

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 4CoPr/5/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1214224122  
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 05. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Valéria Kleinová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2016:1214224122.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Valérie Kleinovej a členov senátu JUDr. Michaely Frimmelovej a Mgr. Ingrid Degmovej Pospíšilovej v právnej veci navrhovateľky: P. Z. R., nar. X.X.XXXX, bytom K. XXX, zast. JUDr. Petrom Kočkom, advokátom, Pribinova 8, Košice, proti odporcovi: Provident Financial, s.r.o., IČO: 35 805 731, Mlynské Nivy 49, Bratislava, zast. Mgr. Martinom Ťupekom, advokátom, Palisády 29/A, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 16. novembra 2015 č.k. 13Cpr 2/2014-207 takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý medzitimný rozsudok súdu prvého stupňa potvrdzuje.

### odôvodnenie:

Napadnutým medzitimným rozsudkom súd prvého stupňa určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 2.6.2014, daná navrhovateľke P. Z.Q. R., nar. X.X.XXXX, bytom K. XXX, K., odporcom: Provident Financial, s.r.o., IČO: 35 805 731, so sídlom Mlynské Nivy 49, Bratislava, doručená navrhovateľke dňa 2.6.2014, je neplatná s tým, že o náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a o trovách konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku. Vychádzal zo zistenia, že dňa 27.1.2010 navrhovateľka uzavrela s odporcom pracovnú zmluvu, v zmysle ktorej (v znení jej neskorších dodatkov) vykonávala prácu na pozícii Oblasťného obchodného manažéra, angl. Area Manager, s miestom výkonu práce: sídlo pobočky odporcu v Z. a okresy D., R., Z., N. H. R., K., K., K., Z., S., C. B. K.. Dňa 2.6.2014 bola navrhovateľke doručená výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (ďalej len "ZP") z dôvodu, že na základe rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 28.4.2014 bola s účinnosťou od 1.5.2014 zrušená pozícia oblasťného obchodného manažéra na pobočke v Z. a tým sa navrhovateľka stala nadbytočnou. Zároveň odporca oznámil navrhovateľke, že ju nemá možnosť naďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce. Listom zo dňa 26.8.2014 navrhovateľka odporcovi oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní a výpoveď považuje za neplatnú. Navrhovateľka považovala danú výpoveď za neplatnú z viacerých dôvodov. V prvom rade mala za to, že odporca nesplnil ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 písm. a) ZP. Odporca rozhodol o organizačnej zmene dňa 28.4.2014 s účinnosťou ku dňu 1.5.2014, pričom výpoveď doručil navrhovateľke až dňa 2.6.2014, avšak už dňa 2.5.2014 vypísal výberové konanie na obsadenie pracovnej pozície Vedúci obchodnej skupiny pre Prešov, Vranov nad Topľou a iné okresy, inak pobočka v Košiciach s nástupom v júni 2014. Na toto miesto navrhovateľka spĺňala kvalifikačné predpoklady, pričom miesto výkonu práce sa krylo s miestami výkonu práce navrhovateľky v pracovnom pomere. Odporca, okrem tohto miesta, vypísal výberové konania na niekoľko ďalších miest s miestom výkonu práce v Bratislave, Žiline, Martine, Trnave a podobne. Ako dôvod neplatnosti skončenia pracovného pomeru považovala navrhovateľka skutočnosť, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nebolo prijaté bezvadným spôsobom, keďže podpis vtedajšieho konateľa A. Q. nie je jeho

vlastnoručným podpisom, ale len digitálnym obrázkom jeho podpisu vloženým do rozhodnutia. Za ďalší dôvod neplatnosti označila rozpor skončenia pracovného pomeru s dobrými mravmi. Motívom vydania rozhodnutia o organizačnej zmene totiž nebolo podľa nej zvýšenie efektívnosti práce a zníženie nákladov (ako je to v jeho obsahu deklarované), ale záujem odporcu (resp. niektorých jeho zamestnancov) o ukončenie jej pracovného pomeru z osobných pohnútok bez existencie opodstatnených a zákonných dôvodov. V tejto súvislosti navrhovateľka poukázala na to, že pobočka v Z., práve pod jej vedením, a to bezprostredne pred prijatím predmetného rozhodnutia o organizačnej zmene, dosahovala v porovnaní s inými pobočkami mimoriadne úspechy, o čom svedčia výsledky a umiestnenia vo vnútro podnikovej súťaži pobočiek, kde sa práve pobočka Z. umiestňovala na popredných miestach. Samotnej navrhovateľke bolo tiež udelené ocenenie K. L., ako zamestnankyni roka za mimoriadny pracovný výkon. Na základe uvedených skutočností mala za to, že rozhodnutie o zrušení jej pracovnej pozície nie je v príčinnej súvislosti s uvedeným účelom organizačnej zmeny. Navrhovateľka tiež poukázala na to, že odporca ako spoločnosť s celoslovenskou pôsobnosťou má 22 oblastí, pričom za každú oblasť zodpovedá obchodný manažér (Area Manager). K zrušeniu pracovnej pozície však došlo len pre oblasť Z., a to napriek jej vynikajúcim výsledkom. Navrhovateľka preto zastávala názor, že dôvodom skončenia jej pracovného pomeru boli osobné motívy niektorých zamestnancov odporcu, pričom aktivity smerujúce k poškodeniu jej dobrého mena zaznamenala už skôr, a to v súvislosti s očakávaným vypísaním výberového konania na uvoľnenú pozíciu jej nadriadeného- regionálneho obchodného manažéra, ktorého sa plánovala zúčastniť. Rozhodnutím o organizačnej zmene bol preto sledovaný iný cieľ ako zefektívnenie práce, a to zastavenie skutočných zámerov odporcu ukončiť pracovný pomer s ňou bez zjavného zákonného dôvodu.

Súd prvého stupňa v zmysle ustanovenia § 101 ods. 2 O.s.p. prejednal vec v neprítomnosti odporcu, ktorý mal na jednotlivé pojednávania doručenie predvolania riadne vykázané, a to po ospravedlnení jeho neprítomnosti právnym zástupcom. Na pojednávaní, konanom dňa 16.11.2015 súd vec prejednal aj v neprítomnosti navrhovateľky, ktorá zobrala termín pojednávania na vedomie, pričom jej neprítomnosti ospravedlnil právny zástupca. Vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľky, svedkov A. N. a Z. Ž. a oboznámením sa s listinnými dôkazmi založenými v spise: pracovnou zmluvou zo dňa 27.1.2010 a jej dodatkom zo dňa 26.1.2011, 16.7.2012 a 28.3.2013, listom- výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP zo dňa 2.6.2014, listom- ponuka voľnej pracovnej pozície zo dňa 2.6.2014, oznámením zo dňa 26.8.2014 a doručenkou s dátumom prijatia písomnosti 27.8.2014, pracovnými ponukami odporcu, rozhodnutím odporcu o organizačnej zmene zo dňa 28.4.2014, výsledkami ligy AM z obdobia 1, 2, 3, 4/2014, listom odporcu zo dňa 15.3.2013- blahoželanie k získaniu ocenenia 2. Najlepšia oblasť roka 2012, listom odporcu zo dňa 10.2.2014- blahoželanie k získaniu ocenenia 2. Najlepšia oblasť roka 2013, listom odporcu zo dňa 19.4.2012- ocenenie STAR CLUB, výpisom z Obchodného registra oddiel Sro vložka č. 23439/B, listom Sociálnej poisťovne zo dňa 13.4.2015, pracovnou zmluvou zo dňa 30.5.2014 a jej dodatkom zo dňa 22.5.2015 (uzavretú medzi odporcom a p. B. E.), mzdovými listami za roky 2013 a 2014, listom odporcu zo dňa 22.4.2014, mailovou komunikáciou medzi navrhovateľkou a p. A. N., protokolom o odovzdaní vozidla a príslušenstva zamestnávateľovi a dohoda o zrážkach zo mzdy zo dňa 29.4.2014, protokolom o odovzdaní mobilného telefónu a príslušenstva zamestnávateľovi a dohoda o zrážkach zo mzdy zo dňa 29.4.2014, preberacím protokolom o odovzdaní kľúčov od pobočky Z. zo dňa 29.4.2014, návrhom dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 14.4.2014, odpoveďou na návrh na ukončenie pracovného pomeru dohodou zo dňa 29.4.2014, mailovou komunikáciou medzi právnym zástupcom navrhovateľky a p. A. N., kópiou webovej stránky www.doorfin.sk, vybranými pracovnými zmluvami odporcu s jednotlivými zamestnancami.

Z vykonaného dokazovania mal za nesporné, že medzi účastníkmi konania (navrhovateľka ako zamestnankyňa a odporca ako zamestnávateľ) došlo dňa 27.1.2010 k uzavretiu písomnej pracovnej zmluvy, ktorou bol založený pracovný pomer na dobu neurčitú, s dňom nástupu navrhovateľky ako zamestnankyne do práce 1.2.2010. V rámci pracovnej zmluvy bola definovaná pracovná pozícia, na ktorú sa navrhovateľka prijímala ako Vedúci organizačnej skupiny (Development Manager) s miestom výkonu práce- sídlo pobočky zamestnávateľa v Michalovciach a okresy Humenné, Trebišov, Michalovce, Vranov nad Topľou, Sobrance, Snina Svidník, Medzilaborce, Prešov, Bardejov, Stropkov. V konaní bolo ďalej preukázané, že navrhovateľka postupne v zmysle jednotlivých dodatkov k pracovnej zmluve zastávala u odporcu pracovnú pozíciu Oblastný obchodný manažér (Area Manager), pričom dodatkom zo dňa 16.7.2012 bolo upravené ako miesto výkonu jej práce: pobočka zamestnávateľa v Michalovciach a okresy Humenné, Trebišov, Michalovce, Vranov nad Topľou, Sobrance, Snina, Svidník, Medzilaborce, Prešov, Bardejov, Stropkov. Úlohou navrhovateľky na pozícii oblastného obchodného

manažéra (Area Managera) bolo, okrem základných povinností vedúceho zamestnanca, výber, rozvoj a vedenie tímu vedúcich obchodných skupín na dosiahnutie obchodných cieľov. V rozhodnom období, t.j. prvý pol rok 2014, zastávala navrhovateľka pozíciu oblastného obchodného manažéra. V zmysle celoslovenskej ligovej tabuľky AM SK za mesiace 1 až 4/2014 sa navrhovateľka umiestňovala na popredných pozíciách. Rovnako bola navrhovateľka, resp. team jej podriadených pracovníkov ocenený za roky 2012 a 2013 ako 2. Najlepšia oblasť roka. V roku 2012 bolo navrhovateľke odporcom udelené ocenenie K. L., priznávané zamestnancom, ktorí podávajú mimoriadny pracovný výkon a majú nadštandardný prístup k práci. Dňa 28.4.2014 bolo zo strany odporcu ako zamestnávateľa prijaté písomné rozhodnutie o organizačnej zmene v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, podpísané konateľom Q. A. a A. Q.. Z predloženého listinného dôkazu- kópie tohto rozhodnutia mal za zrejmé, že podpis p. A. Q. bol na listinu naskenovaný, resp. digitálne prenesený na miesto podpisu. Z obsahu tohto rozhodnutia zistil, že s ohľadom na aktuálny ekonomický vývoj a za účelom zvýšenia efektívnosti práce a zníženia nákladov, zamestnávateľ s účinnosťou od 1.5.2014 rozhodol o organizačnej zmene spočívajúcej v zmene organizačnej štruktúry zamestnávateľa nasledovne tak, že došlo k zrušeniu pracovnej pozície oblastný obchodný manažér na pobočke v Z., H.Z.. X. XX, Z.. Z predloženého potvrdenia Sociálnej poisťovne zistil, že navrhovateľka bola práceneschopná v čase od 21.3.2014 do 4.4.2014 a následne od 24.4.2014 ž 30.5.2014. Z uvedeného je zrejmé, že v čase prijatia organizačnej zmeny trvala práceneschopnosť navrhovateľky. Už dňa 22.4.2014 bola navrhovateľka odporom vyzvaná na bezodkladné vrátenie prideleného služobného motorového vozidla, na čo mailom zo dňa 28.4.2014 oznámila p. A. N., že je práceneschopná a z uvedeného dôvodu nemôže služobné motorové vozidlo odovzdať v mieste uvedenom vo výzve (na pobočke v Z.). Trvanie práceneschopnosti zobral odporca na vedomie, čo oznámila navrhovateľke mailom p. A. N. dňa 28.4.2014, pričom zároveň uviedla, že služobné vozidlo bude prevzaté na adrese jej trvalého bydliska nadriadeným Z.X. Ž. osobne. Skutočnosť, že k odovzdaniu služobného motorového vozidla následne aj došlo, a to dňa 29.4.2014 osvedčuje podpísaný protokol o odovzdaní. Rovnako v tento dátum bol odovzdaný navrhovateľkou aj mobilný telefón s príslušenstvom a kľúče od pobočky v Z..

Z predložených listinných dokladov, a to návrhu dohody o skončení pracovného pomeru ako aj odpovede na tento návrh zo strany právneho zástupcu navrhovateľky súd prvého stupňa zistil, že v období apríl 2014 prebiehali medzi navrhovateľkou a odporcom (v zastúpení p. A. N.) rokovania o možnosti skončenia pracovného pomeru dohodou. Ešte listom zo dňa 29.4.2014 právny zástupca navrhovateľky deklaroval možnosť rokovania o tomto spôsobe skončenia pracovného pomeru, pričom mailom zo dňa 14.5.2014 urgoval p. A. N. na zaslanie stanoviska. K uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru však medzi účastníkmi konania nedošlo.

Medzi účastníkmi konania nemal za sporné, že listom zo dňa 2.6.2014, ktorý navrhovateľka prevzala v ten istý deň, čo potvrdila svojim podpisom, oznámil odporca navrhovateľke, že na základe rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 28.4.2014 o organizačnej zmene, bola s účinnosťou od 1.5.2014 zrušená pracovná pozícia oblastného obchodného manažéra na pobočke v Z., ktorú vykonávala navrhovateľka na základe pracovnej zmluvy zo dňa 27.1.2010 v znení jej neskorších dodatkov. V dôsledku tejto organizačnej zmeny sa stala navrhovateľka nadbytočnou. Vzhľadom na uvedené dal odporca navrhovateľke v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce výpoveď z pracovného pomeru. V rovnaký deň odporca doručil navrhovateľke aj list- ponuka voľnej pracovnej pozície zo dňa 2.6.2014, v rámci ktorej bolo uvedené, že ako zamestnávateľ nemá možnosť zamestnávať navrhovateľku, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Listom zo dňa 26.8.2014 oznámila navrhovateľka odporcovi (list mu bol riadne doručený dňa 27.8.2014, čo osvedčuje priložená kópia doručenky), že danú výpoveď považuje za neplatnú a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní.

Navrhovateľka v konaní, a to predložením viacerých ponúk voľných pracovných miest, inzerovaných odporcom, podľa neho osvedčila, že v rozhodnom období disponoval odporca voľnými pracovnými miestami. Dňa 2.5.2014 zverejnil ponuku na obsadenie voľného pracovného miesta vedúceho obchodnej skupiny pre Prešov, Vranov nad Topľou a Gíraltovce s miestom výkonu práce pre oblasti: Prešov, Vranov nad Topľou, Hanušovce nad Topľou, Gíraltovce, Kapušany, Šarišské Michaľany a okolie, inak pobočka v Košiciach, s termínom nástupu do práce jún 2014. V rovnakom období zverejnil ponuky voľných pracovných pozícií development manager aj pre Žilinu, Martin a okolie, Bratislavu, Trnavu, Galantu a okolie.

Z odporcom predloženej pracovnej zmluvy zistil, že voľné pracovné miesto vedúceho obchodnej skupiny s miestom výkonu práce pobočka Košice, a okresy Gelnica, Košice- okolie, Košice I.-IV., Rožňava, Trebišov, Bardejov, Medzilaborce, Sabinov, Stropkov, Svidník, Vranov nad Topľou, Prešov, Michalovce, Humenné, obsadil p. B. E., a to na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.5.2014. Z jej obsahu je zrejmé, že ako deň nástupu do práce bol dohodnutý 2.6.2014, pričom pracovný pomer sa dojednal na dobu určitú do 31.5.2015. Hoci v zmysle priloženého dodatku k tejto zmluve zo dňa 22.5.2015 bol ako dátum uzavretia pracovnej zmluvy v nadpise deklarovaný dátum 2.6.2014, súd prvého stupňa uveril tvrdeniam odporcu o štandardnosti takéhoto postupu pri uzatváraní pracovných zmlúv. Odporca totiž súdu predložil ďalšie pracovné zmluvy, z rozhodného obdobia, v ktorých dodatkoch boli uvedené obdobne iné dátumy uzavretia pracovnej zmluvy, ako boli datované v samotných zmluvách. V tejto súvislosti súd poukázal aj na pracovnú zmluvu navrhovateľky, v ktorej dodatkoch sa nachádza obdobná dátumová disproporcía, kedy v dodatkoch je uvedený ako deň uzavretia zmluvy v podstate až deň nástupu do práce.

Z výsluchu svedkyne A. N., pracujúcej v rozhodnej dobe pre odporcu na pozícii personálny manažér pre celé Slovensko, zistil, že jej pracovnou náplňou bolo zabezpečenie výberu a nábory zamestnancov, riešenie pracovnoprávných vzťahov. Táto uviedla, že dôvodom skončenia pracovného pomeru s navrhovateľkou výpoveďou boli prijaté organizačné zmeny, na základe rozhodnutia konateľa odporcu. K organizačným zmenám dochádzalo u odporcu štandardne tak, že z centrály z Prahy obdržala mailom rozhodnutie o organizačnej zmene a následne zabezpečila realizáciu celého následného priebehu skončenia pracovného pomeru. Uviedla, že začiatkom roku 2014 obdržalo personálne oddelenie viacero listov od podriadených navrhovateľky, ktorí poukazovali na direktívny spôsob riadenia pobočky a tlak na nich vyvíjaný zo strany navrhovateľky. Potvrdila, že došlo tiež k stretnutiu s navrhovateľkou priamo v Bratislave, a to za prítomnosti p. Ž. a E.. Výsledkom tohto stretnutia bolo, že navrhovateľka si chcela tento problém prebrať sama so svojim teamom. Taktiež uviedla, že medzi odporcom a navrhovateľkou prebiehali rokovania o skončení pracovného pomeru dohodou, ale na bližšie okolnosti si nevedela spomenúť. V roku 2014 podľa svedkyne dochádzalo u odporcu k redukovaniu počtu zamestnancov, nakoľko obchod upadal. V čase jej pôsobenia sa organizačné zmeny netýkali pozície oblastný manažér, avšak aj pre túto pozíciu bol odporca ako zamestnávateľ v štádiu príprav organizačných zmien. Súdu tiež uviedla, že odporca mal vypracovanú vnútornú smernicu, kde bolo uvedené, že v prípade PN zamestnanca, má firma právo odobrať mu služobné auto a mobil.

Z výsluch svedka Z. Ž., pôsobiaceho vo funkcii area manager pre Košice a následne (od druhého kvartálu roku 2014) ako regionálny obchodný manažér pre región východ, čím sa stal nadriadeným navrhovateľky, zistil, že v čase neprítomnosti p. E., jeho priameho nadriadeného, tento zastupoval a to ešte na pozícii area mangera. Nespomenul si, či došlo k rokovaniam ohľadne uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou, ani čo bolo obsahom sťažností na navrhovateľku zo strany jej podriadených. Taktiež sa nevedel bližšie vyjadriť k priebehu stretnutia s navrhovateľkou v Bratislave, za prítomnosti p. N., len uviedol, že na stretnutie bol prizvaný v podstate náhodne. Uviedol, že čo sa týka pobočky Z. a jej pôsobenia, v druhom polroku 2014 vzrástol počet klientov a klesla fluktuácia zamestnancov. Táto pobočka fungovala v rámci pilotného projektu, kedy dve pobočky boli riadené jednou osobou. Týmto spôsobom fungujú doteraz a to na viacerých pobočkách. Odporca bol v rozhodnej dobe nútený znižovať počty zamestnancov z dôvodu zlých obchodných výsledkov. Znižovanie počtu zamestnancov spôsobili aj legislatívne zmeny, ktoré zasahovali do štruktúry spoločnosti odporcu. Taktiež potvrdil, že v prípade dlhodobej PN zamestnanca mu boli štandardne odnímané veci ako služobný automobil a mobilný telefón.

Po právnej stránke vychádzal súd prvého stupňa z ustanovení § 42 ods. 1, § 46, § 61 ods. 1,2 a 3, § 63 ods. 1 písm. b/, § 63 ods. 2 písm. a/, § 17 ods. 2, § 77, § 13 ods. 3 Zákonníka práce a na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že návrh navrhovateľky je dôvodný.

Súd prvého stupňa sa zaoberal jednotlivými argumentami oboch sporových strán, pričom dospel k záveru, že odporca pri daní výpovede, si ako zamestnávateľ nesplnil hmotnoprávne povinnosti, resp. predpoklady, ktoré Zákonník práce spája so skončením pracovného pomeru výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ a § 63 ods. 2 písm. a/.

Konštatoval, že základný argumentačný rozpor medzi sporovými stranami vznikol pri určení časových súvislostí splnenia si ponukovej povinnosti zamestnávateľa v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť zamestnanca. Navrhovateľka tvrdila, že rozhodným obdobím

na splnenie povinnosti ponúknuť zamestnancovi iné vhodné pracovné miesto je obdobie od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene do dania výpovede. Odporca naopak zastával názor, že rozhodným okamihom, kedy má súd skúmať splnenie ponukovej povinnosti je okamih dania výpovede. Pri ustálení právneho názoru v tejto otázke vychádzal z teoreticko-právnych východísk a taktiež zo znenia Zákonníka práce, ako právnej normy, upravujúcej podmienky a predpoklady, za ktorých je možné zamestnancovi dať výpoveď pre jeho nadbytočnosť. Vyslovil, že základnou podmienkou, na ktorú zákon odkazuje, je povinnosť zamestnávateľa prijať písomné rozhodnutie, definujúce zmenu úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo zníženia počtu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Aby zamestnancovi mohol byť pridelený status nadbytočnosti, a teda aby vôbec vznikla možnosť ukončiť s ním pracovný pomer výpoveďou práve z tohto dôvodu, zákon od zamestnávateľa vyžaduje prijatie písomného rozhodnutia o organizačnej zmene, v rámci ktorého deklaruje svoje zámery vedúce k zefektívneniu práce, zníženiu nákladov a podobne. Uviedol, že podľa rozhodnutia odporcu o organizačnej zmene zo dňa 28.4.2014 zamestnávateľ rozhodol o organizačnej zmene tak, že došlo k zrušeniu pracovnej pozície navrhovateľky za účelom zvýšenia efektívnosti práce a zníženia nákladov, a to s účinnosťou ku dňu 1.5.2014. Toto rozhodnutie považoval súd prvého stupňa za riadne a plne vyjadrujúce vôľu odporcu ako zamestnávateľa zabezpečiť organizačné zmeny, ktorých následkom je zrušenie konkrétneho pracovného miesta. Konštatoval, že samotné rozhodnutia o organizačnej zmene nie je právnym úkonom a ako také preto nepodlieha preskúmvaniu súdu z hľadiska jeho formálnej a materiálnej platnosti, čo znamená, že súd len preskúmvava, či takéto rozhodnutie bolo prijaté a či z neho možno vyvodiť jasný a zrozumiteľný záver o rozsahu a dôvodoch prijatých organizačných zmien. K námietke navrhovateľky, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté riadne, nakoľko absentoval riadny vlastnoručný podpis jedného z konateľov, uviedol, že hoci odporca ako právnická osoba, konal navonok prostredníctvom svojich konateľov, toto rozhodnutie predstavuje vnútorný organizačný akt, týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov, ktorého realizácia však v zmysle zákona nevyžaduje splnenie všetkých náležitostí právneho úkonu. Ak teda absentuje vlastnoručný podpis jedného z konateľov, neznamená to podľa neho, že tento formálny nedostatok spôsobí ihneď vznik pochybností o záveroch v prijatom rozhodnutí. V tejto súvislosti prihliadol aj na skutočnosť, že odporca ako zamestnávateľ disponoval množstvom zamestnancov na viacerých stupňoch zaradenia, bol nepochybne široko personálne štrukturovaný, pričom ako vyplýva zo svedeckých výpovedí, vedenie (teda konatelia) sídlili v Prahe. Mal preto za to, že pre prípad rozhodovania o vnútorných organizačných zmenách, týkajúcich sa aj vzťahov odporcu ako zamestnávateľa voči svojim zamestnancom, by bolo pomerne náročné a nehospodárne predkladať konateľom na podpis všetky vnútroorganizačné akty riadenia, na úrovni jednotlivých oblastí. Uviedol, že v dnešnej dobe je komunikácia zabezpečovaná a možná rôznymi prostriedkami, vrátane elektronickej komunikácie, na čo nepochybne odkazuje aj § 40 Občianskeho zákonníka, keď uvádza, že písomná forma je zachovaná aj vtedy ak je právny úkon urobený elektronickými prostriedkami, ktoré umožňujú zachytenie obsahu právneho úkonu a určenie osoby, ktorá právny úkon urobila. Len podporne poukázal na znenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého ak sa právny úkon neurobil formou predpísanou zákonom (teda v tomto prípade písomne), je neplatný, len ak to ustanovuje samotný zákon. Vyvodil, že samotné rozhodnutie o organizačnej zmene nepodlieha možnosti súdnej kontroly v podobe ustálenia jeho platnosti alebo neplatnosti, pričom vyššie uvedené zákonné ustanovenia analogicky umožňujú prijať záver o riadnom prijatí písomného rozhodnutia o organizačnej zmene odporcom dňa 28.4.2014, na základe ktorého došlo k zrušeniu pracovnej pozície navrhovateľky v dôsledku nutnosti zvýšenia efektivity práce a zníženia nákladov. Je nepochybné, a túto skutočnosť potvrdila aj samotná navrhovateľka, že o organizačnej zmene bola upovedomená v deň dania výpovede. V dôsledku tohto rozhodnutia sa stala navrhovateľka nadbytočnou, čo nepochybne osvedčuje existenciu príčinnej súvislosti medzi prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene a jej nadbytočnosťou. Tento záver sa následne pretavil aj do vymedzenia výpovedného dôvodu v samotnej výpovedi zo dňa 2.6.2014. V konaní odporca uviedol, že na miesto navrhovateľky nebol prijatý žiadny iný zamestnanec, čo nepriamo potvrdil aj svedok Z. Ž., keď súdu uviedol, že doteraz fungujú dve oblasti, resp. pobočky pod vedením jednej osoby. Túto skutočnosť nerozporovala ani navrhovateľka.

Súd prvého stupňa poznamenal, že zákon presne vymedzuje okolnosti vzniku možnosti ukončenia pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť a to v ustanovení § 63 ods. 2 písm. a/. Je podľa neho nepochybné, že ak je dôvodom výpovede nadbytočnosť zamestnanca, zaťažuje zamestnávateľa, vychádzajúc z citovaného ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a/, povinnosť ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu. Jedine v prípade, že by odporca nemal možnosť zamestnávať navrhovateľku v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práve, a to ani na kratší pracovný čas, mu zákon umožňuje ukončiť pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti. V opačnom prípade by si nespĺnil hmotnoprávny

predpoklad výpovede a táto by bola bez ďalšieho neplatná. Mal za nepochybné, že odporca prijal rozhodnutia o organizačnej zmene dňa 28.4.2014 a výpoveď navrhovateľke doručil až dňa 2.6.2014. Dôvodom bola trvajúca práceneschopnosť navrhovateľky, ktorá predstavovala zákonom stanovenú ochrannú dobu, kedy nebolo možné pracovný pomer ukončiť spôsobom, akým to následne realizoval.

Poukázal na to, že dôkazné bremeno ohľadne preukázania splnenia ponukovej povinnosti má v sporovom konaní zamestnávateľ, teda odporca a ten v konaní uvádzal, že v čase dania výpovede nemal k dispozícii žiadne vhodné pracovné miesto pre navrhovateľku. V konaní však bola preukázaná skutočnosť, že odporca a to už v máji 2014, teda už po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, disponoval pracovným miestom vedúceho obchodnej skupiny pre Prešov, Vranov nad Topľou a Giraltovce a toto miesto aj obsadil iným zamestnancom, tak, že na toto dňa 30.5.2015 uzavrel pracovnú zmluvu. V nej bolo konkretizované miesto výkonu práce vymenovaním viacerých okresov, na ktoré sa viazala pôsobnosť tohto nového zamestnanca. Je nepochybné, že v hierarchii vedúcich pracovníkov zaujímal navrhovateľka vyššiu pracovnú pozíciu a to pozíciu oblastného obchodného manažéra pre pobočku Z.. V zmysle pôvodnej pracovnej zmluvy však bola prijímaná práve na pozíciu vedúceho obchodnej skupiny a až následne postúpila na vyššie vedúce postavenie. Pozícia vedúceho obchodnej skupiny, ktorá bola obsadená iným zamestnancom v čase od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene do dania výpovede navrhovateľke, bola podľa súdu prvého stupňa vhodnou prácou, nakoľko navrhovateľka na ňu spĺňala všetky kvalifikačné predpoklady, mala dostatočnú prax a vedomosti na jej vykonávanie. Okrem toho, keďže v pracovnej zmluve a jej jednotlivých dodatkoch mala navrhovateľka ako miesto výkonu práce definovanú celú oblasť, kryla sa táto oblasť z veľkej časti aj s vymedzením nového pracovného miesta vedúceho obchodnej skupiny, teda bola splnená aj podmienka identity miesta výkonu práce.

Spornou otázkou zostala práve otázka, či bolo povinnosťou odporcu ponúknuť toto pracovné miesto navrhovateľke počas plynutia doby od prijatia organizačnej zmeny do dania výpovede, alebo jeho povinnosťou bolo skúmať ponukový stav voľných pracovných miest, teda miest neobsadených inými zamestnancami, výlučne ku dňu dania výpovede. Súd prvého stupňa vychádzal z logického záveru, že ukončenie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť zamestnanca predstavuje určitý proces úkonov, ktoré musia byť dodržané a ktoré predstavujú hmotnoprávne podmienky platného ukončenia pracovného pomeru. Zákon vyžaduje, aby bola nadbytočnosť zamestnanca deklarovaná prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene, kde sa vymedzia dôvody takéhoto postupu zamestnávateľa. Prijatím takéhoto rozhodnutia v podstate dochádza k určeniu nadbytočnosti konkrétneho zamestnanca, čím zamestnávateľ dáva nepochybne najavo svoju vôľu ukončiť s týmto zamestnancom pracovný pomer práve z dôvodu. Podľa názoru súdu prvého stupňa už okamihom rozhodnutia o nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na organizačnú zmenu, vzniká zamestnávateľovi (a to logicky ešte pred daním samotnej výpovede) povinnosť skúmať, či nemá pre nadbytočného zamestnanca inú vhodnú pracovnú pozíciu tak, ako to definuje zákon. Podľa názoru súdu prvého stupňa preto ponuková povinnosť musí trvať od prijatia samotného rozhodnutia o organizačnej zmene až do dania výpovede.. Toto rozhodnutie musí predchádzať samotnej výpovedi o jeho nadbytočnosti. Je zrejmé, že toto časové obdobie nebýva dlhé, avšak v tomto prípade, trvalo viac ako mesiac, v priebehu ktorého nielenže odporca zverejnil ponuku pracovnej pozície, ktorá spĺňala predpoklady vhodnej práce pre navrhovateľku, ale túto pracovnú pozíciu stihol aj obsadiť.

Súd sa preto v tejto otázke priklonil k argumentom navrhovateľky, ktorá odkazovala na súdne rozhodnutia (NS SR sp. zn. 2 M Cdo 2/2010, KS Ba sp. zn. 9Co 190/2011), v ktorých týchto súdnych rozhodnutiach totiž oba inštančne vyššie súdy konštatovali trvanie ponukovej povinnosti práve od prijatia organizačnej zmeny do dania výpovede. Naopak súdne rozhodnutia, predložené v konaní odporcom, sa týkali iných právnych otázok (rozsudok NS SR sp. zn. 3 MCdo 14/2010), resp. boli staršieho dáta a rovnako sa nezaoberali primárne nastoleným právnym problémom v tomto konaní (NS ČR sp. Zn. 2Cdon 829/97). Súd prvého stupňa v tejto súvislosti uviedol, že nie je viazaný žiadnym z predložených súdnych rozhodnutí (či už zo strany navrhovateľky alebo odporcu) a podľa jeho názoru, nastolený sporný moment v konaní, bolo nutné riešiť s prihliadnutím na všetky okolnosti prípadu. Pri posúdení tejto otázky vychádzal zo samotnej právnej úpravy, kedy zákon tým, že stanovuje pomerne striktné podmienky výpovede pre nadbytočnosť (splnenie ponukovej povinnosti, rozhodnutie o organizačnej zmene), nepochybne vyjadruje záujem zákonodarcu na ochrane trvajúceho pracovnoprávneho vzťahu a to aj za cenu zmeny podmienok. Podľa jeho názoru Zákonník práce preferuje udržanie existujúceho pracovného

pomeru, kedy určuje zamestnávateľovi povinnosť ešte pred daním výpovede pre nadbytočnosť skúmať existenciu inej vhodnej práce pre svojho zamestnanca a povinnosť mu túto prácu aj ponúknuť. Preto by bolo v rozpore s logickým aj systematickým výkladom ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a/ obmedziť existenciu ponukovej povinnosti výlučne na deň dania výpovede, keď tomuto okamihu predchádzalo časové obdobie, kedy zamestnanec bol označený ako nadbytočný, s čím sa následne nepochybne spája následok v podobe dania výpovede z tohto zákonného dôvodu. Nepovažoval za relevantné ani tvrdenie odporcu, že s navrhovateľkou nemohol prípadnú ponuku inej vhodnej práce odkomunikovať, nakoľko bolo zrejmé, že hoci táto bola na PN, udržiaval s ňou mailový ako aj osobný kontakt, v rámci ktorého s ňou riešil záležitosti súvisiace s vykonávanou prácou- vrátenie mobilu, služobného automobilu a podobne. Skutočnosť, že navrhovateľka bola na PN, mala vplyv len na nemožnosť dania výpovede, nakoľko trvala tzv. ochranná doba. V zákonných ustanoveniach sa však nenachádza obmedzenie, ktoré by neumožňovalo zamestnávateľovi komunikovať so zamestnancom (písomne, mailom, telefonicky) o iných pracovnoprávných otázkach. Podľa neho nič nebránilo odporcovi obrátiť sa písomne na navrhovateľkou s ponukou iného vhodného zamestnania, najmä keď vedel, že navrhovateľke bude daná výpoveď pre nadbytočnosť. Tento odporcov záujem potvrdil v rámci svojich vyjadrení aj jeho právny zástupca, ktorý sám uviedol, že výpoveď nebola navrhovateľke daná ihneď po prijatí organizačnej zmeny len pre trvanie ochrannej doby.

Z vyššie uvedených dôvodov ustálil, že odporca si voči navrhovateľke nesplnil zákonnú ponukovú povinnosť, neponúkol jej inú vhodnú prácu, hoci túto možnosť v čase od prijatia organizačnej zmeny do dania výpovede, nepochybne mal. Preto nesplnil hmotnoprávnu podmienku výpovede z dôvodu nadbytočnosti a výpoveď ako takú, je nutné považovať za neplatnú.

Súd prvého stupňa sa pre úplnosť zaoberal aj ďalším tvrdením navrhovateľky, ktorá zastávala názor, že daná výpoveď je v rozpore s dobrými mravmi. V prípade, že by v konaní navrhovateľka preukázala, že skutočným motívom odporcu pre skončenie pracovného pomeru bola len jeho neodôvodnená a nezákonná snaha o jej prepustenie, čo zastrel prijatím organizačných zmien a následným vznikom jej nadbytočnosti, súd by takéto konanie odporcu mohol označiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi. Účelovosť konania odporcu sa však navrhovateľke v konaní preukázať podľa neho nepodarilo. Uviedol, že sa musel vysporiadať s viacerými skutočnosťami a tvrdeniami, ktoré boli pre rozhodujúce obdobie príznačné, pričom nemožno obísť ani právo zamestnávateľa meniť štruktúru zamestnancov nielen vzhľadom na potrebu zvyšovania efektívnosti práce, ale aj na potrebu šetrenia vynakladaných prostriedkov. V konaní nebolo sporné, že miesto navrhovateľky následne obsadené nebolo a pobočka v Z., podľa vyjadrenia svedka Z. Ž. funguje naďalej v režime vedenia dvoch pobočiek jednou osobou. Mal tiež za preukázané, že navrhovateľka vykonávala svoju prácu s výbornými výsledkami. Svedkovia potvrdili existenciu sťažností na navrhovateľku ohľadne vedenia pobočky. Rovnako z predložených dôkazov možno vyvodiť, že medzi navrhovateľkou a odporcom dochádzalo v rozhodnom období dokonca k rokovaniu o prípadnom skončení pracovného pomeru dohodou. Tieto indicie však nemožno považovať za dôkaz osvedčujúci priamy úmysel odporcu "zbaviť sa" navrhovateľky. Rovnako len v rovine nepreukázaných skutočností zostali tvrdenia navrhovateľky, že voči nej prebiehalo diskreditačné konanie zo strany Z. Ž. v súvislosti s jej údajných uchádzaním sa o vyššiu pozíciu. V rozhodnom období boli navrhovateľke odňaté služobné veci, svedkovia súdu ale potvrdili, že išlo o bežné konanie v súvislosti s trvajúcou práceneschopnosťou navrhovateľky. Súd taktiež prihliadol na tvrdenia odporcu, potvrdené svedeckými výpoveďami, ktoré poukazovali na zhoršujúce sa legislatívne prostredie, upravujúce výkon podnikateľskej činnosti odporcu na poli poskytovania spotrebiteľských úverov. Konštatoval, že z rozhodovacej činnosti mu je známe, že poskytovanie spotrebiteľských úverov, podlieha čoraz prísnejším zákonným pravidlám a preto nemožno vyhodnotiť v neprospech odporcu jeho snahu o zavádzanie nových personálno- organizačných zmien, ktorých cieľom bolo zefektívnenie podnikania a zvyšovanie zisku. Ako vyplynulo zo svedeckej výpovede svedka Z. Ž.G., v rozhodnom období predstavovala nový spôsob vedenia dvoch pobočiek jedným vedúcim zamestnancom, novú pilotnú koncepciu. Hoci na jednej strane existujú nepriame indicie naznačujúce nekonceptnosť vyhlásenia nadbytočnosti navrhovateľky (v podstate jedinej vo svojej funkcii), tieto priamo neosvedčujú konanie odporcu v rozpore s dobrými mravmi. Danú výpoveď skúmal z hľadiska jej obsahu, a ustáliť splnenie všetkých jej zákonných náležitostí s prihliadnutím na vymedzený výpovedný dôvod a tým bola nadbytočnosť zamestnanca.

Záverom uviedol, že medzi účastníkmi konania nebolo sporné ani namietané, že výpoveď bola navrhovateľke riadne doručená 2.6.2014, pričom výpovedná doba uplynula dňom 31.8.2014. Návrh na

začatie konania bol podaný dňa 15.10.2014, čím bola dodržaná lehota v zmysle § 77 Zákonníka práce. Navrhovaný dôkaz- výsluch svedkov p. B. E. a p. G. Š. zamietol z dôvodu, že ich výpovede mali osvedčiť skutočnosti, už súdom ustálené (dátum uzavretia pracovnej zmluvy s p. E. je 30.5.2014.). Okrem uvedeného, nakoľko ustálil svoj právny názor o trvaní ponukovej povinnosti v časovom intervale od rozhodnutia o organizačnej zmene do dania výpovede, skutočnosť, kedy došlo k uzavretiu pracovnej zmluvy s p. B. E. považoval pre rozhodnutie vo veci za irelevantnú. Uviedol, že o náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a o trovách konania bude rozhodnuté v konečnom rozhodnutí podľa § 152 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku.

Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote prostredníctvom svojho právneho zástupcu odvolanie odporca, ktorý žiadal napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie považujúc ho za nesprávny a v rozpore s právnym stavom, keď mal za to, že súd prvého stupňa vec nesprávne právne analyzoval a podal nesprávny výklad, resp. aplikáciu ust. § 63 ods. 2 písm. a/ Zák. práce. Bol toho názoru, že súd prvého stupňa širokým výkladom ponukovej povinnosti zamestnávateľa prakticky negoval akceptovaný právny výklad, že zamestnávateľ je povinný skúmať, či má pre nadbytočného zamestnanca inú vhodnú pozíciu v čase dania výpovede. Súd prvého stupňa podľa neho pochybil, keď svoje rozhodnutie založil na konštatovaní trvania ponukovej povinnosti od prijatia organizačnej zmeny do dania výpovede a nevysporiadal sa so zásadnými rozhodnutiami ním predloženými (napr. R 44/12, R 54/1998) a iba uviedol, že nie je viazaný žiadnym z predložených súdnych rozhodnutí a nastolený sporný moment v konaní mal riešiť s prihliadnutím na všetky okolnosti prípadu. S jeho uvedeným stanoviskom, ktoré malo zásadný vplyv na právne posúdenie, nesúhlasil s poukazom na nálezy ÚS SR zo dňa 3.11.2006 sp. zn. III.ÚS 192/06, ZNaU ÚS SR č. 49/2006. Poukázal tiež na čl. 144 ods. 1, čl. 1 ods. 1 Ústavy SR. Mal za to, že navrhovateľom uvedené uznesenie NS SR zo dňa 31.3.2011 č.k. 2MCdo 2/2010 nemožno na daný prípad aplikovať. Za spoľahlivý prostriedok ochrany jeho práv a chránených záujmov považoval rozhodnutie publikované v Zbierke zákonov pod č. R 44/2012, ktoré akcentuje záver, že splnenie povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zák. práce ako predpokladu platnej výpovede sa skúma podľa stavu v čase dania výpovede a čo vyplýva aj z odôvodnenia obsahujúceho priamy odkaz na R 54/1998. Rozsudok súdu prvého stupňa považoval za nepreskúmateľný s nedostatočným odôvodnením a arbitrárnym záverom o nesplnení podmienok výpovede. Odôvodnenie napadnutého rozsudku podľa neho neobsahuje úplný a výstižný výklad opodstatnenosti, pravdivosti, zákonnosti a spravodlivosti výroku rozsudku, keď súd prvého stupňa sa v ňom nevysporiadal so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami, nevysvetlil svoj myšlienkový postup nielen poukázaním na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež poukázaním na nesprávne právne závery ním prijaté. Mal za to, že pri výpovedi postupoval spôsobom aprobovaným Zákonníkom práce. Uviedol, že nemohol ani vedieť, kedy dôjde k ukončeniu práceneschopnosti navrhovateľky a ani z prevádzkových dôvodov nemohol „držať“ žiadne pracovné miesto voľné niekoľko týždňov. V prípade potvrdenia napadnutého rozsudku žiadal pripustenie dovolania odvolacím súdom, nakoľko ide podľa neho o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu.

Navrhovateľka vo svojom vyjadrení k podanému odvolaniu odporcu žiadala napadnutý medzitémny rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť stotožňujúc sa s jeho odôvodnením a majúc za to, že odporcom označené rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR a rozhodnutia publikované v Zbierke ktoré cituje v odvolaní, sa vo svojej zovšeobecňujúcej právnej vete žiadnym spôsobom neriešia otázku rozhodujúceho obdobia pre splnenie ponukovej povinnosti. Stotožnila sa s odôvodnením napadnutého rozsudku, že záujmom zákonodarcu je ochrana trvajúceho pracovného vzťahu, a to najmä v prípade, ak by malo dôjsť k jeho ukončeniu z dôvodov, ktoré spravidla nevie ovplyvniť ani zamestnávateľ ani zamestnanec, čím je nepochybne daný aj dôvod výpovede podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, pre ktorý jej odporca dal výpoveď. Preferencia udržať pracovný vzťah, ktorý sa má podľa tohto výpovedného dôvodu ukončiť, vyplýva aj zo zákonnej povinnosti zamestnávateľa skúmať existenciu inej vhodnej práce pre svojho zamestnanca a povinnosť mu túto prácu aj ponúknuť. Okrem toho zmyslom tejto povinnosti zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi inú vhodnú prácu je zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ukončenia pracovného pomeru z objektívnych okolností, ktoré nevie ovplyvniť ani zamestnanec ani zamestnávateľ a ktoré vedú k prijatiu organizačných zmien. Preto pokiaľ z objektívnych okolností zamestnávateľ prijal rozhodnutie, dôsledkom ktorého má byť ukončenie pracovného pomeru so zamestnancom k určitému dátumu, ale medzičasom vznikla u zamestnávateľa potreba obsadiť iné pracovné miesto, ktoré by bolo vhodné aj pre tohto zamestnanca, má mu zamestnávateľ ponúknuť túto vhodnú prácu predtým, ako ju ponúkne inej osobe. Poukázala pritom na skutočnosť, že dôsledkom rozhodnutia odporcu o organizačnej zmene zo dňa 28.4.2014, ktoré

bolo podkladom pre danie jej výpovede dňa 2.6.2014, bolo zrušenie výlučne len jej pracovnej pozície, ktorú zastávala. Poukázala tiež na to, že odporca bol s ňou v kontakte aj počas jej práceneschopnosti a aj oznámila odporcovi mailom z 30.5.2014, že končí PN a v pondelok 2.6.2014 nastupuje do práce. Mala tiež za to, že odporca s ňou neplatne skončil pracovný pomer aj z ďalších ňou uvedených dôvodov.

Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O.s.p.) prejednal vec podľa § 212 ods. 1 O.s.p. v rozsahu ním uvedených odvolacích dôvodov, bez pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p., keďže nebolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie a rozsudok verejne vyhlásil podľa § 211?ods. 2 v spojení s § 156 ods. 3 O. s. p., keď dospel k záveru, že odvolanie odporcu nie je dôvodné.

Súd prvého stupňa vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, na základe ktorého dospel aj k správne právnemu záveru, výsledky vykonaného dokazovania náležite podľa § 132 O.s.p. zhodnotil a svoje rozhodnutie aj náležite a v súlade s ust. § 157 ods. 2 O.s.p. odôvodnil. S jeho odôvodnením sa aj odvolací súd stotožňuje (§ 219 ods. 2 O.s.p.).

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce ak sa zamestnanec stane nadbytočný 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.

Predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce je, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomné rozhodnutie, že sa podľa tohto rozhodnutia zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a že je príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t.j. že sa zamestnanec stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia nadbytočným. Pri uskutočňovaní organizačných zmien je potrebné, aby zamestnávateľ o organizačnej zmene písomne rozhodol s uvedením dôvodu organizačnej zmeny, počtu a štruktúry zamestnancov, ktorých sa organizačná zmena má týkať. Zamestnávateľ môže urobiť organizačné zmeny aj skôr, takéto rozhodnutie však musí byť prijaté v písomnej forme a malo by byť zamestnávateľom vyhlásené či oznámené dotknutému zamestnancovi, pričom stačí, ak sa zamestnanec o ňom dozvie najneskôr z výpovede o skončení pracovného pomeru. Pre výpoveď z pracovného pomeru podľa uvedeného zákonného ustanovenia je súčasne charakteristické, že zamestnanec sa stal nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie o zmene úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách. Zákon uvedeným spôsobom zamestnávateľovi umožňuje, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. Keďže platnosť právnych úkonov, vrátane právnych úkonov podľa pracovnoprávných predpisov, treba posudzovať v okamihu a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený, rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté pred podaním výpovede. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám, súd nemôže preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Súd skúma len, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. Medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnou zmenou musí byť príčinná súvislosť.

Ustanovenie § 63 ods. 2 Zák. práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť a jej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. U zamestnávateľa pritom o dve alternatívy. Ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo znamená, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca naďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená podmienka uvedená v ust. § 63 ods.2 písm. a/ Zák. práce, z ktorého dôvodu je potom výpoveď neplatná.

Pred doručením výpovede zamestnancovi je zamestnávateľ povinný si splniť svoju ponukovú povinnosť, t. j. ponúknuť zamestnancovi pre neho inú vhodnú prácu. Vhodnosť práce je potrebné posudzovať individuálne vzhľadom na každého zamestnanca, ktorému má byť doručená výpoveď z organizačných dôvodov. Splnenie ponukovej povinnosti je jednou z podmienok platnosti výpovede. Túto svoju ponukovú povinnosť si nemôže splniť v prípade, ak zamestnávateľ takouto vhodnou prácou nedisponuje, objektívne nemá vhodnú prácu pre zamestnanca.

Zaťaženie zamestnávateľov ponukovou povinnosťou nie je samoúčelné. Aj keď zamestnávateľ začne na ponukovú povinnosť zväčša pomýšľať až potom, čo už zvažuje výpoveď, z hľadiska zákona by malo hľadanie uplatnenia zamestnancov v rámci jeho organizačnej štruktúry úvahám o skončení pracovného pomeru predchádzať. Z uvedeného záveru vychádza aj právna úprava, ktorá vyžaduje, aby zamestnávateľ ponukovú povinnosť splnil z časového hľadiska ešte predtým, než pristúpi k výpovedi. Z praktického uhla pohľadu musí zamestnávateľ myslieť predovšetkým na to, aby bol v prípade sporu o neplatnosť výpovede schopný splnenie ponukovej povinnosti preukázať. Okrem obligatórnych časových a obsahových kritérií teda musí zvažovať aj formu ponuky ďalšieho zamestnávania.

Súd prvého stupňa správne založil svoje rozhodnutie pri rozhodovaní o neplatnosti výpovede na nesplnení si ponukovej povinnosti odporcom navrhovateľke, keďže v konaní bolo preukázané, že odporca a to už v máji 2014, teda už po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, disponoval pracovným miestom vedúceho obchodnej skupiny pre Prešov, Vranov nad. Topľou a Giraltovce a toto miesto aj obsadil iným zamestnancom, tak, že na toto dňa 30.5.2014 uzavrel pracovnú zmluvu. V nej bolo konkretizované miesto výkonu práce vymenovaním viacerých okresov, na ktoré sa viazala pôsobnosť tohto nového zamestnanca. Navrhovateľka v zmysle pôvodnej pracovnej zmluvy bola prijímaná práve na pozíciu vedúceho obchodnej skupiny a až následne postúpila na vyššie vedúce postavenie. Pozícia vedúceho obchodnej skupiny, ktorá bola obsadená iným zamestnancom v čase od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene do dania výpovede navrhovateľke, bola vhodnou prácou, nakoľko navrhovateľka na ňu spĺňala všetky kvalifikačné predpoklady, mala dostatočnú prax a vedomosti na jej vykonávanie. Okrem toho, keďže v pracovnej zmluve a jej jednotlivých dodatkoch mala navrhovateľka ako miesto výkonu práce definovanú celú oblasť, kryla sa táto oblasť s veľkou časťou aj s vymedzením nového pracovného miesta vedúceho obchodnej skupiny, teda bola splnená aj podmienka identity miesta výkonu práce.

Správne sa vysporiadal súd prvého stupňa aj so spornou otázkou, či bolo povinnosťou odporcu ponúknuť toto pracovné miesto navrhovateľke počas plynutia doby od prijatia organizačnej zmeny do dania výpovede, alebo jeho povinnosťou bolo skúmať ponukový stav voľných pracovných miest, teda miest neobsadených inými zamestnancami, výlučne ku dňu dania výpovede. Dospel totiž k správne názoru, že trvanie ponukovej povinnosti zamestnávateľa trvá práve od prijatia organizačnej zmeny do dania výpovede, teda už okamihom rozhodnutia o nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na organizačnú zmenu, vzniká zamestnávateľovi povinnosť skúmať, či nemá pre nadbytočného zamestnanca inú vhodnú pracovnú pozíciu tak, ako to definuje zákon. Ponuková povinnosť musí trvať od prijatia samotného rozhodnutia o organizačnej zmene až do dania výpovede a ku dňu dania výpovede navrhovateľke mal odporca pre ňu iné vhodné pracovné miesto, ktoré jej mal ako podľa neho nadbytočnému zamestnancovi vzhľadom na ním urobenú organizačnú zmenu aj prednostne ponúknuť.

Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že odporca pred výpoveďou neponúkol navrhovateľke žiadne? pracovné miesto z dôvodu, že voľným pracovným miestom nemal disponovať, pričom z dokazovania súdu prvého stupňa vyplynulo, že už v máji 2014, teda už po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, disponoval pracovným miestom vedúceho obchodnej skupiny pre Prešov, Vranov nad. Topľou a Giraltovce a toto miesto aj obsadil iným zamestnancom, tak, že na toto dňa 30.5.2014 uzavrel pracovnú zmluvu. V tejto súvislosti považuje?odvolací súd za potrebné zdôrazniť, že navrhovateľka vykonávala funkciu oblasťného obchodného manažera pre pobočku Z. a v zmysle pôvodnej pracovnej zmluvy bola prijímaná práve na pozíciu vedúceho obchodnej skupiny a až následne postúpila na vyššie vedúce postavenie. Pozícia vedúceho obchodnej skupiny, ktorá bola obsadená iným zamestnancom v čase od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene do dania výpovede navrhovateľke, bola podľa súdu prvého stupňa vhodnou prácou, nakoľko navrhovateľka na ňu spĺňala všetky kvalifikačné predpoklady, mala dostatočnú prax a vedomosti.

Odvolací súd považuje za potrebné zdôrazniť, že ak by rozhodovacia činnosť súdov pripustila, že? konanie, podľa ktorého výpoveďou danou zamestnancovi (navrhovateľke) z dôvodu nadbytočnosti a predtým bezprostredným prijatím iného zamestnanca (dátum uzavretia pracovnej zmluvy s p. E. je 30.5.2014) s rovnakým?druhom práce, je formálne v súlade so?zákonom, bola by nadbytočnosť zamestnanca absolútne negovaná a došlo by k zneužívaniu a popretiu?výpovedného dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, nakoľko takéto konanie je?realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za?tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so?zákonom a preto je potrebné považovať takýto výkon?práva za výkon práva

iba zdanlivý. Takéto konanie musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z článku 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého, výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať.

Odvolací súd preto z vyššie uvedených dôvodov napadnutý medzitýmny rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny podľa § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

Odporca vo svojom odvolaní žiadal, aby odvolací súd v prípade, že potvrdí napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa, vyslovil vo výroku potvrdzujúceho rozsudku, že dovolanie je prípustné, pretože ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu.

Dovolanie je prípustné tiež proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol potvrdený rozsudok súdu prvého stupňa, ak odvolací súd vyslovil vo výroku svojho potvrdzujúceho rozsudku, že je dovolanie prípustné, pretože ide po právnej stránke o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu (§ 238 ods. 3 O.s.p.).

Odvolací súd v zmysle § 238 ods. 3 O.s.p. dovolanie nepripustil, nakoľko nejde o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu a navyše odvolateľ prípustnosť dovolania ani bližšie nekonkretizoval.

Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

**Poučenie:**

Tento rozsudok nemožno napadnúť odvolaním.