnosti vedúceho zamestnanca v zmysle pracovnej zmluvy, čoho logickým následkom je v zmysle Zákonníka práce vznik prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP. Ak žalovaný úplne otvorene hovorí o „plynulom prechode všetkých kompetencií od neho na jeho nástupcu“, pokiaľ žalovaný dňa 26.11.2019 rozhodol o zrušení pracovného miesta pre jeho údajnú nadbytočnosť, ako aj o zrušení divízie IT ako takej, tak jeho vyššie citovaný argument o nutnosti zabezpečenia plynulého prechodu kompetencií na jeho nástupcu je viac ako zarážajúci. V priebehu konania pred súdom prvej inštancie žalovaný netvrdil a nepreukazoval, že by mal mať vytvorenú divíziu obsadenú vedúcim zamestnancom bez ďalších podriadených zamestnancov. Nie je pravdivé tvrdenie žalovaného, že by svojvoľne od 16.01.2020 do práce nenastúpil. Po organizačnej zmene z 09.01.2020 adresoval generálnemu riaditeľovi e-mail s upozornením na dôsledky tejto organizačnej zmeny a faktickú nemožnosť výkonu práce vedúceho - riadiaceho zamestnanca. V tejto súvislosti považuje za absurdné vyjadrenie svedka Ing. M. F. ohľadom výkonu kompetencií pracovnej činnosti po organizačnej zmene účinnej od 09.01.2020, ako aj na výpoveď Ing. A. D. ohľadom náplne jeho činnosti ako vrchného riaditeľa divízie IT a digitalizácie, z ktorej vyplýva, že Ing. A. D. po 09.01.2020 riadil tých istých zamestnancov a viedol prakticky tú istú divíziu, ako bola účelovo odňatá jemu ako bývalému riaditeľovi oddelenia IT. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného v bode III.C poukazuje na podmienky spravodlivosti vo vzťahu k výkladu ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, keď vo svojom odvolaní pripisuje súdu prvej inštancie zodpovednosť za následky spôsobené jeho vlastným nezákonným konaním, ktorý úmyselne a na jeho úkor nasimuloval výpovedný dôvod (nadbytočnosť), čím vytvoril absurdný stav, keď mal počas výpovednej doby reálne znemožnený výkon práce podľa pracovnej zmluvy, pričom žalovaný v odvolaní považuje za problematické vytvoriť novú organizačnú zmenu napriek tomu, že sa takýmto nezákonným spôsobom správal. Podľa obsahu odvolania na strane 12 a 13 žalovaného by sa mal správať tak, že by mal byť do právoplatného skončenia konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru pasívny pri hľadaní pracovného a profesionálneho uplatnenia, čím podľa žalovaného sa dopúšťa porušenia ustanovenia čl. 7.4 pracovnej zmluvy, čo by prakticky znamenalo popretie zmyslu a účelu pracovnoprávnej ochrany zamestnanca podľa Zákonníka práce, nakoľko by niekoľko rokov zostal bez príjmu. Pokiaľ žalovaný argumentuje stratou dôvery odkazujúc na závery rozsudku NS SR sp.zn. 5MCdo 8/2012, publikovaná právna veta neobsahuje ani len zmienku o strate dôvery zamestnanca a v konečnom dôsledku ani zmienku o návrhu zamestnanca podľa § 79 ods. 1 ZP, ktorého závery na tento prípad sú neaplikovateľné.

14. Žalovaný vo vyjadrení k vyjadreniu žalobcu (tzv. replike) uviedol, že súd prvej inštancie predpoklady platnosti výpovede podrobnejšie s ohľadom na osobitosti daného prípadu neposudzoval, závery súdu nie sú postavené na konkrétnych listinných a svedeckých výpovediach, keď svedecké výpovede dokazovali, že nešlo o účelovú organizačnú zmenu, pričom v časti ním navrhnutých svedkov nezapadali do súdom vytvoreného skutkového stavu a tieto boli úplne opomenuté. Závery žalobcom citovaného rozhodnutia NS ČR sp.zn. 21Cdo 1770/2001 sú na rozhodnutie súdu neaplikovateľné. Tvrdenia žalobcu, že žalobca a Ing. A. D. (podľa tvrdenia v odvolaní) majú mať rovnocenné postavenie považuje za klamlivé a rozporuplné, keďže Ing. A. D. po jeho zvolení bol a je ako člen štatutárneho orgánu zodpovednou osobou za oblasť IT, z čoho vyplýva jeho nadriadenosť žalobcovi, ale len postupom času a vznikom jednotlivých okolností a prijímaním jednotlivých organizačných zmien nastal stav, keď sa títo dvaja zamestnanci z hľadiska pracovného práva stali rovnocennými. Vo vzťahu k uvádzaniu citácie rozsudku Najvyššieho súdu SR sp.zn. 7Cdo 223/2020 v odvolaní nedošlo k nemu z dôvodov aplikácie § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ale poukazujúc na to, aby boli zohľadnené aktuálne potreby trhového hospodárstva. Vo vzťahu k vyjadreniu žalobcu týkajúce sa bodu III.B odvolania uvádza, že je bežnou praxou, že zamestnanec, ktorému plynie výpovedná doba vykonáva také pracovné úlohy a také úkony, prostredníctvom ktorých bude zabezpečené, aby v prípade, ak aspoň časť jeho práce bude po jeho odchode vykonávať iný zamestnanec, mohli po jeho odchode plynulo prejsť na druhého zamestnanca. Žalobca opis pracovnej náplne vedúceho zamestnanca stavia do roviny, akoby vedúci zamestnanec nemal „na starosti“ nič iné, iba výlučne riadenie jemu podriadených zamestnancov, čo je absurdné. Vo vzťahu k vyjadreniu žalobcu týkajúceho sa bodu III.C odvolania uvádza, aby žalobca jednoznačne uviedol, či naozaj skutočne trvá na ďalšom zamestnávaní a v prípade kladného rozhodnutia, keď sa dostane do situácie porušujúcej bod 7.4 jeho pracovnej zmluvy.

15. Krajský súd v Žiline ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie podala včas (§ 362 ods. 1 CSP) strana sporu, v neprospech ktorej bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP) proti rozhodnutiu, proti

ktorému je odvolanie prípustné (§ 355 ods. 1 CSP) bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v intenciách § 379 a § 380 CSP, ktorý podľa § 387 ods. 1 CSP ako správny potvrdil.

16. Odvolací súd preskúmaním napadnutého rozsudku, prislúchajúceho spisového materiálu a vyhodnotením toho, čo uviedol v rámci odvolacieho konania tak odvolateľ - žalovaný, ako aj v následných písomných vyjadreniach žalobcu a žalovaného konštatuje, že prvostupňový súd vo veci samej v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti potrebné pre posúdenie veci, vykonal rozsiahle dokazovanie, ktoré vyhodnotil v súlade s ust. § 191 ods. 1 CSP a dospel k skutkovým a právnym záverom, s ktorými sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožnil, a preto s poukazom na ust. § 387 ods. 2 CSP, keďže v celom rozsahu sa stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, obmedzuje sa len na skonštatovanie správnosti jeho dôvodov. Rozhodnutie prvostupňového súdu zodpovedá zákonným požiadavkám kladeným na odôvodnenie rozhodnutia. Súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania, stanoviská procesných strán v prejedávanej veci, výsledky vykonaného dokazovania a citoval právne predpisy, ktoré aplikoval na prejedávaný prípad a z ktorých vyvodil svoje právne závery. Prijaté právne závery primerane vysvetlil, a to aj s odkazom na príslušnú judikatúru.

17. Žalovaný vo svojom odvolaní neuviedol žiadne také skutočnosti, ktoré by neboli známe ešte počas prvostupňového konania. Jeho odvolacie námietky sú totožné s tými, čo predniesol ešte v konaní pred súdom prvej inštancie, na iné dôvody a skutočnosti, ktoré neboli predmetom tvrdenia a dokazovania pred súdom prvej inštancie, v zmysle § 366 CSP odvolací súd prihliadať nemôže. Zároveň je potrebné uviesť, že povinnosťou súdu nie je vysporiadať sa so všetkými skutočnosťami uvádzanými stranou sporu, ale len s tými, ktoré majú podstatný, rozhodujúci význam pre prejedávanú vec. Inak povedané, všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania (I.ÚS 241/07). Rovnako ESLP pripomenul, že súdne rozhodnutia musia v dostatočnej miere uvádzať dôvody, na ktorých sa zakladajú (García Ruiz c. Španielsko z 21. januára 1999). Judikatúra ESLP teda nevyžaduje, aby na každý argument strany bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (Georiadis c. Grécko z 29. mája 1997, Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998). Napokon odvolací súd uvádza, že do obsahu práva strany občianskoprávneho konania vyjadriť sa k všetkým vykonaným dôkazom v zmysle čl. 48 Ústavy Slovenskej republiky nepatrí vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia súdom vykonaných dôkazov, prípadne dožadovať sa ním navrhovaného spôsobu vyhodnotenia vykonaných dôkazov (I.ÚS 98/1997).

18. V danom prípade pre účely odvolacieho konania je potrebné zdôrazniť, že súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie na závere: 1. že neboli splnené predpoklady skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného výpoveďou zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, ďalej že neboli naplnené hmotnoprávne predpoklady okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaného so žalobcom pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 ZP a 2. že uvedené skončenia pracovného pomeru (na základe výpovede a na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru) boli dané v rozpore s dobrými mravmi, najmä v účelovosti organizačných zmien vykonávaných žalovaným, postupným obmedzením výkonu pracovnej činnosti a úkonmi žalovaného ako zamestnávateľa, ktoré viedli k skončeniu pracovného pomeru.

19. Dobrými mravmi sú pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku (porovnaj rozhodnutie ústavného súdu sp.zn. IV.ÚS 55/2011). V praxi všeobecných súdov sa pojmom dobré mravy (boni mores) označuje súhrn základných spoločenských, kultúrnych a mravných noriem, ktoré preukázali počas historického vývoja určitú mieru stálosti (nemennosti), vyjadrujú podstatné historické tendencie a stotožňuje sa s nimi podstatná časť spoločnosti (viď rozhodnutie najvyššieho súdu sp.zn. 5Cdo 151/2009). Dobré mravy sú považované za kritérium, podľa ktorého sa v najrozmanitejších oblastiach práva posudzuje správanie subjektov práva s tým, že konanie proti dobrým mravom býva adekvátne sankcionované. I keď pojem dobré mravy nie je v právnom poriadku Slovenskej republiky definovaný, viaceré zákony obsahujú priamy odkaz na dobré mravy (napríklad § 39 Občianskeho zákonníka, § 13 ods. 2 Zákonníka práce).

20. Vo všeobecnosti ide o prípad konania v rozpore s dobrými mravmi tiež vtedy, keď konajúci síce navonok postupuje v medziach svojho práva, ale realizáciou tohto práva sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu. Zo strany takto konajúceho subjektu ide len formálne o výkon práva; jeho skutočným zámerom a tiež účelom jeho konania totiž nie je vykonať (svoje) právo, ale poškodiť právo (niekoho iného).

21. V preskúvanom prípade súd prvej inštancie v súlade s praxou všeobecných súdov vychádzal z toho, že rozhodnutie o organizačnej zmene z 26.11.2019, ktorá bola podkladom pre rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou so žalobcom na základe podmienok § 63 ods. 1 písm. b) ZP (pre nadbytočnosť a v tejto súvislosti taktiež posudzovanej organizačnej zmeny účinnej od 15.11.2019 a ďalšej organizačnej zmeny účinnej od 09.01.2020) nie je právny úkon, preto ani neposudzoval platnosť predmetného rozhodnutia, ktoré bolo iba podkladom pre samotný právny úkon - skončenie pracovného pomeru. Správne však v súlade s rozhodovacou praxou všeobecného súdu (napríklad viď rozhodnutie NS SR sp.zn. 5Cdo 42/2010) neopomenul skúmať, aký bol skutočný motív prijatia organizačnej zmeny žalovaného, lebo poznanie skutočných dôvodov pre výpoveď danú žalobcovi môže byť podkladom pre záver o neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ako aj okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nielen pre rozpor s hmotným právom, ale aj pre rozpor s dobrými mravmi, keď konanie žalovaného v procese skončenia pracovného pomeru (dania výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru) vykazuje znaky zneužitia práva, lebo je len naoko súladné s objektívnym právom (napríklad rozhodnutie NS SR sp.zn. 4Cdo 178/2008).

22. Vo vzťahu k vyššie uvedenému súd prvej inštancie v bodoch 12. a 13. odôvodnenia rozsudku vychádzal zo skutkových zistení na základe výsledkov vykonaného dokazovania, nielen na základe dôkazov predkladaných žalobcom, ale vychádzajúc aj z tvrdení samotného žalovaného (na základe výpovede Ing. M. F. a Ing. A. D.), z ktorého (dokazovania) vyplýva, že už prijatím Ing. A. D. do pracovného pomeru od 01.07.2019 a neskôr odo dňa 19.08.2019, keď sa stal členom predstavenstva žalovaného, proklamoval tohto pracovníka ako odborníka v oblasti IT, ktorý po 19.08.2019 aj podľa tvrdenia Ing. F. mal vystupovať ako nadriadený žalobcu v oblasti IT, čo následne sa premietlo najskôr v organizačnej zmene účinnej od 15.11.2019, kedy Ing. D. sa stal vrchným riaditeľom divízie digitalizácie, keď až na základe organizačného poriadku účinného od 15.11.2019 mohol Ing. A. D. ako člen predstavenstva byť formálnym nadriadeným žalobcu. S účinnosťou od 15.11.2019 teda došlo zároveň popri existujúcej divízii IT (ktorú riadil žalobca) k vytvoreniu novej divízie digitalizácie, pod ktorú boli presunutí z divízie IT tri odbory, a to odbor IT vývoja, odbor IT služieb a odbor bezpečnosti a pôvodná divízia IT zastrešovala už iba odbor IT prevádzky. Pokiaľ následne ďalšou organizačnou zmenou zo dňa 26.11.2019 bolo zrušené pracovné miesto žalobcu - vrchného riaditeľa divízie IT s účinnosťou od 01.06.2020, s účinnosťou od 09.01.2020 pod vytvorenú divíziu IT a digitalizácie, ktorú riadil Ing. A. D., boli podriadené už štyri odbory pôvodnej divízie IT, ktorú riadil predtým žalobca. Bolo potrebné súhlasiť s vyslovenými skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie vyjadrenými v bode 11. až 13. odôvodnenia rozsudku, nakoľko v takomto postupe žalovaného ako zamestnávateľa v riešení organizačných zmien, ktoré viedli k následnému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti, vychádzajúc aj z ďalších výsledkov vykonaného dokazovania ohľadom riešenia nezhôd v oblasti pracovnoprávneho vzťahu (napríklad v súvislosti s neprítomnosťou žalobcu v práci zo dňa 12.12.2019, 20.12.2019, 23.12.2019 a 30.12.2019, ktoré bolo predmetom riešenia v Protokole o výsledku inšpekcie práce č. IZA-71-05-2.3/P-E24, 25-20, ako je konštatované v bode 4. odôvodnenia rozsudku) je možné vyvodiť, že takéto konanie vykazuje znaky účelovosti prijatia organizačných zmien a následného skončenia pracovného pomeru žalovaného so žalobcom ako zamestnancom.

23. Pokiaľ z výsledkov vykonaného dokazovania vyplýva skutkové zistenie, z ktorého potom následne vychádzal aj súd prvej inštancie, že pod novovytvorenú divíziu IT a digitalizáciu, ktorú riadil Ing. A. D. boli presunuté všetky činnosti odborov pôvodnej divízie IT, ktorú do 15.11.2019 a v časti do 09.01.2020 riadil žalobca ako vedúci riadiaci pracovník, pričom ak neskôr boli vykonávané organizačné zmeny s obmedzením možnosti riadenia tejto sekcie, resp. jej zrušenia dôvodiac napríklad „trecími plochami“ a „neochotou žalobcu sa podriať alebo spolupracovať s Ing. A. D.“, nemožno považovať za také rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene, ktorej primárnym cieľom by bolo zefektívnenie činnosti žalovaného v oblasti IT, prípadne z dôvodu, že by výkon činnosti pôvodná divízia IT (prípadne pod vedením žalobcu ako vedúceho zamestnanca tejto divízie) takéto predpoklady nenapĺňala. Dokonca tvrdenia žalovaného v odvolaní, že dňa 15.11.2019 trpela nefunkčnosťou IT systému celá banka a

zlyhania IT boli natoľko zásadné, že v prípade ich pretrvávania mohli mať za následok odňatie bankovej licencie a ukončenie pôsobenia žalovaného na relevantnom trhu, z výsledkov vykonaného dokazovania nevyplývajú, keď z tohto tvrdenia nie je zrejmé, že by sa malo jednať buď o štrukturálne problémy činnosti tejto divízie, alebo by malo jednať o (nesprávne) riadenie tejto divízie samotným žalobcom. Na základe uvedeného odvolací súd zhodne so záverom súdu prvej inštancie dospel k záveru o nenaplnení hmotnoprávnych predpokladov pre danie výpovede žalovaného žalobcovi na základe podmienok ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď výsledky vykonaného dokazovania naznačujú aj znaky účelovosti pre danie výpovede žalovaným, čo je možné hodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi.

24. V kontexte vyššie uvedeného bolo potrebné posudzovať aj výsledky vykonaného dokazovania súdu prvej inštancie, ktoré boli vyhodnotené v bode 15. odôvodnenia rozsudku, na základe ktorých súd prvej inštancie dospel k záveru o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaného so žalobcom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zhodne so záverom súdu prvej inštancie odvolací súd vyvodil, že vzhľadom na okolnosti prejednávanej veci s prihliadnutím na výsledky vykonaného dokazovania v prijatí „účelu a zmyslu“ organizačných zmien s tým, že po poslednej organizačnej zmene z 09.01.2020 nebolo z výsledkov vykonaného dokazovania jednoznačne zrejmé, aké úlohy po zrušení divízie IT a po presunutí posledného odboru IT prevádzky na odbor digitalizácie a IT, mal žalobca ako pracovník plniť, nebolo možné vyvodiť záver o platnosti skončenia pracovného pomeru pre nenaplnenie hmotnoprávneho predpokladu, že žalobca svojím konaním závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. Súd prvej inštancie uvedené vyslovené skutkové a právne závery vyjadril v dôvodoch svojho rozhodnutia, a to odvolajúc sa aj na judikatúru súdov vzťahujúcu sa k danej problematike pracovnoprávneho vzťahu, s ktorými sa odvolací súd plne stotožnil.

25. Za správne považuje odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie, pokiaľ návrh žalovaného, že od žalovaného nemôže spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával zamietol, vychádzajúc so skutkových a právnych záverov pri výklade ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce vo vzťahu k okolnostiam prejednávanej veci. Odvolacie námietky žalovaného spočívajúce v tvrdení, že nie je možno obnoviť organizačnú štruktúru platnú a účinnú pred prijatím rozhodnutia o nadbytočnosti žalobcu, odvolací súd nepovažuje za relevantné, už vzhľadom na prijaté právne závery vo vzťahu k posúdeniu neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ako bolo vyššie uvedené. Dôvodom vyhovieť tomuto žalobnému návrhu, resp. zmeny rozhodnutia odvolacieho súdu nemožno dospieť na základe tvrdení žalovaného o „strate dôvery“ u žalobcu ako riadiaceho pracovníka už vzhľadom na výsledok tohto konania, ktorého dôsledkom je skutočnosť, že pracovný pomer trvá a uvádzané tvrdenia žalovaného v odvolaní nemôžu zakladať iný záver súdu.

26. Z vyššie uvedených dôvodov, keďže odvolací dospel k záveru, že súd prvej inštancie na základe výsledkov vykonaného dokazovania dospel k správny skutkovým a právny záverom o dôvodnosti podanej žaloby na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (výpoveďou a okamžitým skončením pracovného pomeru) ako aj o nedôvodnosti návrhu žalovaného (že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával), rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil.

27. Odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie aj výroku, ktorým zamietol návrh žalovaného na prerušenie konania do skončenia konania vedeného na Okresnom súde Piešťany pod sp.zn. 18Cpr/43/2019, ktorého predmetom je konanie o vyslovenie porušenia zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného, stotožňujúc sa s vyslovenými závermi uvedenými v bode 17. odôvodnenia rozsudku, keď inak žalovaný v podanom odvolaní proti rozsudku súdu prvej inštancie žiadnym spôsobom (bez uvedenia skutkových dôvodov) správnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie nespochybnil.

28. Rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním v pomere hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. (§ 419 CSP)

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 CSP)

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 odvolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

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 ods. 1 a 2 CSP)

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).

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

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné. (§ 423 CSP)

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.

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde. (§ 427 ods. 1 a 2 CSP)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh). (§ 428 CSP)

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

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 CSP)

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania. (§ 430 CSP)