

Súd: Okresný súd Prievidza  
Spisová značka: 15Cpr/4/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3815217605  
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 10. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Kiššová  
ECLI: ECLI:SK:OSPD:2016:3815217605.6

## Medzitýmny rozsudok

Okresný súd Prievidza sudkyňou JUDr. Evou Kiššovou v právnej veci žalobkyne: C. E., nar. X.XX.XXXX, bytom F. T., J. č. XXX/X, zast. Advokátska kancelária Mendel, s.r.o. Bratislava, Štefánikova č. 15, IČO: 50 270 524, proti žalovanému: Slovenské národné múzeum so sídlom Bratislava, Vajanského nábrežie č. 2, IČO: 00164721, zast. Alter IURIS, s.r.o. so sídlom Bratislava, Tolstého č. 9, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

### rozhodol:

I. U r č u j e , že skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou danou 19.05.2015, ktorá bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je n e p l a t n é .

II. U r č u j e , že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného k o n č í počnúc právoplatnosťou tohto rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa žalobou podanou 30.10.2015 navrhla určiť, že skončenie pracovného pomeru dané žalovaným výpoveďou zo dňa 19.5.2015 je neplatné s tým, že pracovný pomer naďalej trvá. So žalovaným uzavrela pracovnú zmluvu dňa 8.1.1996 v znení jej dodatkov, miesto výkonu práce bolo Múzeum Bojnice a v čase doručenia výpovede pracovala vo funkcii kultúrno-propagačný manažér, vedúci oddelenia marketingu a tvorby animovaných programov. Žalovaný s ňou skončil pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti, a to na základe Rozhodnutia generálneho riaditeľa SNM č. SNM - R/1007/2015 - 100 účinným od 15.5.2015, ktorým došlo k zrušeniu pracovnej pozície kultúrno-propagačný manažér, vedúci oddelenia marketingu a tvorby animovaných programov. Žalovaný vo výpovedi uvádza, že nemá pre ňu žiadne voľné pracovné miesto, a to ani na kratší pracovný čas. Žalovanému oznámila, že s výpoveďou nesúhlasí a trvá na ďalšom zamestnávaní. Rozhodnutie zamestnávateľa je účelové a bolo prijaté len s cieľom dania výpovede konkrétnemu zamestnancovi bez toho, aby zanikla potreba vykonávať jej prácu. Už v roku 2013 žalovaný vytváral podmienky pre to, aby jej v budúcnosti mohol dať výpoveď z organizačných dôvodov. Od roku 1996 pracovala vo funkcii sekretárka riaditeľa a kontrolór múzea, organizačnou zmenou zo dňa 25.2.2013 účinnou od 1.3.2013 bol zrušený sekretariát riaditeľa a zároveň bolo zriadené oddelenie marketingu a tvorby animovaných programov na čele s vedúcim. Ona prešla na oddelenie marketingu, kde pôsobila ako vedúca do 1.6.2015. V tomto období bola pod neustálym psychickým tlakom svojho zamestnávateľa, pretože poukazovala na nedostatky v práci a verejne kritizovala finančné hospodárenie u svojho zamestnávateľa. Príkazom generálneho riaditeľa SNM č. 11 zo dňa 11.5.2015 bolo rozhodnuté, že pracovné a mzdové zaradenie zamestnancov je výlučne v kompetencii GR SNM, resp. určeného zástupcu a povolenie na zabezpečenie organizačných zmien v múzeách dostal ako jediný riaditeľ Múzea v Bojniciach. Žalovaný takto účelovo zlúčil oddelenie múzejnej komunikácie a služieb návštevníkom a oddelenie marketingu a tvorby animovaných programov, ktorého bola vedúca. V čase, keď sa stala vedúcou oddelenia marketingu bola doplnená pôvodná pracovná náplň vedúcej marketingu o činnosti, ktoré predtým vykonávala ako sekretárka riaditeľa a o činnosti, ktoré dovtedy vykonávala vedúca ekonomického

oddelenia. Po daní výpovede žalovaný niektoré z týchto činností vrátil do pôsobnosti pôvodných pozícií. Žalovaný len teda predstieral prijatie organizačných zmien a jeho skutočné zámery boli iné.

2. Žalovaný písomným vyjadrením z 20.11.2015 uvádza, že skončenie pracovného pomeru žalobkyni je platné, výpoveď má všetky zákonom stanovené náležitosti, žalobkyňa nepreukazuje účelovosť konania žalovaného ako zamestnávateľa pri prijímaní rozhodnutia o organizačnej zmene. Rozhodnutie zamestnávateľa sledovalo efektívne prerozdeliť medzi existujúce pracovné pozície činnosť zrušeného pracovného miesta, návrh organizačnej zmeny bol vopred prerokovaný odborovou organizáciou. Poukázal na to, že ani súd nemôže rozhodnutie ako také z hľadiska platnosti preskúmať. V čase dania výpovede nemá žalovaný žiadne vhodné pracovné miesto, ktoré by zodpovedalo zdravotnému stavu a kvalifikácii žalobkyne. V čase dania výpovede bolo jedno voľné pracovné miesto, a to pracovná pozícia Kurátor a kustód zbierok výtvarného umenia, kde sa vyžaduje vysokoškolské vzdelania druhého stupňa, ktorým žalobkyňa nedisponuje.

3. Uznesením sp. zn. 15Cpr/ 4/2015 zo dňa 14.6.2016 súd rozhodol o pripustení zmeny návrhu - rozšírení v časti náhrady mzdy vo výške 766,22 eur od 1.11.2015 do umožnenia pokračovať v práci.

4. Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov, listinnými dôkazmi, a to Pracovnou zmluvou z 8.1.1996, z 20.12.1996, listami - Predĺženie pracovnej zmluvy, Dohodu o zmene pracovnej zmluvy z 1.3.2013, Pracovnou náplňou žalobkyne z 1.3.2013, Výpoveďou žalobkyni /bez dátumu/ č.l. 11 spisu, Záznamom z doručovania písomnosti z 19.5.2015, listom žalobkyne z 1.6.2015, písomnými vyjadreniami žalovaného z 20.11.2015, zo dňa 3.3.2016, z 16.5.2016, z 25.7.2016, z 19.9.2016, z 5.10.2016, písomnými vyjadreniami žalobkyne z 2.5.2016, z 7.7.2016, z 20.9.2016, listami z 8.1.2015 a 12.1.2015 spolu s prílohami, rozhodnutím SNM Bratislava zo dňa 25.2.2013, Č.j. SNM /R/697/2013, Organizačnou schémou od 1.3.2013, Plnomocenstvom z 26.3.2015, Príkazom č. 11/2015 z 11.5.2015, Zápisom zo stretnutia z 10.4.2015, Rozhodnutím o organizačnej zmene č. SNMP R 10007/2015 - 100 / bez dátumu/, Vyjadrením ZV pri SNM Múzeum Bojnice ZO Sloves pri SNM Bratislava k výpovedi zamestnancovi z 18.5.2015, organizačnými schémami /č.l. 205 - 208/, zápismi z operatívnych porád, Sťažnosťou R. U. z 25.4.2016, elektronickou komunikáciou medzi Mgr. H. a žalobkyňou z 6.2.2015, Dohodou o zmene pracovnej zmluvy s Ing. H. G. z 28.8.2014, zoznamom dohôd a zmlúv, listom riaditeľa - návrhom na zmenu organizačnej štruktúry, Plánom kontrolnej činnosti SNM, Poverením č. 1/2015, porovnaním návštevnosti, rozpisom návštevnosti a tržieb, dohodou o zmene pracovnej zmluvy, sťažnosťami zamestnankýň, zoznamom dohôd a zmlúv uzatvorených u žalovaného od 17.3.2015 do 31.10.2015, Pracovnou zmluvou E. T. E., Správou z vládneho auditu č. 16100059-N-01, výsluchom svedkyne Ing. C. F., pracovnými zmluvami zamestnancov I. D., D. H., Dohodou o pracovnej činnosti O. S. H., W. Ľ., Dohodou o vykonaní práce s Mgr. R. G., mzdovými listami žalobkyni, potvrdeniami o príjme zamestnancov, na základe čoho zistil tento skutkový stav:

5. Dňa 8.1.1996 bola medzi zamestnávateľom Múzeum Bojnice a žalovanou ako zamestnankyňou uzatvorená pracovná zmluva s dňom nástupu do práce 8.1.1996, druh práce - tajomníčka s miestom výkonu práce Múzeum Bojnice. Išlo o pracovný pomer na dobu určitú do 8.4.1996. Listom z 1.4.1996 zamestnávateľ predĺžil pracovnú zmluvu do 30.6.1996 a dňa 28.6.1996 predĺžil pracovnú zmluvu do 30.6.1997. Pracovnou zmluvou datovanou 20.12.1996 s nástupom do práce 8.1.1996 bol pracovný pomer dohodnutý na dobu neurčitú. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 1.3.2013 došlo k preradeniu žalobkyne do funkcie vedúca oddelenia - kultúrno - propagačný manažér - zastupovanie počas rodičovskej dovolenky Ing. H. G. s miestom výkonu práce SNM - Múzeum Bojnice. Opis pracovnej činnosti bol uvedený ako samostatné zabezpečovanie a realizovanie kultúrnych podujatí alebo vzdelávacích podujatí, programových a produkčných činnosti v kultúrnych zariadeniach, v osvetových zariadeniach alebo v účelových rekreačných zariadeniach. Tejto dohode o zmene pracovnej zmluve predchádzalo rozhodnutie o organizačnej zmene v SNM - Múzeum Bojnice č.j. SNM/R/697/2013 - 100 z 25.2.2013, ktorým došlo k zrušeniu oddelenia marketingu a služieb na čele s vedúcim a sekretariátu riaditeľa na čele s riaditeľom a zároveň bolo zriadené oddelenie múzejnej komunikácie a služieb návštevníkom na čele s vedúcim, oddelenie marketingu a tvorby animovaných programov na čele s vedúcim, sekretariát riaditeľa spravovaný asistentkou riaditeľa, pracovné miesto lektor - metodik - vedúci

oddelenia múzejnej komunikácie a služieb návštevníkom, ďalej pracovné miesto kultúrno - propagačný manažér. Ďalej došlo k úprave zodpovednosti zamestnancov, a to riaditeľa SNM -Múzea Bojnice a ostatných vedúcich oddelení. Z organizačnej schémy platnej od 1.3.2013 vyplýva, že pod oddelenie marketingu a tvorby animovaných programov patrila aj pozícia kultúrno - propagačný manažér - vedúci oddelenia.

6. Plnomocenstvom z 26.3.2015 generálny riaditeľ SNM Bratislava splnomocňuje Mgr. D. H., riaditeľa SNM Múzeum Bojnice na riešenie pracovno-právnych vzťahov v SNM - Múzeu Bojnice na obdobie do 31.12. 2015.

7. Zo zápisu zo stretnutia so zamestnancami SNM - Múzea Bojnice z 10.4.2015 vyplýva, že riaditeľ Múzea Bojnice informoval zamestnancov o riešení otázky pracovno-právnych vzťahov na pracovisku v nadväznosti na pripravovanú organizačnú zmenu, o návrate k vymenovaniu riaditeľa akcie - Medzinárodného festivalu duchov a strašidiel, a to RNDr. P. H., zároveň boli vyzvaní zamestnanci, aby sa na pracovisko neriešili medzifudské vzťahy, ale aby sa venovali plneniu pracovných úloh.

8. Príkazom č. 11/2015 zo dňa 11.5.2015 z dôvodu zabezpečenia prehľadnosti o zmenách platových náležitostí u zamestnancov určil generálny riaditeľ SNM Bratislava, že bude výlučne v kompetencii generálneho riaditeľa SNM, prípadne určeného zástupcu schvaľovať návrh na pracovné a mzdové zariadenie zamestnancov.

9. S účinnosťou od 15.5.2015 bolo vydané SNM Bratislava rozhodnutie o organizačnej zmene v SNMP - Múzeu Bojnice pod č. SNM - R/1007/2015 - 100, v ktorom sa uvádza, že rozhodnutie sa prijíma na základe návrhu Mgr. D. H., riaditeľa Múzea Bojnice z 17.3.2015 za účelom legislatívneho, odborného, ekonomického a organizačného zabezpečenia činností súvisiacich s tvorbou a realizáciou inscenovaných a animovaných programov, ako aj s poskytovaním služieb návštevníkom v práci múzejnej komunikácie v priestoroch štandardných expozícií a výstav. Došlo k zrušeniu oddelenia marketingu a tvorby animovaných programov, oddelenia múzejnej komunikácie a služieb návštevníkom, funkčného pracovného miesta kultúrno-propagačný manažér, vedúci oddelenia marketingu a tvorby animovaných programov, pričom úlohy z tejto pozície budú efektívne prerozdelené medzi existujúce pracovné pozície, a ďalej došlo k zrušeniu pracovného miesta obsluhovača monitorovacieho systému. Zároveň došlo k zriadeniu oddelenia múzejnej komunikácie, marketingu a služieb návštevníkom. Zmena organizačnej štruktúry bola prerokovaná Závodným výborom pri SNM - Múzeum Bojnice Základnej organizácie SLOVES pri SNM Bratislava. Na rozhodnutí je údaj o prevzatí s dátumom 12.5.2015. Pisomný návrh na zmenu organizačnej štruktúry predkladá riaditeľ Múzea Bojnice listom z 17.3. 2015 /č.l. 251 spisu/, ktorý bol daný na poštovú prepravu dňa 17.3.2015. Zo záznamu z registratúrneho denníka / č.l. 333 spisu/ vyplýva, že návrh na zmenu organizačnej štruktúry bol zaznačený v došlých podaniach dňa 12.5.2015 pod č. 1006, pod ďalším poradovým číslom 1007 je zaznačené v ten istý deň podanie - rozhodnutie o organizačnej zmene v SNM - Múzeum Bojnice.

10. Vyjadrenie Závodného výboru pri SNM- Múzeum Bojnice, Základnej organizácie SLOVES pri SNM Bratislava k návrhu novej organizačnej štruktúry múzea Bojnice bolo dané písomne listom z 10.3.2015, pričom závodný výbor navrhovanú organizačnú štruktúru hodnotí pozitívne, ako i zaradenie zamestnancov do organizačnej schémy, víta aktualizáciu a obsadenie miesta kustód a kurátor zbierok výtvarného umenia.

11. Listom doručeným dňa 19.5.2015 označeným ako „Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce“, žalovaný dáva žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, zast. Mgr. D. H. ako riaditeľom SNM - Múzeum Bojnice, a to na základe Rozhodnutia generálneho riaditeľa SNM č. SNM - R /1007/2015 - 100, účinným od 15.5.2015 o organizačnej zmene v SNM - Múzeu Bojnice v Bojniciach, ktorým došlo k zrušeniu pracovnej pozície kultúrno- propagačný manažér, vedúci Oddelenia marketingu a tvorby animovaných

programov. Zároveň žalovaný vo výpovedi oznamuje žalobkyni, že sa stáva nadbytočnou, nemá pre ňu žiadne voľné pracovné miesto a ani na kratší pracovný čas. Výpovedná doba začína plynúť od 1.6.2015 a jej uplynutím pracovný pomer končí dňom 31.8.2015. Výpoveď bola vopred prerokovaná so Závodným výborom pri SNM - Múzeum Bojnice Základnej organizácie SLOVES pri SNM v Bratislave. Uvedená výpoveď bola doručovaná žalobkyni dňa 19.5.2015 za prítomnosti JUDr. P., Mgr. D. H. a D. C., žalobkyňa odmietla uvedenú písomnosť prevziať /vid' záznam z doručovania z 19.5.2015/.

12. Z vyjadrenia odborovej organizácie z 18.5.2015 vyplýva vyjadrenie súhlasu Slovenského odborového zväzu SLOVES, Závodného výboru SNM -Múzeum Bojnice s výpoveďou zamestnancovi C. E., a to z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP.

13. Žalobkyňa listom z 1.6.2015 oznamuje žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní a nesúhlasí s výpoveďou a namieta spôsob doručenia výpovede na pracovisku, ktorú neprevzala.

14. Žalobkyňa v priebehu konania namietala nedostatok právomoci riaditeľa Múzea Bojnice Mgr. D. H. na danie výpovede, namietala neprerokovanie výpovede odborovou organizáciou. Následne v priebehu konania od týchto námietok ustúpila. Účelom organizačnej zmeny nemohla byť úspora finančných prostriedkov, pretože u žalovaného pracovali aj tzv. „dohodári“. Nebolo jej ponúknuté pracovné miesto kurátora kustóda zbierky výtvarného umenia, ktoré mohla obsadiť aj ona vzhľadom na dlhoročnú pracovnú prax u žalovaného. Nenamietala účinky doručenia výpovede. V dôsledku prijatého rozhodnutia o organizačnej zmene dostala výpoveď jedine ona, jej pracovná náplň po daní výpovede bola prerozdelená ako pred rokom 2013 medzi iné pracovné pozície, išlo o účelovosť organizačnej zmeny. Ešte pred organizačnou zmenou v roku 2013 prijal v októbri 2012 zamestnankyňa, ktorej umelo vytvoril oddelenie múzejnej komunikácie k 1.3.2013, čo je v logickom rozpore s tým, že zrušil oddelenie marketingu a služieb a hneď na to zriadil oddelenie marketingu a tvorby animovaných programov s tou istou pracovnou náplňou. V roku 2015 to oddelenie, ktoré sa vytvorilo umelo bolo znovu zlúčené s tým, ktoré tam bolo 20 rokov, a to oddelenie marketingu. Bolo to pripravené a účelové konanie riaditeľa voči jej osobe preradiť ju na oddelenie marketingu a potom zlúčiť oddelenie komunikácie a marketingu do jedného oddelenia a vedúcou spraviť inú osobu. Na mieste vedúcej oddelenia marketingu zastupovala Ing. G., ktorá bola na materskej dovolenke, táto sa však po príchode z materskej dovolenke nevrátila na miesto vedúcej oddelenia marketingu, ale bolo pre ňu vytvorené miesto na sekretariáte riaditeľa ako kultúrno-propagačný manažér, čím dochádzalo k postupnému odoberaniu jej kompetencií. Po návrate Ing. G. ona zostala pracovať naďalej ako vedúca oddelenia. Postupne nebola volaná na porady vedenia, boli jej odoberané podujatia, festivalom strašidiel bola poverená iná zamestnankyňa, počas festivalu jej neprideliť žiadnu prácu. Poukázala aj na nezrovnalosti na písomnostiach - rozhodnutí o organizačnej zmene, ktoré malo byť prevzaté 12.5.2015 a má nižšie jednacie číslo ako príkaz generálneho riaditeľa zo dňa 11.5.2015, ktorý má väčšie jednacie číslo 1018. Je to preto, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo vyhotovené spätne po tom, čo nesúhlasila s ukončením pracovného pomeru dohodou. Konanie žalovaného zdôvodnila tým, že dlhodobo poukazovala na neefektívne a neehospodárne nakladanie s finančnými prostriedkami SNM, informovala o tom aj generálneho riaditeľa SNM, kontrolórku SNM, o čom vedel aj riaditeľ múzea p. H.. Keďže nezaujali žiadne stanovisko a bola vykonaná kontrola, ktorá dokázala neehospodárne nakladanie s finančnými prostriedkami, obrátila sa na médiá. Sám generálny riaditeľ ju ubezpečil, že by jej výpoveď nedal, dal však splnomocnenie na to p. H.. Pokiaľ ide o tvrdenie žalovaného, že na voľné miesto kurátora a kustóda zbierok je potrebné vysokoškolské vzdelanie uviedla, že aj na miesto vedúcej oddelenia marketingu bolo potrebné takéto vzdelanie, toto miesto vykonávala aj bez vysokej školy.

15. V písomnom vyjadrení z 2.5.2016 a z 7.7.2016 a z 20.9.2016, žalobkyňa uvádza, že výpoveď je neplatná z dôvodu nesplnenia účelu sledovaného Zákoníkom práce. Pre žalovaného sa stala neželanou osobou, pretože poukazovala na neehospodárne konanie žalovaného, na nerovné zaobchádzanie so zamestnancami a rodinkárstvo. Listami z 8.1.2015 a 12.1.2015 doručeními generálnemu riaditeľovi SNM upozorňovala na dianie sa v múzeu. V pripojených listoch žalobkyňa opisuje generálnemu riaditeľovi praktiky a osobné útoky p. riaditeľa H. na jej osobu počas výkonu jej práce, kritizovala zadávanie reštaurátorských prác len jednej osobe p. Z., opisovala svoj prínos pri

organizovaní rôznych kultúrnych akcií a projektov, neoprávnené písomné upozornenie za porušovanie disciplíny, ktoré jej bolo dané, ďalej uvádza výhrady voči konaniu Mgr. H. s tým, že môže aj následne dôjsť k snahe zo strany riaditeľa na ďalšie upozornenia pracovnej disciplíny, resp. k prepusteniu zo zamestnania. Na stretnutí dňa 25.2.2015 spolu s p. E. tlmočili generálnemu riaditeľovi SNM nekalé praktiky týkajúce sa hospodárenia v múzeu. Je teda zrejmé, že od začiatku roka 2015 žalobkyňa upozorňovala na praktiky vedenia múzea, následne sa vzťahy „s ňou zhoršila, riaditeľ je opäť nútený ju „riešiť“, dochádza k ďalšiemu rozhodnutiu o organizačnej zmene a žalobkyňa sa stáva nadbytočnou. Riaditeľ múzea vedel o listoch žalobkyne, ktoré doručila generálnemu riaditeľovi v januári 2015, vedel aj o činnosti redaktorky p. J., ktorá pripravovala podklady pre článok už skôr, sama žalobkyňa oznamovala p. H., že kontaktovala médiá /viď i list p. H. zo dňa 4.6.2015 adresovaný generálnemu riaditeľovi/. Aj s poukazom na tvrdenú nespokojnosť riaditeľa s prácou žalobkyne /emailová komunikácia, sťažnosti zamestnankýň/ možno vyvodíť, že organizačná zmena bola vyvolaná podľa žalovaného neuspokojivou prácou žalobkyne. Začiatkom roka 2015 bola vykonávaná kontrola v SNM - Múzeu Bojnice, ktorá odhalila pochybenia v hospodárení múzea, riaditeľ p. H. odmietol podpísať zápisnicu z prerokovania správy z kontroly, kontrola bola ukončená 9.5.2015. Následne boli výsledky kontroly pozmenené, viacero pochybení bolo vymazaných a p. F. odmietla daný upravený protokol o výsledku kontroly podpísať. Na jar 2015 žalobkyňa sa obrátila aj na médiá /viď článok v Plus 7 dní, ktorý vyšiel 4.6.2015/. Žalovaný vzhľadom na tieto nepríjemnosti už od začiatku roka 2015 odoberal kompetencie žalobkyňi, nepridieval jej prácu, keď napríklad zabezpečením organizácie XXII. ročníka MFDS bola poverená p. H. /elektronická pošta od RNDr. P. H. týkajúca sa spropagovania MFDS/, nebola zaradená do rozpisu služieb na festivale napriek tomu, že boli prijatý do pracovného pomeru tzv. dohodári a strážna služba. Dňa 19.5.2015 jej bolo ponúknuté skončenie pracovného pomeru dohodou s 8-mesačným odstúpnym, s čím žalobkyňa nesúhlasila. Preto jej bola na pracovisku v ten istý deň daná výpoveď, ktorú jej prečítal p. H. v prítomnosti JUDr. P.. Ďalej spochybnila aj platnosť prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré nie je datované, z rozhodnutia sa nedá jednoznačne vyvodíť, či z dôvodu zrušenia pracovného miesta označeného v rozhodnutí sa stáva žalobkyňa alebo iný zamestnanec nadbytočný, či úlohy zo zrušenej pozície majú prejsť na novozriadené oddelenie múzejnej komunikácie, marketingu a služieb zákazníkom alebo iné oddelenie. Nakoniec, v čase prijatia organizačnej zmeny mala byť vedúcou oddelenia marketingu Ing. G. vzhľadom na to, že žalobkyňa ju zastupovala len počas rodičovskej dovolenky, z ktorej sa vrátila v roku 2014. Ďalším dôvodom neplatnosti výpovede je neexistencia nadbytočnosti žalobkyne a nesplnenie ponukovej povinnosti, pretože jej práca bola vykonávaná rôznymi osobami, ktoré boli prijímané na pracovnú zmluvu na dobu určitú a na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ako napr. propagácia na podujatie MFDS. V čase od 17.3.2015 do uplynutia výpovednej doby bola uzavretá najmenej jedna pracovná zmluva s p. T. E. a niekoľko dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré miesta mohli byť ponúknuté žalobkyňi. Žalovaný mal ponukovú povinnosť v čase od 17.3.2015 do uplynutia výpovednej doby. Z predloženého zoznamu dohôd o pracovných zmlúv vyplýva, že mnohé dohody trvali aj po uplynutí výpovednej doby až do konca roka 2015, a to napr. odborné sprevádzanie počas denných a nočných prehliadok, predaj vstupeniek, pričom išlo o práce, ktoré mohla vykonávať aj žalobkyňa. Medzi nadbytočnosťou žalobkyne a jej výpoveďou neexistuje príčinná súvislosť, pretože žalovaný nedokázal ani potrebu organizačných zmien a ani nadbytočnosť žalobkyne. Vzhľadom na pracovné zaradenie p. G.P. sa stala nadbytočnou táto zamestnankyňa. Sám žalovaný vo svojej výročnej správe za rok 2015 poukazuje na stabilizovanie činnosti marketingu a komunikácie, tieto činnosti sa posilnili, a teda je zarážajúce prečo pri nedostatku kvalifikovaných ľudí aj v odbore marketingu prepúšťa žalobkyňu, ktorá pri svojej práci v oblasti marketingu sa osvedčila dlhoročnou prácou. V roku 2015 nedošlo k žiadnemu ukončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti v oblasti marketingu ani u jedného zo zamestnancov SNM z celkového počtu približne 480 zamestnancov. Žalobkyňa zároveň rozšírila žalovaný nárok aj o náhradu mzdy od 1.9.2015 do doby keď jej bude umožnené pokračovať v práci alebo do rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru.

16. Žalovaný v priebehu konania žiadal žalobu zamietnuť, výpoveď daná žalobkyňi je platná, namietal rozširovanie dôvodov neplatnosti výpovede v priebehu súdneho konania, ktoré neboli uplatnené v dvojmesačnej prekluzívnej lehote. Rozhodnutie o organizačnej zmene nie je účelové, ale sa týka optimalizácie a zvyšovania výkonnosti a efektivity práce v SNM v Bojniciach, rozhodnutie zamestnávateľa nesledovalo žiaden iný úmysel. Zrušením pracovného miesta na základe tohto rozhodnutia došlo k prerozdeleniu práce z tohto zrušeného pracovného miesta na ostatné pracovné miesta, a to lektor - metodik, asistent riaditeľa, finančný referent. Tieto miesta existovali aj popri

pracovnej pozícii žalobkyni. Pracovnú náplň žalobkyne bolo možné efektívne prerozdeliť medzi existujúce pracovné pozície, čím došlo k optimalizácii zamestnancov a zamestnávateľ zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom profesijnom a kvalifikačnom zložení ako zodpovedá jeho potrebám. Súd nemôže preskúmať účelovosť rozhodnutia, ani samotné prijatie tohto rozhodnutia. Dôvody nepohodlnosti žalobkyne, na ktoré poukazuje, nesúvisia s prijatím rozhodnutia a ani nijakým spôsobom tento úmysel nepreukazujú. Výpoveď bola žalobkyni riadne doručená dňa 19.5.2015, výpoveď bola vopred prerokovaná so Závadným výborom pri SNM Múzeum Bojnice, ktorý dňa 18.5.2015 udelil súhlas s jej daním. V rozhodnom období, t.j. v čase dania výpovede dňa 19.6.2015 nemal žalovaný žiadne voľné pracovné miesto, a to ani na kratší pracovný čas. Pracovné miesto kustód zbierok výtvarného umenia vyžaduje kvalifikačný predpoklad vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore dejiny výtvarného umenia, ktorým žalobkyňa nedisponuje. Všetky pracovné pozície sú v Slovenskom národnom múzeu /vo všetkých organizačných zložkách SR/ obsadené iba zamestnancami s vysokoškolským vzdelaním, táto pozícia ani po daní výpovede nebola obsadená. Požiadavka vysokoškolského vzdelania na túto pozíciu vyplýva i z Nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme. Pozícia vedúcej oddelenia marketingu v čase obsadenia žalobkyňou nebola pozíciou, na ktorú mal zamestnávateľ požiadavku vysokoškolského vzdelania, a to aj preto, že žalobkyňa neriadila žiadneho zamestnanca, ktorý by vykonával náročnejšiu pracovnú činnosť. K namietanému nesplneniu ponukovej povinnosti žalovaný v konaní tvrdil, že táto povinnosť z jeho strany nebola porušená. Žalobkyňa sa stala nadbytočnou od 15.5.2015 do dania výpovede, t.j. 19.5.2015, ponuková povinnosť sa nemôže vzťahovať na dobu po daní výpovede počas plynutia výpovednej doby. Dohody o vykonaní prác boli uzavreté aj pred účinnosťou predmetného rozhodnutia, išlo o krátkodobé pracovné pomery v dôsledku dočasne zvýšenej potreby pracovnej sily vzhľadom na povahu zamestnávateľa, nešlo aj vzhľadom na časovú súvislosť o žiadne vhodné pracovné miesto pre žalobkyňu. Ponuková povinnosť sa vzťahuje len na prácu vykonávanú v pracovnom pomere, nemožno túto povinnosť vzťahovať aj na práce vykonávané v obdobnom pracovnom pomere na základe dohôd. Ako nevhodná pracovná ponuka je i práca lektorky p. T. E. s dátumom vzniku pracovného pomeru od 1.4.2015, pretože ide o pozíciu lektora v nemeckom a ruskom jazyku. Vyslovil názor, že ponuková povinnosť sa môže vzťahovať len na takú prácu v pracovnom pomere, ktorá trvá aj po uplynutí výpovednej doby. Žalovaný v priebehu konania namietal aj vykonanie dôkazu - výsluch svedkyne p. F., ktorá je voči žalovanému osobou zaujatou, nelojálnou, konajúcou účelovo a porušujúcou právne predpisy SR, je podozrenie, že bude vypovedať úmyselne v neprospech žalovaného, jej výpoveď nebude vieryhodná.

17. Z výsluchu štatutárneho zástupcu žalovaného - generálneho riaditeľa SNM Bratislava PhDr. R. D. súd zistil, že s riaditeľom Múzea Bojnice riešil organizačnú zmenu z mája 2015 ústne ešte skôr pri predchádzajúcich poradách, o čom by mali byť zápisy z porad. Nemal dôvod pochybovať vzhľadom na dlhoročné dobré výsledky Múzea Bojnice o tom, že by tieto zmeny neboli v súlade so zákonom. Preto udelil riaditeľovi aj splnomocnenie na to, aby tieto úkony mohol realizovať. Zrušenie a zriadenie novej pozície alebo nového oddelenia vyplývalo z návrhu riaditeľa SNM Múzea Bojnice, ktorý návrh bol podaný písomne v marci 2015. Neriešili spoločne, ktorého zamestnanca by sa táto organizačná zmena týkala. Všeobecne sa vyjadril k plnomocenstvám daným riaditeľom jednotlivých múzeí tak, že sledoval účel, aby prevzali zodpovednosť za riadenie svojich múzeí a aj riešenie vzniknutých problémov. Je pravdou, že žalobkyňa ho informovala o určitých činnostiach riaditeľa Múzea Bojnice, ale keďže prebiehala plánovaná kontrola, rozhodol sa počkať na výsledky kontroly, ktorá prebieha doteraz. Neboli akceptované námietky, ktoré múzeum k výsledku kontroly vznieslo, na čo sa rozhodol minister kultúry vykonať štátny audit, ktorý prebieha doteraz.

18. V súvislosti s vykonávanou kontrolou žalobkyňa v priebehu konania uvádzala, že kontrola v roku 2015 bola síce plánovaná, ale mala byť vykonaná ako prvá v danom roku práve na základe podkladov, ktoré iniciovala žalobkyňa. Zamestnávateľ sa takto dozvedel, že žalobkyňa robí úkony poukazovaním na veci, ktoré sa jej v zamestnaní nepáčia, na základe čoho mala byť potom vykonaná kontrola a následne sa stala nadbytočnou.

19. Z Plánu kontrolnej činnosti SNM - kancelárie generálneho riaditeľa, oddelenia kontroly na rok 2015 vyplýva, že kancelária vykoná finančné kontroly hospodárenia okrem iného aj v SNM - Múzeum Bojnice

vo februári - marci 2015, pričom išlo o kontrolu prvú v poradí všetkých plánovaných kontrol. Vykonaním kontroly bola poverená Ing. C. F. a L. Š. /viď poverenie č. 1/2015/.

20. Z výsluchu riaditeľa SNM Múzeum Bojnice Mgr. Jána H. súd zistil, že organizačnou zmenou z mája 2015 nebola žiadna účelovosť voči žalobkyni, išlo o efektívnosť, optimalizáciu, profesionalizáciu a ekonomiku múzea. Bližšie popísal vývin pracovného vzťahu so žalobkyňou, pričom v roku 2013 bola preradená na vedúcu marketingu, pričom žalobkyňa sa prejavovala nápadmi, ktoré sa mohli uplatniť v záujme organizácie na úseku marketingu. Po návrate Ing. G. z rodičovskej dovolenky sa nič nezmenilo, žalobkyňa pracovala v zaradení vedúcej marketingu a Ing. G. prešla na funkciu kultúrno-propagačný manažér na sekretariáte /viď dohoda o zmene pracovnej zmluvy s Ing. H. G. z 28.8.2014 - č.l. 279 spisu/. Žalobkyňa sa postupne na tejto pozícii dostávala vzhľadom na jej povahu a schopnosti do schématických pracovných návykov a produktov, nijakým spôsobom sa oddelenie nevyvíjalo, stalo sa uzavretým a prestalo komunikovať s ostatnými pracoviskami, jej navrhované inovácie prechádzali, bola veľmi zlá komunikácia so spolupracovníkmi, kde sa objavili veľmi hrubé a vulgárne výrazy zo strany žalobkyne. Žalobkyňa manipulovala s ľuďmi na svojom oddelení, rozvracali sa pracovné vzťahy s ostatnými oddeleniami a nenapredovala činnosť zámku. Dôkazom toho sú sťažnosti ostatných zamestnancov na jej správanie a výkon jej práce /viď sťažnosť Mgr. C. P. E. z 9.12.2014 a zo dňa 20.5.2015, sťažnosť S. R. z 8.1.2015, sťažnosť D. C. z 19.5.2015/. Poukázal ďalej na nárast návštevnosti podujatia MFDaS v roku 2015, kedy bol festival v realizácii RNDr. H.. Nie je pravdou, že by žalobkyni odoberal kompetencie, vždy poveroval konkrétnu osobu ako riaditeľa festivalu, zakaždým hľadal zmenu v osobe riaditeľa festivalu, aby sa to posúvalo vždy iným smerom. Personálne zabezpečenie festivalu sa robilo cez dohodárov, pretože okrem iného sa stalo, že veľa návštevníkov prechádzalo na festival zadarmo, nemohli tieto práce zastrešovať kmeňoví zamestnanci, pretože bol problém s čerpaním náhradného voľna. Pokiaľ išlo o Rozhodnutie o organizačnej zmene z 15.5.2015 na základe uvedeného a ďalších súvislostí s výkonom a činnosťou žalobkyni v organizácii, aby nedošlo k nejakému väčšiemu rozvratu medziľudských vzťahov na pracovisku a očakávala sa nová prezentácia zámku, dospel k záveru, že je potrebné vytvoriť zodpovedajúcu efektívnu organizačnú štruktúru, na základe čoho navrhol generálnemu riaditeľovi organizačnú zmenu. Rozhodnutie o organizačnej zmene bolo vyvolané aj činnosťou práce žalobkyne a zhoršujúcou sa komunikáciou s ostatnými pracovníkmi, ktorí odmietali s ňou pracovať. Rozhodnutie teda sledovalo účel zefektívniť prácu na zmeny, ktoré ich čakajú, zároveň sprofesionalizovať prácu, zoptimalizovať riadenie. Zrušením dvoch oddelení a jedného funkčného miesta, vytvorením nového oddelenia malo dôjsť k zefektívneniu a optimalizácii práce na týchto dvoch úsekoch. Rozhodnutie o organizačnej zmene obdržal 12.5.2015 na sekretariáte, pretože bolo pripravené. Pokiaľ ide o návrh na organizačnú menu, tento písomný návrh doručoval generálnemu riaditeľovi poštou, k čomu predložil aj podací lístok zo dňa 17.3.2015 /č.l. 570 spisu/. Praktickou realizáciou tohto rozhodnutia bolo to, že niekto sa stal nadbytočným spojením dvoch oddelení. Pri výbere zamestnanca, ktorý sa stáva nadbytočným, prichádzali do úvahy okrem žalobkyne aj Ing. G. a Bc. R.. Pri osobných rozhovoroch s generálnym riaditeľom hovorili osobne, že výber nadbytočného zamestnanca sa bude týkať žalobkyne. Bol osobne svedkom ústnych a aj písomných sťažností ostatných zamestnancov na žalobkyňu, na jej správanie a výkon jej práce, išlo aj o bojkot práce zo strany ostatných zamestnancov, napríklad sa stalo, že žalobkyňa jednoducho odstránila pult pred vstupom na vrátnicu s monitorom, ktorý propagoval akcie. Osobne nevedel o tom, že žalobkyňa kontaktuje generálneho riaditeľa už začiatkom roku 2015, dozvedel sa to až v júni 2015 v článku Plus 7 dní, preto pripravované rozhodnutie o organizačnej zmene z marca 2015 nemohlo mať žiadnu súvislosť s týmto konaním žalobkyni. Kontrola v múzeu bola plánovaná, nie je stále ukončená, pretože namietali výsledky kontroly. Výkon kontroly a jej priebeh nemá žiadnu spojitosť s osobou žalobkyne, v čase začatia kontroly nemal riaditeľ žiadnu vedomosť o stretnutí žalobkyne s generálnym riaditeľom. Je však pravdou, že žalobkyňa bola v telefonickom kontakte s kontrolórku p. F. od decembra 2014 do júna 2015 najmenej 26x a poslala jej 14 -SMS správ, čo sa však žalovaný dozvedel až v auguste 2015, kedy bol uskutočnený výpis z telefonických hovorov. Žalobkyňa zo služobného telefónu volala kontrolórku, redaktorke Plus 7 dní p. Š. 8x a podobne. Samotné organizačné zmeny po 15.5.2015 priniesli ekonomickú efektívnosť, kvalifikovanú odbornosť pri plnení úloh a priniesli aj optimalizáciu riadenia tým, že sa zlúčili dve oddelenia, nastala tvorivá konštruktívna atmosféra.

21. Z predložených listín - porovnaní návštevnosti a tržieb počas prehliadok vyplýva, že v období od 1.1.2016 do 1.4.2016 stúpila návštevnosť oproti roku 2015 o 27,50% a tržby o 31,80%; v roku 2015

poklesla návštevnosť múzea oproti roku 2014 o 33,70 %, tržby o 27%, celkovo v roku 2016 vzrástla návštevnosť múzea a tržieb. V súvislosti s celkovou návštevnosťou žalobkyňa uviedla, že návštevnosť je dôsledkom nielen činnosti marketingu, ovplyvňujú ju aj iné faktory, ako je i vyvíjajúca sa kríza, počasie, sviatky, voľné dni, ďalej napríklad aj správanie ostatných zamestnancov ako pokladníčky, lektorov a podobne.

22. Z predloženej Správy z vládneho auditu č. 16100059-N-01, ktorý audit bol vykonaný Úradom vládneho auditu vo Zvolene za obdobie od 1.1.2010 do 31.12.2015 u povinnej osoby - Slovenské národné múzeum Bratislava, Múzeum Bojnice, z bodu č. 11 na strane 38 a 39 okrem iného vyplýva konštatovanie nedodržania základných pravidiel následnej finančnej kontroly, porušenie povinností zachovania mlčanlivosti, ktoré porušenie podľa žalovaného sa má vzťahovať k osobe svedkyňi F..

23. Výsluch svedkyne Ing. C. F. súd pripustil aj napriek námietke žalovaného, ktorý namietal, že svedkyňa bude úmyselne vypovedať v neprospech žalovaného vzhľadom na okolnosti súvisiace s vykonávaním kontroly u žalovaného. S prihliadnutím na predmet konania, ktorý priamo nesúvisel s výkonom kontroly, ale len s prípadnou účasťou žalobkyne na iniciovaní kontroly v dôsledku jej tvrdenia, že sa stala pre žalovaného „nepohodlnou“, súd tejto procesnej námietke nevyhovel.

Svedkyňa Ing. C. F. bola vedúcou kontrolného oddelenia SNM Bratislava a túto funkciu vykonávala do 30.6.2016. V januári 2015 žalobkyňa podala písomnú sťažnosť generálnemu riaditeľovi v podobe dvoch listov a prílohou - zoznamom faktúr, ktoré osobne odovzdávala riaditeľovi neoficiálne v kaviarni, riaditeľ o týchto sťažnostiach vedel už vopred. Písomnosti boli doručené mailom a aj poštou, pričom neboli zaevidované oficiálne, neboli ani oficiálne vybavené ako sťažnosti. V tej dobe sa vyhotovoval plán kontrol na rok 2015 a generálny riaditeľ ju požiadal, aby dala Múzeum Bojnice na prvé miesto vykonávania kontrol, pričom sám uviedol, že pri výkone kontroly sa budú riešiť aj sťažnosti ohľadom faktúr. V pôvodnej verzii boli Bojnice plánované na štvrtom alebo piatom mieste v poradí vykonávania kontrol. Žalobkyňa jej predložila listinu - súpis faktúr, z ktorých malo vyplývať podozrenie z nesprávneho fakturovania niektorým firmám. Tieto písomné listy a sťažnosti žalobkyne boli v príčinnej súvislosti s rozhodnutím generálneho riaditeľa vykonať kontrolu v Bojniciach ako prvú, o čom musel vedieť aj riaditeľ Múzea Bojnice od ostatných pracovníkov generálneho riaditeľstva. Kontrola bola vykonávaná od 17.2.2015 do 13.3.2015, pri vykonávaní kontroly mala svedkyňa aj prílohu - zoznam faktúr vypracovaný žalobkyňou a kontrola sa týkala aj tejto fakturácie, dňa 10.4.2015 bola kontrola ukončená správou, s ktorou bol oboznámený aj generálny riaditeľ a na deň 23.4.2015 bolo zvolané stretnutie na oboznámenie sa so správou. K ukončeniu kontroly prerokovaním správy nedošlo. Pri kontrole sa potvrdili skutočnosti uvádzané žalobkyňou v listoch z januára 2015 a aj podozrenia v súvislosti s fakturáciou. Svedkyňa ďalej uviedla, že p. H. doniesol návrh na organizačnú zmenu osobne, v jeden deň bolo zapísané v registratúrnej knihe doručenie návrhu a hneď za tým aj rozhodnutie o organizačnej zmene. Na otázku zástupcu žalobkyne svedkyňa potvrdila, že generálny riaditeľ ju koncom mája 2015 požiadal, aby prekonzultovala so žalobkyňou dohodu o skončení pracovného pomeru dohodou s osemmesačným odstupným.

24. Pred rozhodnutím súdu po vykonanom dokazovaní žalobkyňa okrem iného poukázala na to, že nesúhlasí ani s prípadným skončením pracovného pomeru súdom, pretože je naďalej nezamestnaná, aktívne si hľadá prácu. Od 1.11.2015 poberala podporu v nezamestnanosti po dobu 6 mesiacov, odvtedy nemá žiaden príjem, je evidovaná ako nezamestnaná. Je vydatá, žije s manželom, manžel je v súčasnej dobe tretí mesiac PN, je zamestnaný u žalovaného a jeho príjem je okolo 750,- eur. Výdavky na bývanie majú 200,- eur. Poprela akékoľvek aktivity, ktorými má napádať svojich kolegov, situácia na zámku je napätá aj v súčasnosti. Predložila zápis z operatívnej porady z 10.12.2015, kde sa píše, že nebola vypracovaná smernica o mobbingu a bossingu, riaditeľ žiada o jej vypracovanie, pretože dochádza k šikane pracovníkov zo strany podriadených, a to pod hrozbou žalôb, trestných oznámení, sťažností a súdnych procesov. Aj v marci 2015 mala slovný konflikt s riaditeľom v jeho kancelárii, v dôsledku ktorého musela vyhľadať aj lekársku pomoc. V rámci záverečného prednesu právna zástupkyňa žalobkyne uvádza, že v konaní bolo jednoznačne preukázané, že žalovaný nemal záujem a snahu žalobkyňu zamestnávať, preto sa stala pre neho nadbytočnou, dôvod nadbytočnosti len umelo predstieral, do konca pracovného pomeru bola odmeňovaná odmenami a pochvalami za prácu, nezhody a prípadné osobné nesympatie nesmú byť dôvodom skončenia pracovného pomeru.

25. Po vykonanom dokazovaní žalovaný záverom naďalej navrhol žalobu zamietnuť, žalobkyni bola daná platná výpoveď z organizačných dôvodov, odmieta akékoľvek tvrdenia o účelovosti takéhoto rozhodnutia. Rovnako ako zamestnávateľ ponukovú povinnosť neporušil, pričom všetky pracovné zmluvy a dohody, ktoré ako relevantné považuje žalobkyňa, sú uzatvárané na krátku dobu najneskôr s dobou trvania do 31.10.2015 a s nižším mzdovým ohodnotením, čím by bola spôsobená škoda žalobkyni ohľadom rozdielu finančného ohodnotenia. Ani v súčasnosti nedisponuje voľným pracovným miestom na dobu neurčitú, na základe ktorého by bol schopný pridelovať žalobkyni prácu, takúto potrebu nemá ani do budúcnosti. Nemožno od neho ako zamestnávateľa spravodlivo požadovať ďalej zamestnávať žalobkyňu v prípade, ak by súd rozhodol, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. Už v priebehu trvania pracovného pomeru, žalobkyňa konala tak, aby získala neprimeranú ochranu ako oznamovateľ údajných nejakých praktík organizácie, aby poškodila dobré meno žalovaného, zverejňovala klamlivé a skreslené interné informácie žalovaného, ktoré boli predmetom vládneho auditu a ktoré sa ukázali ako nepravdivé. V tomto konaní pokračuje aj naďalej prostredníctvom médií, rozposielaním mailov vedúcim pracovníkom žalovaného, manipuluje s verejnou mienkou, ide o správanie neprípustné, nelojálne a v rozpore s dobrými mravmi. Žalobkyňa je osobou s konfliktnou povahou, jej správanie častokrát vyvolávalo napätie na pracovisku, čo dokazujú početné sťažnosti zamestnancov. Po odchode žalobkyne z pracoviska sa vzťahy na pracovisku upokojili, každý sa venuje svojim povinnostiam bez problémov. Pracovníkom boli vyplatené odmeny vo výške dvoch platov, v decembri sa očakávajú ďalšie odmeny. Žalobkyňa pritom aj v priebehu tohto konania ostro argumentuje proti žalovanému formou rôznych mailov, anonymov, chová sa ohováračsky, anonymy zachádzajú do súkromného života iných zamestnancov v podobe „kto s kým spáva ...“.

26. Podľa § 212 ods. 2 CSP rozsudkom sa rozhoduje o celej prejednáwanej veci. Ak je to účelné, súd môže rozsudkom rozhodnúť najskôr len o jej časti alebo len o jej základe alebo dôvode.

Podľa čl. 2. Základných zásad k zákonu č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení /ďalej len Zákonník práce/ pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

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

Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

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

27. Súd vzhľadom na povahu predmetnej veci, skutkovú a právnu zložitú veci a berúc do úvahy hospodárnosť a efektívnosť konania a v rámci neho vykonávaného dokazovania, považoval za vhodné

rozhodnúť najskôr medzitýmnym rozsudkom o základe nároku, resp. čiastočne o určitom nároku žalobkyni, ktorý vytvorí podklad pre rozhodnutie súdu o žalobe na plnenie v časti náhrady mzdy /čl. 17 základných princípov CSP/. Takýmto rozhodnutím je rozhodnutie o určení, či skončenie pracovného pomeru je platné alebo nie je platné, a teda či žalobkyni vzniká a ak áno i dokedy nárok na náhradu mzdy v súvislosti so skončením pracovného pomeru. Rozhodnúť medzitýmnym rozsudkom umožňuje § 212 ods. 2 CSP.

28. V prvom rade súd udáva, že žaloba bola podaná včas v dvojmesačnej prekluzívnej dobe upravenej v § 77 Zákonníka práce, pretože pracovný pomer žalobkyne mal skončiť uplynutím trojmesačnej výpovednej doby do 31.8.2015, žaloba bola podaná dňa 30.10.2015. Žaloba bola podaná správne voči zamestnávateľovi žalobkyne a v žalobe boli uplatnené dôvody neplatnosti riadne a včas. Výpoveď žalobkyne bola riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov, tento výpovedný dôvod nebol žalobkyňou následne v konaní ani namietaný. Výpoveď bola daná štatutárnym zástupcom zamestnávateľa na základe poverenia a splnomocnenia udeleného generálnym riaditeľom SNM Bratislava.

29. Vychádzajúc z doteraz vykonaného dokazovania a rozhodujúc i v medziach § 316 až 323 CSP, súd dospel k záveru, že návrh žalobkyni v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je dôvodný. Žalobkyňa ako zamestnanec v konaní uplatnila niekoľko dôvodov, pre ktoré by skončenie jej pracovného pomeru výpoveďou danou dňa 19.5.2015 malo byť neplatné. Žalobkyňa bola zamestnancom žalovaného od 8.1.1996, pričom naposledy bol jej pracovný vzťah upravený Dohodou o zmene pracovnej zmluvy počnúc 1.3.2013 tak, že bola preradená do funkcie vedúcej oddelenia - kultúrno-propagačný manažér na zastupovanie počas rodičovskej dovolenky Ing. H. G. s miestom výkonu práce SNM Múzeum Bojnice. Opis pracovnej činnosti čiastočne obsahuje pracovná zmluva a následne i samostatná pracovná náplň. Vzhľadom na pracovné zaradenie práca žalobkyni spočívala v samostatnom zabezpečovaní a realizovaní kultúrnych podujatí, vzdelávacích podujatí, programových a produkčných činností v kultúrnych zariadeniach, v osvetových zariadeniach alebo v účelových rekreačných zariadeniach. Je nesporné, že žalobkyňa od 1.3.2013 až do skončenia pracovného pomeru pracovala na tejto pozícii, i keď počnúc 1.9.2014 sa Ing. G. vrátila z rodičovskej dovolenky, avšak bola pridelená na iné oddelenie. Žalobkyňa a ani Ing. G. a nakoniec ani žalovaný ako zamestnávateľ nenamietali faktický výkon práce žalobkyni na pozícii vedúcej oddelenia aj po uplynutí časového vymedzenia jej preradenia do tejto funkcie. Išlo o konkludentné rešpektovanie dohody o zmene pracovnej zmluvy aj po dohodnutej dobe, čo samo o sebe v spojitosti s faktickým výkonom práce žalobkyňou nespôsobuje neplatnosť takéhoto úkonu /§ 17 ods. 2,3 Zákonníka práce/. Žalovaný ako zamestnávateľ dal dňa 19.5.2016 žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Skutkovo vymedzil výpovedný dôvod tak, že rozhodnutím generálneho riaditeľa SNM č.j. SNM - R/1007/2015 - 100 účinným od 15.5.2015 o organizačnej zmene v SNM - Múzeu Bojnice v Bojniciach, došlo dňom 15.5.2015 k zrušeniu pracovnej pozície kultúrno-propagačný manažér, vedúci Oddelenia marketingu a tvorby animovaných programov, pričom žalobkyňa sa stala nadbytočnou. Zamestnávateľ nemá pre žalobkyňu žiadne voľné pracovné miesto, a to ani na kratší pracovný čas, preto končí pracovný pomer výpoveďou. Ďalej vo výpovedi upravuje platové pomery žalobkyni v spojitosti so skončením pracovného pomeru a uvádza, že výpoveď bola vopred prerokovaná so Závodným výborom pri SNM - Múzeu Bojnice Základnej organizácie SLOVES pri Slovenskom národnom múzeu v Bratislave.

30. Existencia písomného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene je hmotnoprávnym predpokladom pre použitie tohto výpovedného dôvodu. Nie každé rozhodnutie o organizačnej zmene zamestnávateľa je právnym podkladom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Musí ísť o rozhodnutie, ktoré skutočne sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Z obsahu tohto rozhodnutia a aj zo širších súvislostí musí byť dostatočne zrejmé, že rozhodnutie zamestnávateľa k takýmto cieľom smeruje. Súdna prax vyvodila záver, že ak zamestnávateľ len predstiera prijatie organizačných zmien, t.j. zmenu jeho úlohy, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov a podobne a jeho skutočné zámery boli iné, ide o neplatnú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce /rozsudok NS ČR sp. zn. 21Cdo 2204/2003, ktorý je

akceptovateľný aj pre právnu úpravu SR/. Konanie zamestnávateľa v takomto prípade treba posudzovať v úplnosti a logickej nadväznosti, pričom ak sa zistí, že rozhodnutie zamestnávateľa sledovalo cieľ - skončenie pracovného pomeru s určitým zamestnancom, je výpoveď neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje, akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa, s akým počíta skutková podstata § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. V predmetnej veci žalovaný SNM Bratislava ako zamestnávateľ prostredníctvom svojej organizačnej zložky - SNM Múzeum Bojnice prijal písomné rozhodnutie zrejme dňa 12.5.2015 za účelom legislatívneho, odborného, ekonomického a organizačného zabezpečenia činností súvisiacich s tvorbou a realizáciou inscenovaných a animovaných programov, ako aj s poskytovaním služieb návštevníkom v rámci múzejnej komunikácie v priestoroch štandardných expozícií a výstav v organizačnom útvare SNM - Múzeu Bojnice. Za týmto účelom zrušil oddelenia marketingu a tvorby animovaných programov a oddelenie múzejnej komunikácie a služieb návštevníkom, ďalej zrušil funkčné miesto kultúrno-propagačný manažér, vedúci oddelenia marketingu a tvorby animovaných programov, pričom úlohy z tejto zrušenej pozície budú efektívne prerozdelené medzi existujúce pracovné pozície a zároveň zrušil funkčné pracovné miesto obsluhovača monitorovacieho systému. Ďalej zriadil oddelenie múzejnej komunikácie, marketingu a služieb návštevníkom, pričom organizačne a personálne malo toto rozhodnutie vykonať SNM - Múzeum Bojnice. Z uvedeného rozhodnutia v podstate vyplýva, že žalovaný ako zamestnávateľ rozhodnutím zrušil dve oddelenia, ktoré zlúčil do novozriadeného oddelenia múzejnej komunikácie, marketingu a služieb návštevníkom. Na prvý pohľad je zrejmé, že svojou povahou išlo o rozhodnutie zamestnávateľa zefektívniť doterajšiu organizáciu práce, pričom nebolo preukázané, že u žalovaného bola potreba takejto organizačnej zmeny vyvolaná potrebou šetrenia finančných prostriedkov napr. na mzdách, alebo tým, že Múzeum Bojnice rozsahovo znižovalo svoju činnosť na úseku tvorby a realizácie inscenovaných a animovaných programov, alebo na úseku poskytovania služieb návštevníkom v rámci múzejnej komunikácie v priestoroch expozícií a výstav, alebo že by zamestnávateľ musel nevyhnutne meniť kvalifikačnú štruktúru svojich zamestnancov. Tieto skutočnosti netvrdil ani sám žalovaný. Naopak, v konaní bolo preukázané, že vo všeobecnosti potreba práce na úseku marketingu a kultúrnej propagácie bola u zamestnávateľa daná aj v čase dania výpovede. Samozrejme platí, že súd nemôže prehodnocovať rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, nejde o právny úkon, ktorého neplatnosti sa môže účastník pracovného vzťahu dovolávať. Musí byť však zrejmé a preukázané, že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca musí byť príčinný vzťah, ktorý preukazuje zamestnávateľ. Rovnako je súdu zrejmé, že výber konkrétneho nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi, a ani v tejto otázke súd nemôže preskúmať správnosť výberu zamestnávateľom.

31. Vychádzajúc z vykonaného dokazovania podľa právneho názoru súdu rozhodnutie žalovaného pod č. SNM - R/1007/2015 - 100 s účinnosťou od 15.5.2015 v skutočnosti nesledovalo navonok prezentovaný cieľ - zabezpečiť odborné, ekonomické a organizačné zabezpečenie činnosti na danom úseku, resp. cieľ zefektívniť doterajšiu organizáciu prácu, ale sledovalo predovšetkým cieľ zrušiť konkrétnu pracovnú pozíciu obsadenú konkrétnym zamestnancom za účelom naplnenia výpovedného dôvodu nadbytočnosti; išlo teda o účelové rozhodnutie zamestnávateľa, ktoré len navonok prezentovalo iný zámer, pretože potreba práce na úseku marketingu a kultúrnej propagácie bola naďalej daná, táto bola prerozdelená na iné pozície. Súd za týmto účelom pripustil v konaní aj rozsiahlejšie dokazovanie, pričom žalobkyňa poskytla presvedčivú skutkovú a aj právnu argumentáciu o tom, že žalovaný pripravil predmetné rozhodnutie o organizačnej zmene za účelom ukončiť pracovný vzťah s ňou, pretože pracovný vzťah žalobkyne bol, ako bolo v konaní preukázané, z pohľadu zamestnávateľa mimoriadne komplikovaný a žalobkyňa sa skutočne stala pre žalovaného nepohodlným zamestnancom. V tejto súvislosti súd udáva, že sa ani v najmenšom nestotožňuje s tvrdeniami žalobkyne o nehospodárnom nakladaní s finančnými prostriedkami žalovaným, na ktoré „šafárenie“ poukazovala aj v médiách a upozorňovala na ne aj generálneho riaditeľa SNM a práve preto sa mala stať nepohodlným zamestnancom. V tomto zmysle súd nevykonával ani dokazovanie napríklad aké boli kontrolné zistenia z kontroly v Múzeu Bojnice prebiehajúcej v mesiacoch február - marec 2015, či potvrdili pravdivosť tvrdení žalobkyne alebo nie. Avšak z iných skutkových zistení je možné spoľahlivo vyvodiť záver, že žalovaný mal dostatok dôvodov na to, aby ďalší pracovný vzťah so žalobkyňou nepokračoval a zefektívniť organizáciu práce na pracovisku mal v úmysle prepustením žalobkyne prostredníctvom predmetnej organizačnej zmeny. Z výpovede Mgr. D. H. na pojednávaní dňa 9.5.2016 okrem iného vyplýva tvrdenie, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo vyvolané aj činnosťou práce navrhovateľky a zhoršujúcou sa komunikáciou s ostatnými pracovníkmi, ktorí odmietali

s ňou pracovať a ďalej tvrdenie, že pri osobných rozhovoroch s generálnym riaditeľom hovorili osobne, že výber zamestnanca ako nadbytočného sa bude týkať navrhovateľky, bolo to zrejme po vydaní rozhodnutia alebo predtým ... Súd ďalej udáva, že už začiatkom roku 2015 dvoma listami z 8.1.2015 a 12.1.2015 žalobkyňa oznamuje priamo generálnemu riaditeľovi SNM pomerne sugestívnym spôsobom praktiky svojho nadriadeného, keď poukazuje na to, že viac rokov vyhráva všetky verejné obstarávania v rámci Bojníc p. Z., keď opisuje svoje zásluhy v pracovnej pozícii po nástupe do funkcie vedúcej oddelenia, ktoré nie sú docenené, správanie riaditeľa voči nej hodnotí ako šikanu, bolo jej dané absurdné písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, ktoré porušenie podrobne rozpisuje, uvádza zastrasovanie zo strany p. riaditeľa H. a podobne. Bolo preukázané, že oba listy sa dostali do dispozície generálneho riaditeľa SNM PhDr. D., pričom je bez významu, či a kedy tieto podania boli zaevidované ako sťažnosti alebo nie a či bol správny postup generálneho riaditeľa pri vybavení týchto podaní. Súčasťou týchto písomností, ako vyplýva z výpovede svedkyne Ing. F., mala byť aj príloha - zoznam faktúr, u ktorých bolo podozrenie z nehospodárneho nakladania s finančnými prostriedkami. Generálny riaditeľ SNM Bratislava sa vo februári 2015 osobne stretá so žalobkyňou, kedy žalobkyňa tlmočí nekalé praktiky týkajúce sa hospodárenia SNM - Múzeum Bojnice s verejnými prostriedkami. I keď išlo o neformálne stretnutie, nemožno uveriť tomu, že medzi generálnym riaditeľom SNM Bratislava a riaditeľom SNM Múzeum Bojnice neprebehla ohľadom takéhoto podozrenia žiadna komunikácia. V časovej súvislosti na to v marci 2015 pripravuje riaditeľ Múzea Bojnice návrh na organizačnú zmenu, v ktorom navrhuje zrušiť vyslovene pracovné miesto s presným popisom pracovnej pozície zastávanej žalobkyňou. V návrhu sa uvádza, že k organizačnej zmene sa pristupuje po dôkladnom zvážení všetkých relevantných okolností, zvlášť tých, ktoré sa týkajú zefektívnenia práce a riadenia organizačnej jednotky. Uvedený návrh zo dňa 17.3.2015 je podávaný v tesnej časovej súvislosti po tom, čo dňa 3.3.2015 prebehol vyostrený slovný /podľa žalobkyne aj fyzický/ konflikt medzi žalobkyňou a riaditeľom Múzea Bojnice, pri ktorom riaditeľ vyhadzuje žalobkyňu z kancelárie. Aj z písomnej emailovej korešpondencie z februára 2015 je zrejme, že riaditeľ mal výhrady voči organizačnej príprave festivalu, ktoré smeroval jednoznačne žalobkyni /viď vzájomná emailová komunikácia z 6.2.2015 č.l. 202 - 203 spisu a opakovane č.l. 330 - 332 spisu/. V kontexte týchto súvislostí podľa názoru súdu viedla zamestnávateľa pri podávaní návrhu na organizačnú zmenu pohnútkou, a to zefektívniť prácu, a riadenie organizačnej jednotky konkrétne tým, že sa ukončí pracovný pomer so žalobkyňou v snahe ďalej nevyhrocovať napätie medzi ňou a nadriadeným, resp. ostatnými zainteresovanými zamestnancami. Následné prijatie návrhu na organizačnú zmenu, prijatie samotného rozhodnutia s poukazom aj na vyjadrenie generálneho riaditeľa SNM bolo len formálne, pretože generálny riaditeľ SNM, ako sám uviedol, plne rešpektoval takýto návrh riaditeľa Múzea Bojnice, ktorému plne dôveroval a zároveň týmto sledoval aj to, aby si riaditelia organizačných útvarov riešili v rámci svojej zodpovednosti aj takéto vzťahy. Tvrdenie o tom, že riaditeľ SNM Múzea Bojnice nemal vedomosť o listoch žalobkyne z januára 2015, následná finančná kontrola bola riadne plánovaná, a uvedené nesúvisí s prípravou organizačnej zmeny, je podľa názoru súdu nepravdepodobné. Organizačnú zmenu pripravuje riaditeľ múzea v čase, keď bola fakticky už vykonaná kontrola v SNM - Múzeu Bojnice, ktorá bola iniciovaná ako prvá v poradí v roku 2015 práve v dôsledku sťažností žalobkyne, /výpoveď svedkyne Ing. F. a PhDr. PaedDr. R. D./ a ktorá kontrola mala odhaliť určité pochybenia v hospodárení s finančnými prostriedkami. Správa z kontroly a jej prerokovanie malo prebehnúť dňa 28.4.2015, teda v čase medzi podaním návrhu na organizačnú zmenu a prijatím rozhodnutia, a i keď súd nepripustil dokazovanie aké boli výsledky z tejto kontroly, pretože táto nebola fakticky ukončená ku dňu dania výpovede, je zrejme, že výsledky kontroly v máji 2015 boli pre kontrolovaný subjekt nepriaznivé, pretože ako vyplýva i z výpovede svedkyne Ing. F.W. mali byť potvrdené podozrenia žalobkyne o nesprávnej fakturácii niektorých činností a dôkazom toho je i to, že sám štatutárny zástupca - riaditeľ Múzea Bojnice mal výhrady voči kontrolným zisteniam, pretože odmietol prerokovať výsledky kontroly. Nemožno nevidieť, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté urýchlene, jeho účinky nastali dňom 15.5.2015 v piatok a už dňa 19.5.2015 žalovaný dáva žalobkyni pripravenú výpoveď po tom, čo odmietla dohodou skončiť pracovný pomer, žalovaný ako zamestnávateľ nevyvinul zrejme žiadnu iniciatívu, aby potrebnú organizačnú zmenu vykonal iným spôsobom, napríklad tak, aby nedošlo k prepusteniu zamestnanca. V konaní bolo pritom tvrdené, že v predmetnom období bola potreba posilniť a stabilizovať činnosti na úseku marketingu a komunikácie, v ktorej oblasti ako uviedol aj generálny riaditeľ SNM boli určité „slabiny“ .... /viď jeho výpoveď/. Len pre úplnosť súd konštatuje, že organizačnou zmenou nedošlo ku skončeniu pracovného pomeru so žiadnym iným zamestnancom. Ak teda žalovaný sledoval pri prijímaní a uplatnení rozhodnutia iný úmysel, takéto rozhodnutie nemôže byť podkladom pre platný právny úkon - danie výpovede, pretože sa prieči § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a nakoniec aj dobrým mravom. V takomto prípade je výpoveď z pracovného pomeru daná z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca neplatným právnym

úkonom. Zamestnávateľ nemôže použiť rozhodnutie o organizačnej zmene na to, aby v konečnom dôsledku zefektívnil organizáciu práce na pracovisku prepustením konfliktného zamestnanca, takýto postup nemôže požívať právnu ochranu. V konaní bolo pritom nesporné, že práca žalobkyne aj v čase prijímania rozhodnutia, dania výpovede a aj po uplynutí výpovednej doby, bola potrebná a skutočne aj vykonávaná inými zamestnancami, pretože ide zrejme o hlavnú pracovnú činnosť organizačného útvaru Múzeum Bojnice. Súd však uvádza, že ak konaním žalobkyne ako zamestnankyne počas výkonu svojej práce dochádzalo na pracovisku k porušovaniu pracovnej disciplíny napríklad aj nevhodným správaním sa, ako na viacerých miestach tvrdí žalovaný, mal žalovaný ako zamestnávateľ postupovať právnymi prostriedkami predpokladanými v Zákonníku práce, ktoré takúto situáciu riešia.

32. Žalovaný sa snažil v konaní poukazovať na to, že organizačná zmena bola v skutočnosti efektívna, keď poukazoval na zvyšovanú návštevnosť, zvyšovanie tržieb v priebehu roka 2015, čo dával do príčinnej súvislosti aj s odchodom žalobkyne. Uvedené nie je v spore podstatné. Dôležité v konaní bolo to, aký skutočný cieľ rozhodnutie o organizačnej zmene sledovalo v čase jeho prijímania a v čase použitia tohto rozhodnutia na rozviazanie konkrétneho pracovného pomeru s konkrétnym zamestnancom. Či sa organizačná zmena následne ukázala ako efektívna alebo nie v tomto prípade nemá právny význam.

33. Pokiaľ ide o druhý žalobkyňou namietaný dôvod neplatnosti skončenia pracovného pomeru, a to nedostatok náležitostí rozhodnutia o organizačnej zmene, súd udáva, že nepatrí do právomoci súdu skúmať náležitosti rozhodnutia, pretože zákon nekladie okrem požiadavky písomnej formy na tento akt zamestnávateľa žiadne osobitné požiadavky. Z formálneho hľadiska je rozhodnutie jasné a zrozumiteľné, pretože bez akýchkoľvek nejasností uvádza, z pohľadu organizačnej štruktúry, aké oddelenia a pracovné pozície sa zrušujú a aké sa zriaďujú. Z rozhodnutia o organizačnej zmene nemusí vyplývať, ktorý konkrétny zamestnanec a na ktorej pozícii sa stáva nadbytočný, je na vóli zamestnávateľa, akým spôsobom fakticky zabezpečí zrealizovanie prijatého rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré v krajnom prípade ani nemusí viesť nevyhnutne k prepusteniu konkrétneho zamestnanca. Rovnako je bez významu polemizovať nad tým, prečo sa nestala nadbytočnou Ing. G., ktorá pracovala síce v obdobnej pozícii, avšak na inom oddelení, ktoré zrušené nebolo. Podľa názoru súdu aj skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu vo výpovedi, ktoré poukazuje na príslušné rozhodnutie o organizačnej zmene a v dôsledku ktorého došlo k zrušeniu pracovnej pozície kultúrno-propagačný manažér, vedúci oddelenia marketingu a tvorby animovaných programov, je určité a zrozumiteľné. Výklad zvolený právnym zástupcom žalobkyne o nedostatočnom skutkovom vymedzení výpovedného dôvodu je nesprávny a formalistický a nemá oporu ani v rozhodovacej praxi súdov.

34. V zhode s názorom žalobkyne aj podľa názoru súdu ďalším dôvodom neplatnosti výpovede bolo nesplnenie ponukovej povinnosti predpokladanej v § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce. Žalovaný neponúkol žalobkyne žiadne vhodné pracovné miesto s tvrdením, že nemá žiadne voľné pracovné miesto. Žalobkyňa za rozhodné obdobie trvania ponukovej povinnosti označila dobu od spracovania návrhu na organizačnú zmenu dňa 17.3.2015 do uplynutia výpovednej doby do 30.10.2015. S týmto názorom sa súd nestotožňuje. Zamestnávateľ nemôže ponúkať konkrétnemu zamestnancovi vhodnú prácu v čase pred prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene, pretože až týmto rozhodnutím je známe, aká zmena sa v jeho organizačnej štruktúre uskutoční a s akým dopadom na štruktúru zamestnancov a či sa stane a ktorý zamestnanec na ktorej pozícii nadbytočný. Zamestnávateľ musí pri ponúkaní práce brať zreteľ na osobu nadbytočného zamestnanca, na jeho pracovnú náplň, kvalifikáciu, zdravotný stav, na stanovený pracovný čas, pretože má povinnosť ponúkať mu prácu aj na kratší pracovný čas, právne významné je i miesto výkonu práce konkrétneho zamestnanca. Aby zamestnávateľ zohľadnil všetky tieto kritériá, môže pristúpiť k ponúknutiu konkrétnej práce až po výbere konkrétneho zamestnanca ako nadbytočného. I podľa rozhodnutia NS SR 3Cdo 130/2003 „ponuka inej vhodnej práce podľa § 46 ods. 2 Zákonníka práce je hmotnoprávnou podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa. Jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede. Hoci Zákonník práce neurčuje pre ponuku vhodnej práce písomnú formu, v záujme právnej istoty oboch účastníkov pracovného pomeru, ako aj preukaznej povinnosti zamestnávateľa v prípade súdneho konania, je správne, keď zamestnávateľ túto ponuku urobí v písomnej forme. Z hľadiska času sa ponuka musí uskutočniť ešte pred tým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď. Najskôr však po rozhodnutí zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť

práce alebo iných organizačných zmenách. Až po tomto rozhodnutí zamestnávateľ môže mať reálnu vedomosť o celkovom počte pracovných miest, ktoré bude mať v organizácii k dispozícii po vykonaní organizačnej zmeny, ako aj to, ktoré pracovné miesta budú neobsadené - teda voľné, aby ich mohol ponúknuť zamestnancovi. Ponuka vykonaná pred rozhodnutím o organizačnej zmene, pokiaľ nebola po tomto rozhodnutí potvrdená zo strany zamestnávateľa, nezakladá totiž splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 46 ods. 2 Zákonníka práce“. Uvedené zodpovedá aj následnej súdnej praxi, podľa ktorej splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa ako predpokladu na podanie platnej výpovede súd skúma podľa stavu v dobe výpovede /R 54/1998, NS SR 1Cdo 54/2003, 21Cdo 369/2000 NS ČR a podobne/. Preto mal žalovaný v danej veci ponukovú povinnosť od 15.5.2015, kedy nastali účinky rozhodnutia o organizačnej zmene a bola daná výpoveď z pracovného pomeru konkrétnemu zamestnancovi a toto obdobie trvá aj počas plynutia výpovednej doby, čo vyplýva zo samotnej podstaty trvania pracovného pomeru, ktorý neskončí skôr ako uplynutím výpovednej doby /§ 62 ods. 1 Zákonníka práce/. V tomto smere správne poukázala žalobkyňa na rozhodnutie NS SR 1Mcdo 5/2009. Súd musí zohľadňovať povahu zamestnávateľa, akým je SNM Múzeum Bojnice, keď jeho činnosť spočíva predovšetkým v organizovaní akcií a podujatí pre návštevníkov, keď v čase zvýšenej návštevnosti musí posilniť stavy zamestnancov, aby si svoju činnosť mohol plniť riadne. Zo zoznamu pracovných zmlúv a dohôd za dobu od marca 2015 do októbra 2015 vyplýva, že žalovaný prijímal mnoho dočasných zamestnancov na dohodu o vykonaní práce, resp. dohody mimo pracovnej činnosti a tieto pracovné vzťahy sa u tých istých zamestnancov opakovali. Žalobkyňa pracovala u žalovaného viac ako 19 rokov, mala skúsenosti s organizovaním rôznych podujatí, s prácou v oblasti marketingu napríklad pri organizovaní Medzinárodného festivalu duchov a strašidiel, ktorý má už dlhoročnú tradíciu a v ktorej tradícii žalovaný pokračuje. Žalobkyňa pracovala v tejto oblasti dlhšie obdobie ako niektorí iní zamestnanci na úseku kultúrnej propagácie. Už v samotnej skutočnosti, že zamestnávateľ nenašiel pre žalovanú žiadnu vhodnú prácu i na kratší pracovný čas svedčí v prospech záveru, že nemal žiadny záujem ju vzhľadom na všetky súvislosti uvedené vyššie zamestnávať vôbec. Predmetom dokazovania bola otázka splnenia ponukovej povinnosti a vhodnosti práce, ktorú mohol žalovaný žalobkyni ponúknuť. Vo všeobecnosti platí, že vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca s tým, že môže ísť aj o prácu na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce /napr. R 15/1978, 4 Cdo 222/2009 z 31. augusta 2010/. Je nesporné, že žalovaný zabezpečoval potrebu práce prijatím iných zamestnancov aj v rozhodnom období, i keď išlo prevažne o pracovné pomery mimo hlavného pracovného pomeru inými zamestnancami aj v rozhodnom čase. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že nemal pre žalobkyňu vhodnú prácu vzhľadom na to, že by ponúknutie zamestnania na dohodu o vykonaní práce alebo dohodu mimo pracovnej činnosti mohla následne zneužiť s tvrdením, že išlo o nevhodnú prácu a že by nešlo o trvalý pracovný pomer, neobstojí a prijatím tohto argumentu by dochádzalo neprípustne k zneužitiu výkladu právnej úpravy pri plnení povinnosti zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi vhodnú prácu. Z pracovných zmlúv predložených žalovaným za dobu od 19.5.2015 do 31.10.2015 vyplýva, že napríklad v čase od 1.6.2015 do 30.9.2015 prijal žalovaný do pracovného vzťahu na základe pracovnej zmluvy, resp. dohody o vykonaní práce viacero zamestnancov s pracovnou úlohou - dozor na výstave, dozor na expozícii a podobne /č.l. 244 spisu/. Skutočnosť, že išlo o pracovné vzťahy uzavreté od 1.6.2016 neznamena, že žalovaný potrebu práce v čase dania výpovede žalobkyni 19.5.2015 nemal, išlo jednoznačne o práce, ktoré mohol žalobkyni vzhľadom na jej prax ponúknuť. Takéto krátkodobé sezónne pracovné vzťahy uzatváral žalovaný aj v nasledujúcom období, čo vyplýva z uvedeného zoznamu. Podľa názoru súdu povinnosť zamestnávateľa ponúknuť vhodnú prácu, pokiaľ ide o zamestnávateľa, ktorý podstatnú časť svojej činnosti - organizovanie rozsiahlych kultúrnych podujatí a projektov zabezpečuje práve v sezónnom období kratšími pracovno-právnymi vzťahmi, túto povinnosť môže zamestnávateľ plniť aj ponúknutím pracovného miesta formou práce na dohodu o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti. Uvedenému zodpovedá i samotná právna úprava, ktorá pripúšťa splnenie ponukovej povinnosti aj na kratší pracovný čas, ktorý podľa názoru súdu sa nevzťahuje len na pracovné pomery založené pracovnou zmluvou. Súd mal preukázané najmenej u troch pracovných vzťahov /viď zoznam dohôd a zmlúv č.l. 369 spisu/, že žalobkyni dňa 19.5.2015, kedy jej bola daná výpoveď, mohli byť ponúknuté pracovné miesta - predajca suvenírov, pretože na toto miesto bola uzavretá dňa 15.5.2015 pracovná zmluva s I. D. na dobu od 18.5.2015 do 31.10.2015, ďalej ide o dohodu o pracovnej činnosti uzatváranú dňa 15.5.2015 s Ing. S. H. s nástupom do práce od 16.5.2016 do 30.9.2015 s pracovnou náplňou - zabezpečenie plynulej realizácie nočných prehládok a podobne, ďalej dohoda o pracovnej činnosti zo dňa 15.5.2015 uzavretá so W. Ľ. - zabezpečenie plynulej realizácie nočných prehládok s dobou od 16.5.2015 do 30.9.2015. Významná je i pracovná zmluva uzavretá s D. H. dňa 29.5.2015 uzavretá na dobu do 31.8.2015 - dozor na výstave, dohoda

o vykonaní práce z 5.6.2015 s Mgr. G. R. - zabezpečenie dozoru počas sezóny a iné. Žalobkyňa v konaní pritom prezentovala, že bola ochotná pracovať i na inej pracovnej pozícii, ktorá by celkom nezodpovedala jej doterajšej praxi a bola ochotná prejsť aj na poddimenzované pracovné miesto / obdobne napr. i uznesenie NS SR 3Cdo 231/2015 z 10.12.2015/. Do úvahy by prichádzala ponuka aj trvalejšieho pracovného miesta pre žalobkyňu na pozíciu - dozor na výstavách a podujatiach, pretože podujatia na zámku sú organizované takmer celoročne a dôkazom je i to, že žalovaný má opakovane uzatvárané dohody o vykonávaní takejto práce takmer po celý rok. Žalovaný však neponúkol a neprejednal so žalobkyňou ponuku žiadneho pracovného miesta, preto si svoju zákonnú povinnosť ponúknuť prácu žalobkyni nespĺnil a aj z tohto dôvodu je výpoveď daná žalobkyni neplatná. Záverom tejto časti súd ešte udáva, že obava žalovaného, že by pri ponúknutí práce - predajca suvenírov dosahovala žalobkyňa nižšie mzdové ohodnotenie, čo by bolo v rozpore s dobrými mravmi, neobstojí. Žiadny právny predpis nestanovuje, že ponúknutá práca nadbytočnému zamestnancovi musí jednoznačne garantovať rovnaké mzdové ohodnotenie ako bola doterajšia práca. Uvedené nemožno vyvodíť ani z rozhodnutia NS SR 5Cdo 72/2010, ktorým argumentoval v závere konania žalovaný. Zamestnávateľ má za každých okolností povinnosť zamestnancov poskytnúť mzdu za skutočne vykonanú prácu, čo platí aj v prípade preradenia zamestnanca na inú prácu a aj v prípade ponúknutia inej práce.

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

36. V zásade platí, že ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá aj naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy v prípade, že mu neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy. Výnimku predstavuje ustanovenie obsiahnuté v § 79 ods. 1 ZP, podľa ktorého pracovný pomer netrvá, ale sa končí, a to vtedy, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V tomto prípade sa pracovný pomer končí dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu (o skončení pracovného pomeru nemožno rozhodnúť spätne, napríklad ku dňu nadobudnutia účinnosti výpovede). (Por. Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. Praha, C. H. Beck 2010, s. 349.) Posúdiť možnosť uplatnenia výnimky je oprávnený len súd. Zamestnávateľ by v takomto prípade mal preukázať, v čom spočíva ospravedlniteľný dôvod, na základe ktorého by súd mal rozhodnúť, že pracovný pomer netrvá (napr. mohlo by ísť o situáciu, keď pracovný pomer na základe výpovede zamestnávateľa z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny sa skončil neplatne pre nesplnenie povinnosti ponuky vhodnej práce. Správanie sa zamestnanca je takej intenzity, že existenčne ohrozuje záujmy zamestnávateľa, narúša dodržiavanie pracovnej disciplíny na pracovisku, a preto nie je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby naďalej zamestnanca zamestnával).

37. Ďalej platí, že súd v konaní o neplatnosť výpovede neskúma z vlastnej iniciatívy okolnosti zakladajúce rozhodnutie, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, lebo by tým neprípustným spôsobom dával zamestnávateľovi návod, ako sa môže v spore brániť proti zamestnancovi, ktorý je slabšou stranou v právnom vzťahu /viď NS SR 6Cdo 273/2013 zo dňa 21.12.2015/.

38. Súd vzhľadom na návrh žalovaného a jeho tvrdenia ohľadom nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobkyni rozhodol tak, že pracovný pomer žalobkyni u žalovaného skončil. Žalovaný argumentuje tým, že v súčasnosti nedisponuje voľným pracovným miestom na dobu neurčitú, nie je schopný prideľovať žalobkyni žiadnu prácu, neplánuje meniť organizačnú štruktúru. Žalobkyňa neprimeraným spôsobom poukazuje na nepreukázané nekalé praktiky organizácie a poškodzuje žalovaného, a to napríklad kontaktovaním médií a zverejňovaním klamlivých informácií a skreslených interných záležitostí žalovaného, a to napriek tomu, že výsledky vládneho auditu tieto tvrdenia preukázali ako nepravdivé. Podľa žalovaného žalobkyňa pokračuje v tomto konaní aj naďalej či už prostredníctvom médií alebo

rozposielaním mailov vedúcim pracovníkom žalovaného, obsahom ktorých sú klamstvá, ohovárania a poškodzovanie dobrého mena žalovaného. Tým žalobkyňa manipuluje s verejnou mienkou a opakovane a dlhodobo poškodzuje dobré meno nielen v profesijnej oblasti, ale v rámci celej spoločnosti, takéto správanie je neprípustné, nelojálne a neprofesionálne. Poukazuje ďalej žalovaný na povahovú konfliktnú, vulgárnu stránku žalobkyne, keď jej správanie častokrát vyvolávalo napätie a nepohodu na pracovisku, výsledkom čoho sú početné sťažnosti ostatných zamestnancov na žalobkyňu. Odkedy sa žalobkyňa na pracovisku nenachádza, v pracovnom prostredí nastalo upokojenie, kolegiálna pohoda a priestor pre riešenie pracovných úloh.

39. Súd na uvedené argumenty žalovaného čiastočne prihliadol a dospel k záveru, že skutočne nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby ďalej žalobkyňu zamestnával. Súd v širších súvislostiach prihliadol nielen na právnu ochranu žalobkyne ako slabšej strany z pracovno-právneho vzťahu, pretože i táto ochrana nemôže byť absolútna, ale prihliadol aj na záujmy a ochranu zamestnávateľa, na jeho povesť a dobré meno, pretože ako vyplýva zo základných zásad k Zákonníku práce nikto nemôže zneužívať práva a povinnosti na ujmu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Podľa internetových zdrojov Múzeum Bojnice so sídlom v národnej kultúrnej pamiatke Zámok Bojnice je špecializované umelecko-historické múzeum zamerané na dokumentáciu dokladov o umelecko-historickom a stavebnom vývoji Zámku Bojnice. V rámci svojej profilácie a špecializácie cieľavedome získava, ochraňuje, odborne spracováva a sprístupňuje aj diela starého umenia, umeleckého remesla a artefakty z vývoja neoslohov na území Slovenska. Bohatý zbierkový fond Múzea Bojnice sa prezentuje v rozsiahlych expozičných celkoch v priestoroch zámku, ale aj prostredníctvom zaujímavých výstav a množstvom produktov kultúrneho turizmu, ktoré ho zaraďujú medzi najnavštevovanejšie múzeá na Slovensku.

40. Je nepochybné, že žalovaný navonok prezentuje svoju činnosť okrem iného i množstvom akcií a podujatí kultúrneho významu, významný je styk s verejnosťou - múzejná komunikácia. Je logické, že z pohľadu verejnosti je citlivo vnímané, pokiaľ je poukazované na nehospodárne nakladanie s finančnými prostriedkami, ktoré by mali vzácne kultúrne hodnoty, akými Zámok Bojnice disponuje, chrániť a rozvíjať a v neposlednom rade v čo najširšej a najzaujímavejšej forme poskytovať aj verejnosti. Žalovaný v konaní preukázal, že počas trvania pracovného pomeru žalobkyne a predovšetkým v poslednom období žalobkyňa nie celkom vhodným spôsobom vyjadrovala svoje podozrenia a zistenia na činnosť riaditeľa múzea a prípadné nekalé praktiky napr. pri zadávaní zákazok, pri reštaurovaní niektorých predmetov a podobne. Žalobkyňa sa mohla obrátiť s týmto podozrením na orgány činné v trestnom konaní a vyčkať na výsledok trestného konania, resp. vyčkať na výsledky kontrolných zistení. Z podnetu žalobkyne vyšiel v týždenníku Plus 7 dní dňa 9.6.2015 článok s názvom Čudné šafárenie na Bojnickom zámku: Zákazky dostávajú firmy bez sídiel, pričom celý článok sa nesie v duchu otvorenej kritiky riaditeľa múzea, finančná kontrola mala potvrdiť čudné šafárenie s finančnými prostriedkami a podobne. Žalovaný v konaní preukázal, že finančná kontrola skončila až vykonaním vládneho auditu a uvedené obvinenia neboli preukázané. Ďalej žalovaný predložil do spisu početné a i opakované sťažnosti ostatných zamestnancov na správanie sa žalobkyne v konkrétnych situáciách, ako napr. sťažnosť Mgr. C. P. z 9.12.2014, z 20.5.2015, sťažnosť S. R. z 8.1.2015, sťažnosť D. C. z 19.5.2015. Žalobkyňa sa k uvedenému nevyjadřila. Je preto prípustný záver, že žalobkyňa na pracovisku vytvárala napätie, jej prejavy upodozrievania boli neprimerané a nevhodné a vrátením sa opäť do tohto pracovného prostredia by mohlo dôjsť k vytvoreniu nepriaznivého pracovného prostredia, predovšetkým v oblasti pracovných vzťahov, ktoré sa malo po jej odchode výrazne upokojiť. Súd nemôže brať zreteľ na tvrdenie riaditeľa múzea, ktorý uvádza, že aj v priebehu konania žalobkyňa medializuje svoje podozrenia, je za rozposielaním rôznych mailov, obsahom ktorých je opis vnútornej činnosti organizácie, pričom v súčasnej dobe žalobkyňa zamestnaná v organizácii nie je. Žalobkyňa má ďalej zasahovať aj do súkromných vzťahov ostatných zamestnancov, ich rodinného života a podobne. Uvedené skutočnosti žalobkyňa poprela a v konaní zostalo nepreukázané, že takéto konanie možno skutočne pripísať osobe žalobkyňi. Žalobkyňa ale napríklad disponovala zápisom z pracovnej porady z 10.12.2015, teda z obdobia, keď už nebola u žalovaného zamestnaná, kritizuje atmosféru na zámku, nebola prijatá smernica o mobbingu a bossingu a podobne. Z podnetu žalobkyne však aj predmetný súdny spor bol sledovaný verejnosťou, médiami, so zámerom zistenia, či práve preto, že poukazovala na nehospodárne nakladanie s finančnými prostriedkami, dostala výpoveď. Išlo o nesprávne pochopenie podstaty súdneho sporu a súd v tomto smere ani rozsiahlejšie dokazovanie nepripustil. Napriek tomu však súd dochádza k záveru, že je

potrebné chrániť pracovný kolektív žalovaného pred prípadnými konfliktami, či už medzi zamestnancami, resp. i vo vzťahu nadriadený a podriadený. Rovnako by nemala žalobkyňa - neprípustným spôsobom zverejňovaním údajov o činnosti žalovaného - zasahovať do povesti svojho zamestnávateľa vzhľadom na to, že jeho činnosť smeruje predovšetkým k verejnosti. Súd rozhodnutím o neplatnom skončení pracovného pomeru a skončení pracovného pomeru žalobkyne spravodlivo vyváži následok porušenia zákonných povinností zamestnávateľa a na druhej strane poskytne aj potrebnú ochranu žalovanému do budúcnosti nielen z pohľadu vnútorných vzťahov zamestnávateľa ale i smerom vonok.

41. Pre plnosť súd udáva, že skutočnosť, že žalovaný nemá aktuálne žiadne vhodné pracovné miesto, a preto nemôže žalobkyňu zamestnávať, neobstojí. Nemôže ísť na ťarchu zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer to, že nemá voľné pracovné miesto, ide o zákonný následok neplatnosti právneho úkonu, ktorý obnovuje faktický aj právny stav pred daním neplatnej výpovede.

42. Vzhľadom na uvedené súd rozhodol tak ako je uvedené vo výrokovej časti rozsudku.

43. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodne v konečnom rozhodnutí vo veci samej /§ 262 ods. 3 CSP/.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Krajský súd v Trenčíne. Odvolanie sa podáva na Okresný súd Prievidza v troch vyhotoveniach (§ 357 písm. d) CSP v spojení s § 362 ods. 1 CSP). Odvolanie musí obsahovať okrem všeobecných náležitostí (označenie súdu, ktorému je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, spisovú značku konania, podpis) označenie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa toto rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Odvolanie môže byť odôvodnené len skutočnosťami uvedenými v § 365 ods. 1, 2 CSP.