

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 17CoPr/4/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6713209683
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 10. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Dušan Ďurian
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2016:6713209683.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Dušana Ďuriana a sudkýň JUDr. Zity Nagypálovej a JUDr. Renáty Deákovej, ako členiek senátu, v spore žalobkyne X. O., nar. XX.X.XXXX, bytom v E., č. XXX, zastúpenej Mgr. Evou Kováčechovou, advokátkou so sídlom v Banskej Bystrici, Komenského č. 21, proti žalovanému Národné lesnícke centrum, IČO: 42001315, so sídlom vo Zvolene, Tomáša Garrigue Masaryka č. 22, zastúpenému právnym zástupcom Ulianko & partners, s.r.o., IČO: 36856517, so sídlom vo Zvolene, Námestie SNP č. 41, v mene ktorého pred súdom koná JUDr. Z. S., advokát a konateľ, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Zvolen č.k. 15Cpr/2/2013-514 zo dňa 30.01.2015, ako súdu prvej inštancie, takto

rozhodol:

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

Žalobkyni **p r i z n á v a** proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Stručný obsah napadnutého rozhodnutia (§ 393 ods. 2 prvá veta prvá rubrika Civilného sporového poriadku; ďalej len „C.s.p.“).

1.1 Napadnutým (čiastočným) rozsudkom súd prvej inštancie určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 12.01.2012, ktorú dal žalovaný žalobkyni je neplatná.

1.2 Súd prvej inštancie vychádzal zo skutkového stavu zisteného vykonaným dokazovaním, podľa ktorého:

1.2.1 Medzi žalobkyňou a žalovaným existoval pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 08.10.1981, ktorého obsahom bolo po zmenách vykonaných dodatkami zo dňa 01.02.2006 a zo dňa 07.02.2006 aj vykonávanie vnútornej kontrolnej činnosti v určenom rozsahu na pozícii samostatný referent vnútornej kontroly.

1.2.2 Dňa 12.01.2012 došlo rozhodnutím generálneho riaditeľa žalovaného k organizačnej zmene, na základe ktorej s účinnosťou od 01.02.2012 došlo z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce k zlúčeniu piatich organizačných jednotiek a to sekretariát, oddelenie personalistiky a ekonomiky práce, referát právny, referát zvláštnych úloh a referát vnútornej kontroly do jednej organizačnej jednotky s tým, že obsahové náplne činností týchto organizačných jednotiek bude zabezpečovať novovytvorená organizačná jednotka na úseku generálneho riaditeľa ako útvar generálneho riaditeľa; v útvaru generálneho riaditeľa následným personálnym prehodnotením efektívnosti zabezpečovania činností so snahou o úsporu režijných nákladov došlo k zníženiu stavu zamestnancov o dvoch zamestnancov,

čím sa dvaja zamestnanci stali s účinnosťou od 01.02.2012 nadbytoční v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v dôsledku zrušení ich pracovných miest s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce; žalovaný rozhodol, že jedným z dvoch nadbytočných zamestnancov bude aj žalobkyňa.

1.2.3 Žalovaný vyhotovil výpoveď žalobkyne z pracovného pomeru z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 12.01.2012, ktorú dňa 30.01.2012 doručil žalobkyňi; vo výpovedi žalovaný uviedol, že „na základe písomného rozhodnutia o organizačnej zmene 1/2012, G/2012/188/9 zo dňa 12.1.2012 došlo z dôvodu prehodnotenia aktuálneho stavu v pracovnom procese zamestnávateľa na úseku generálneho riaditeľa zameraného na personálne prehodnotenie efektívnosti zabezpečovania činností so snahou o úsporu režijných nákladov (prevažne personálneho charakteru) s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce k zrušeniu dvoch pracovných miest zamestnancov v novovytvorenej organizačnej jednotke útvar generálneho riaditeľa; v dôsledku zrušenia pracovných miest a zabezpečenia efektívnosti práce s účinnosťou od 01.02.2012 dvaja zamestnanci pracujúci vo vyššie uvedenej organizačnej jednotke sa stávajú nadbytočnými; zamestnávateľ v zmysle zásady, že o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ, rozhodol o tom, že ste sa stali nadbytočným zamestnancom; vzhľadom na všetky vyššie uvedené skutočnosti Vám z dôvodu vzniku Vašej nadbytočnosti dávam podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce výpoveď z pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou; výpovedná lehota je trojmesačná a uplynutie posledný deň tretieho kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom Vám bola doručená táto výpoveď; uplynutím výpovednej doby skončí Váš pracovný pomer“; žalovaný uviedol, že nemá možnosť ďalej žalobkyňu zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce ani v mieste bydliska a to ani po predchádzajúcej príprave a nemá inú vhodnú prácu, ktorú by jej mohol ponúknuť.

1.2.4 Dňa 26.04.2012 bola žalobkyňa uznaná za dočasne práceneschopnú a jej práceneschopnosť trvala do 30.03.2013.

1.2.5 Dňa 27.04.2012 doručila žalobkyňa doručila žalovanému oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní. Počas trvania pracovného pomeru absolvovala žalobkyňa viaceré školenia a vzdelávacie aktivity za účelom zvyšovania kvalifikácie a odbornej spôsobilosti v odbore kontroly. Výkon vnútornej kontroly vykonávala u žalovaného len žalobkyňa.

1.2.6 Žalobkyňa bola od 10.03.2008 členkou závodného výboru odborovej organizácie u žalovaného; stanoviskom zo dňa 20.01.2012 závodný výbor po prerokovaní žiadosti o skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dňa 19.01.2012 vyjadril nesúhlasné stanovisko s výpoveďou žalobkyne s odôvodnením, že v prípade žalobkyne ide o „dlhoročnú vyškolenú kontrolórku, ktorá bola len sama na referáte bez akýchkoľvek príplatkov s nízkou platovou triedou a ktorá šetrila na nákupe materiálu (nákup len toho najnevyhnutnejšieho k svojej činnosti), ktorá svoju prácu vykonávala zodpovedne až pedantne a svoje výsledky si dokázala obhájiť“; podľa závodného výboru „po výpovedi žalobkyne si bude musieť žalovaný vyškoliť ďalšieho zamestnanca čím vzniknú opakované náklady“.

1.2.7 V dôsledku výpovede žalobkyne došlo k zmenám pracovných zmlúv u zamestnancov žalovaného N. E., u ktorej bola s účinnosťou od 01.05.2012 k pracovnej pozícii referent personálnej práce doplnená pracovná pozícia kontrolór a doplnený druh práce vnútorná kontrolná činnosť v určenom rozsahu ako aj samostatné vykonávanie kontrolnej činnosti v určenom rozsahu u zamestnávateľa na základe schváleného plánu alebo podľa pokynov generálneho riaditeľa podľa pravidiel kontrolnej činnosti a súvisiacich predpisov a M.. T. D., u ktorej bola s účinnosťou od 01.05.2012 k pracovnej pozícii vedúci personalista doplnená pracovná pozícia kontrolór a doplnený druh práce samostatná vnútorná kontrolná činnosť vrátane realizácie výsledkov kontroly alebo vybavovania a v náplni práce bolo doplnené samostatné vykonávanie kontroly činností v určenom rozsahu u zamestnávateľa na základe schváleného plánu alebo podľa pokynov generálneho riaditeľa podľa pravidiel kontrolnej činnosti a súvisiacich predpisov. Vzhľadom na zmeny pracovných zmlúv absolvovali tieto zamestnankyne platený špecializovaný kurz „základy kontroly“.

1.2.8 Podľa výpovedí svedkov bola žalobkyňa u žalovaného jediná kontrolórka, bola skromná, pracovitá, výborná, pri plnení pracovných bola dôsledná, z hľadiska výkonu pracovných povinností sa nedopustila žiadnych pochybení a svojou kontrolnou činnosťou ušetrila žalovanému množstvo finančných prostriedkov (svedkovia M. D., G. J., G. G. a D. O.); v prípade žalobkyne išlo o kontrolórku s

bohatou praxou, po jej odchode bolo potrebné zaškoliť ďalších zamestnancov, na čo vynaložil žalovaný nemalé finančné prostriedky; žalobkyňa bola pri výkone práce prísna a zásadová a nevytvárala si na pracovisku žiadne bližšie vzťahy (svedkyňa D. Y.).

1.3 Podľa právneho posúdenia veci súdom prvej inštancie je žaloba žalobkyne pokiaľ ide o určenie neplatnosti spornej výpovede dôvodná.

1.3.1 V prvom rade dospel súd prvej inštancie k záveru, že žalobkyňa doručila žalobu na súd včas v rámci dvojmesačnej prekluzívnej lehoty podľa § 77 Zákonníka práce; žalovaný doručil spornú výpoveď žalobkyni dňa 30.01.2012; od 01.02.2012 začala žalobkyni plynúť trojmesačná výpovedná doba; v priebehu plynutia výpovednej doby bola žalobkyňa dňa 26.04.2012 uznaná za dočasne práceneschopnú a jej práceneschopnosť trvala do 30.03.2013; pracovný pomer žalobkyne tak skončil uplynutím ochrannej doby dňa 30.03.2013, od ktorého začala žalobkyni plynúť dvojmesačná lehota na uplatnenie nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru, ktorá uplynula dňa 31.05.2013 a keďže žalobkyňa podala žalobu v prejednávacom spore dňa 29.5.2013 urobila tak v zákonnej dvojmesačnej prekluzívnej lehote; súd prvej inštancie uviedol, že zákon (§ 64 ods. 2 Zákonníka práce) osobitne upravuje plynutie výpovednej doby v prípade výpovede danej pred začiatkom ochrannej doby tak, že ak pri tejto výpovedi by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby, čím dochádza k ochrane zamestnancov, ktorým bola daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby predĺžením výpovednej doby o ochrannú dobu.

1.3.2 Súd prvej inštancie dospel ďalej k záveru, že neboli splnené zákonné podmienky pre platnú výpoveď, za ktoré súd v prejednávacom spore považoval (1) existenciu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách, (2) nadbytočnosť zamestnanca a (3) príčinnú súvislosť medzi organizačnými zmenami a nadbytočnosťou zamestnanca; konštatoval, že existencia písomného rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách nebola medzi stranami sporná; nesúhlasil však s názorom žalovaného o nadbytočnosti žalobkyne, pretože v čase rozviazania pracovného pomeru so žalobkyňou bola táto jediná u žalovaného, ktorá vykonávala v zmysle rozsahu a náplne pracovných činností vnútornú kontrolnú činnosť; uviedol, že o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, pričom dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu; v čase rozhodnutia o organizačných zmenách pracovala u žalovaného ako referent vnútornej kontroly výlučne žalobkyňa; pokiaľ teda došlo k zlúčeniu referátu vnútornej kontroly s inými úsekmi generálneho riaditeľa, je podľa súdu prvej inštancie zarážajúce, že práve jediný kontrolór u žalovaného bol prepustený z dôvodu nadbytočnosti, pretože nie je zrejmé, o akú nadbytočnosť sa v prípade žalobkyne malo jednáť, keďže funkciu kontrolórky vykonávala jedine ona a iný kontrolór u žalovaného nebol; súd preto vyhodnotil podmienku nadbytočnosti zamestnanca v prípade žalobkyne za nespĺnenú, keď dal v tejto súvislosti do pozornosti, že potom, čo žalovaný rozviazal pracovný pomer so žalobkyňou, obsadil jej pracovnú pozíciu kontrolórky dvomi ďalšími zamestnancami a preto nesúhlasil s tvrdením žalovaného o zefektívnení a úspore finančných prostriedkov; poukázal aj na to, že žalobkyňa si riadne plnila pracovné úlohy a nedopustila sa žiadneho pochybenia; uzavrel, že v prípade žalobkyne nebola splnená podmienka nadbytočnosti, pretože táto bola jediná kontrolórka u žalovaného a preto nie je možné hovoriť o nadbytočnosti, pokiaľ žalovaný zachovával kontrolný úsek aj naďalej a vykonával kontrolnú činnosť.

1.3.3 Súd prvej inštancie poukázal aj na skutočnosť, že žalobkyňa bola v čase rozviazania pracovného pomeru spornou výpoveďou členkou závodného výboru a preto bolo potrebné jej výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, ktorí odmietli dať súhlas s výpoveďou žalobkyne a preto je sporná výpoveď z tohto dôvodu neplatná.

1.3.4 Súčasne dospel súd prvej inštancie k záveru, že od žalovaného možno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, pretože žalobkyňa bola jediná kontrolórka u žalovaného ako organizácie, kde bolo potrebné vykonávať vnútornú kontrolnú činnosť vzhľadom na postavenie žalovaného, ktorý je príspevkovou organizáciou štátu, je napojený na rozpočet štátu a z tohto dôvodu je potrebné dodržiavať dôslednú kontrolu nakladania so štátnymi finančnými prostriedkami; vyjadril názor, že je nepochopiteľné, že práve takáto organizácia rozviaže pracovný pomer s jedinou kontrolórkou a s jedinou osobou, ktorá mala oprávnenie vykonávať vnútornú kontrolnú činnosť.

1.4 Súd prvej inštancie rozhodol s poukazom na ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b), § 62 ods. 3 a 7, § 64 ods. 2, § 77, § 240 ods. 8 a 9 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2012; formou čiastočného rozsudku rozhodol s poukazom na ustanovenie § 152 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku v znení účinnom do 30.06.2016, pretože to považoval za účelné a hospodárne vzhľadom na závislosť prípadného výroku o náhrade mzdy od výroku o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, pričom rozhodnutie o uplatnenej náhrade mzdy by si vyžiadalo ďalšie dokazovanie.

2. Podstatné zhrnutie skutkových tvrdení a právnych argumentov strán v odvolacom konaní (§ 393 ods. 2 prvá veta druhá rubrika C.s.p.).

2.1 Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu včas odvolanie zo dňa 19.04.2015 (č.l. 254 spisu) v znení jeho doplnenia písomným podaním zo dňa 30.03.2015 (č.l. 524-533 spisu). Nesúhlasil s rozsudkom súdu prvej inštancie a domáhal sa jeho zrušenia a vrátenia veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, resp. domáhal sa jeho zmeny v zmysle zamietnutia žaloby žalobkyne. Vyjadril názor, že súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie na nedostatočne zistenom skutkovom stave a nesprávnom právnom posúdení veci; súčasne sa domnieval, že súd prvej inštancie mu svojim postupom odňal možnosť konať pred súdom.

2.1.1 Žalovaný v podanom odvolaní v prvom rade nesúhlasil s právnym posúdením včasnosti doručenia žaloby na súd a tvrdil, že žalobkyňa podala žalobu po uplynutí dvojmesačnej prekluzívnej lehoty podľa § 77 Zákonníka práce. Sporná výpoveď bola žalobkyni doručená dňa 30.01.2012 a výpovedná doba začala plynúť dňa 01.02.2012; pracovný pomer žalobkyne mal skončiť uplynutím trojmesačnej výpovednej doby dňa 30.04.2012; žalobkyňa podala žalobu na súd až dňa 29.05.2013, preto mal súd prvej inštancie z úradnej povinnosti prihliadnuť na uplynutie prekluzívnej hmotnoprávnej lehoty a žalobu zamietnuť. Vyjadril názor, že práceneschopnosť žalobkyne počas plynutia výpovednej doby nemala vplyv na plynutie a skončenie lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti výpovede na súd (v tomto smere žalovaný poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/31/1997).

2.1.2 Žalovaný nesúhlasil s názorom súdu prvej inštancie, že v prípade žalobkyne neboli naplnené zákonné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Nebolo sporné, že pred podaním výpovede žalobkyni došlo u neho k organizačným zmenám; žalobkyňa bola dôvodne označená ako nadbytočná a nadbytočnosť žalobkyne bola v príčinnej súvislosti s organizačnými zmenami. Argumentoval, že skončenie pracovného pomeru nie je podmienené absolútnym znížením počtu zamestnancov, pretože pre zamestnávateľa nie je dôležitý len počet zamestnancov, ale ich celková skladba z hľadiska profesií a kvalifikácie; ak bola organizačná zmena prijatá za účelom zvýšenia efektivity práce je naplnený hmotnoprávny predpoklad platnej výpovede aj v prípade, že organizačnou zmenou sledovaný efekt nebol neskôr dosiahnutý alebo sa organizačná zmena neskôr ukázala ako neúčinná. Poukázal na to, že v právnom štáte možno povinnosti ukladať jedine zákonom; zákon ho žiadnym spôsobom neobmedzuje, s ktorým konkrétnym zamestnancom skončí pracovný pomer; preto ak postupoval s dôverou v platné právo a v súlade so zákonom rozhodol o organizačnej zmene a o tom, ktorých pracovníkov považuje za účelom zefektívnenia práce za nadbytočných, jeho konanie nemôže byť v právnom štáte sankcionované neplatnosťou právneho úkonu. Organizácia kontroly u neho spadá do kompetencie generálneho riaditeľa a výkon kontroly prebiehal v súlade s príslušnými právnymi predpismi; v čase doručenia výpovede žalobkyni kontrolu preukázateľne vykonávali viacerí zamestnanci v súlade s individuálnou potrebou pre daný kontrolovaný prípad. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje zamestnávateľ sám a súd nemôže toto rozhodnutie skúmať; súd skúma len či sú naplnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod (R 90/1967). Na základe uvedeného trval na tom, že v prípade žalobkyne bol naplnený výpovedný dôvod pre nadbytočnosť. Zdôraznil, že výpovedný dôvod bol v spornej výpovedi dostatočne skutkovo vymedzený a konkretizovaný.

2.1.3 Žalovaný vyjadril názor, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Nesúhlasné stanovisko odborovej organizácie so spornou výpoveďou žalobkyni považoval za nedôvodné; uvedené ustanovenie je prostriedkom ochrany zástupcov zamestnancov pred opatreniami zamestnávateľa, ktoré by mohli byť z jeho strany motivované postavením a činnosťou zástupcov zamestnancov; organizačná zmena bola prijatá v súlade s racionalizačnými opatreniami a jeho rozhodnutie nebolo motivované postavením a činnosťou žalobkyne ako zástupcu v odborovej organizácii, ktorá v konaní netvrdila opak a tento nebol ani preukázaný. Dostatočne preukázal, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej

zamestnával; v prípade opačného postupu by došlo k jednostrannému zvýhodňovaniu zamestnancov, s ktorými by bolo neprimerane komplikované skončiť pracovný pomer, čo by v konečnom dôsledku bolo v rozpore s článkom 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky (žalovaný poukázal na uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 150/2003 zo dňa 27.08.2003); súd prvej inštancie neuplatnil ústavne súladný výklad ustanovení § 77, § 63 ods. 1 písm. b) a § 240 ods. 9 Zákonníka práce, keďže sa odklonil od ich zrejmeho obsahu a interpretoval ich jednostranne len v prospech jedného účastníka v rozpore s ústavou. Zdôraznil, že nikdy nebolo v jeho záujme konať voči žalobkyni svojvoľne a poškodzovať ju, či konať v rozpore s dobrými mravmi alebo porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania; podotkol, že pracovné miesto žalobkyne zrušil spolu s pracovnými pozíciami iných zamestnancov v súlade so zákonom.

2.1.4 Nakoniec žalovaný poukázal na skutočnosť, že súd prvej inštancie nevykonal ním navrhnuté dôkazy; ich vykonaním by sa preukázal systém prideľovania kontrolných úloh na útvare generálneho riaditeľa a teda skutočnosť, že vnútornú kontrolu v čase pred organizačnou zmenou nevykonávala len žalobkyňa; dokazovanie predloženými smernicami generálneho riaditeľa by preukázalo, že na kontrole v jej rôznych stupňoch sa podieľali desiatky až stovky zamestnancov.

2.1.5 Na základe uvedeného žalovaný navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, resp. aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zmenil a žalobu žalobkyne zamietol.

2.2 Žalobkyňa vo vyjadrení zo dňa 16.12.2015 (č.l. 546-549 spisu) k odvolaniu žalovaného prostredníctvom svojej právnej zástupkyne navrhla rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť.

2.2.1 Žalobkyňa vyjadrila názor, že žalobu podala na súd včas v zákonnej lehote; žalovaný opomenul ustanovenie § 64 ods. 2 Zákonníka práce a preto nie je pravdivé jeho tvrdenie, že jej pracovný pomer mal skončiť dňa 30.04.2012, pretože v súlade s uvedeným ustanovením jej pracovný pomer skončil (mal skončiť) dňa 30.03.2013, nakoľko v tento deň skončila ochranná doba z dôvodu jej dočasnej práceneschopnosti, ktorá nastala po doručení výpovede. Zdôraznila, že poukaz na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/31/1997 neobstojí, pretože vychádzal z iného právneho predpisu (zákon č. 65/1965 Zb.).

2.2.2 Tvrdenie žalovaného v odvolaní, že v skutočnosti neplánoval zníženie stavu zamestnancov, ale zmenu ich kvalifikačnej štruktúry označila žalobkyňa za nové tvrdenie v rozpore s doterajšou argumentáciou žalovaného v konaní, z ktorej vyplývalo, že organizačná zmena smerovala k zníženiu počtu zamestnancov z dôvodu šetrenia mzdových prostriedkov. Podľa súdnej praxe je pod pojmom nadbytočnosť potrebné rozumieť stav, kedy zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, pretože už nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu (žalobkyňa v tomto smere poukázala na rozsudky Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/46/2000 a sp. zn. 2Cdo/145/2000); ak súd zistí, že dôvodom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, ale zamestnávateľ sledoval úplne iný zámer, je výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene sa posudzuje, akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie podľa skutkovej podstaty § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce; súd síce nemôže preskúmať samotné rozhodnutie o organizačnej zmene, ale dôsledne skúma a posudzuje všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali a pri skúmaní týchto okolností prihliada aj na súlad s dobrými mravmi (žalobkyňa v tomto smere poukázala na rozsudky Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/33/2008 a sp. zn. 5Cdo/42/2010); naplnenie podstaty pojmu nadbytočnosť zo strany zamestnávateľa spochybňuje aj skutočnosť, že ako jediná mala kvalifikačné predpoklady na vykonávanie plošnej finančnej kontroly a na zabezpečovanie kontroly celého hospodárenia s majetkom žalovaného; tvrdenie žalovaného, že v čase doručenia výpovede vykonávali kontrolu viacerí zamestnanci považovala za zavádzajúce, pretože podľa výsledkov dokazovania, ak iný zamestnanec vykonával kontrolu, išlo o iný typ kontroly (predbežná kontrola) v porovnaní s kontrolou, ktorú vykonávala žalobkyňa; v konaní sa naopak preukázalo, že vnútornú kontrolu (išlo predovšetkým o následnú kontrolu) vykonávala len žalobkyňa, ktorá ako jediná mala potrebné kvalifikačné predpoklady a skúsenosti; bola jedinou zamestnankyňou vykonávajúcou kontrolu všeobecného charakteru a po jej odchode museli byť zamestnankyne, ktoré ju mali nahradiť, doškolené; navyše aj po prepustení

potreboval žalovaný výkon pracovných činností, ktoré boli predmetom pracovnej zmluvy žalobkyne; zamestnanec je však nadbytočný vtedy, ak zamestnávateľ nemá s ohľadom na prijaté organizačné zmeny možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve a že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, ide teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať; zmyslom tejto hmotnoprávnej podmienky spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok (žalobkyňa v tomto smere poukázala na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/72/2010); ako však vyplýva z písomných vyjadrení žalovaného cieľom rozhodnutia o organizačnej zmene nebolo zrušiť v rámci organizácie výkon vnútornej kontroly ako takej; ak aj u zamestnávateľa v dôsledku organizačných zmien odpadne časť pracovnej náplne zamestnanca, ktorý by prestal byť vo svojom pracovnom úväzku vyťažený, má zamestnávateľ navrhnúť zamestnancovi zmenu dojednaných pracovných podmienok; podľa tvrdení žalovaného nemal možnosť žalobkyňu zamestnávať ani na kratší pracovný čas ani inou vhodnou prácou, na druhej strane však neprestal vykonávať činnosti spadajúce do pracovnej náplne žalobkyne, ale tieto činnosti vykonávali viacerí zamestnanci žalovaného; žalovaný jej však inú vhodnú prácu neponúkol; preto vyjadrila názor, že zo strany žalovaného neboli splnené podmienky výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v spojení s § 63 ods. 2 a § 240 ods. 9 Zákonníka práce.

2.2.3 Žalobkyňa vyjadrila názor, že žalovaný vo svojich vyjadreniach uprednostňuje formalistický a reštriktívny výklad zákonných ustanovení Zákonníka práce v jej neprospech; faktom však je, že (1) plnenie pracovných úloh, ktoré vykonávala pre zamestnávateľa do výpovede ako jediná zamestnankyňa, potreboval žalovaný aj po výpovedi, na čo následne vyškolil niekoľko ďalších zamestnancov, (2) neponúkol jej iné pracovné miesto ani zamestnanie na kratší pracovný čas s tvrdením, že také miesto nemá, hoci jej neskôr v priebehu konania ponúkol iné pracovné miesto, (3) žalovaný jej dal výpoveď, hoci bola členkou odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov odmietli dať súhlas s výpoveďou. Nesúhlasila s námietkou žalovaného, že súd neúplne zistil skutkový stav veci, pretože návrhy na vykonanie dokazovania vypočutím svedkov zamietol a listinné dôkazy mal žalovaný možnosť predložiť. Pokiaľ ide o námietku žalovaného o nesprávnom právnom posúdení veci aplikáciou nesprávneho ustanovenia právneho predpisu a s tým súvisiaceho nedostatočne zisteného skutkového stavu poukázala, že aby odvolací súd mohol zrušiť rozhodnutie súdu prvej inštancie musia byť splnené obidva predpoklady, t.j. nesprávne právne posúdenie aj nedostatočne zistený skutkový stav; v danom prípade však súd prvého stupňa použil správnu právnu normu na zistený skutkový stav a správne ju aj interpretoval v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou.

2.2.4 Na základe uvedeného žalobkyňa vyjadrila názor, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je vecne aj právne správny, aplikované ustanovenia právneho predpisu boli použité správne a súd dostatočne zistil skutkový stav, preto nie je naplnený žiadny z odvolacích dôvodov. Navrhla potvrdenie napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie a priznanie náhrady trov konania.

2.3 Vyjadrenie žalobkyne k odvolaniu doručil odvolací súd právnemu zástupcovi žalovaného dňa 21.09.2016 na vedomie (č.l. 551 spisu).

2.4 Dňa 14.10.2016 doručil žalovaný odvolaciemu súdu písomné vyjadrenie zo dňa 13.10.2016 (č.l. 573-574 spisu), v ktorom prostredníctvom svojho právneho zástupcu vyjadril názor, že hlavným účelom ochranné doby podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce je len, aby so zamestnancom nebol skončený pracovný pomer počas jej plynutia; uvedené ustanovenie však nemožno aplikovať aj na posudzovanie prípadu platnosti (neplatnosti) skončenia pracovného pomeru; z teleologického výkladu ustanovenia § 77 Zákonníka práce vyplýva, že dvojmesačná prekluzívna lehota na podanie žaloby začína plynúť odo dňa nasledujúceho po dni, keď sa mal pracovný pomer skončiť, t.j. zákonodarca spája začatie plynutia prekluzívnej lehoty nie na moment skutočného skončenia pracovného pomeru, ale rozhodujúci je moment, kedy sa pracovný pomer (pôvodne) skončiť mal; v prejednávanej spore tak nastáva situácia, kedy sa pracovný pomer žalobkyne v skutočnosti skončil dňa 30.03.2013 (vzhľadom na neplánované plynutie ochranné doby), avšak v zmysle Zákonníka práce a podanej výpovede sa mal riadne skončiť uplynutím výpovednej doby dňa 30.04.2012, preto prekluzívna lehota na podanie žaloby o neplatnosť výpovede uplynula dňa 30.07.2012; v tejto súvislosti žalovaný poukázal na skutočnosť, že dočasná práceneschopnosť bráni zamestnancovi len vo vykonávaní akejkoľvek práce pre zamestnávateľa, avšak v drvivej väčšine prípadov nebráni zamestnancovi vykonávať iné činnosti; zamestnanec sa tak môže domáhať svojich práv na súde podaním žaloby bez ohľadu na jeho dočasnú práceneschopnosť,

prípadne môže na podanie žaloby splnomocniť zástupcu; žiadny právny predpis nepočíta s prerušením, resp. odkladom začiatku plynutia hmotnoprávných zákonných lehôt len z toho dôvodu, že je niekto práceneschopný (v tomto smere poukázal žalovaný aj na rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 17CoPr/1/2016 zo dňa 22.03.2016, ktorý uvedený názor potvrdzuje aj odkazom na existujúcu judikatúru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky); preto žalovaný zotrval na svojom názore, že žalobkyňa podala žalobu po uplynutí dvojmesačnej prekluzívnej lehoty podľa § 77 Zákonníka práce.

2.4.1 V ďalšej časti vyjadrenia žalovaný zdôraznil, že (1) organizačnú zmenu vykonal zákonným spôsobom, (2) viac nepotreboval vykonávať práce, ktoré vykonávala žalobkyňa v pôvodnom rozsahu, (3) sledovaným cieľom organizačnej zmeny a následného prepúšťania bolo dosiahnuť zvýšenie efektivity práce a úsporu finančných prostriedkov, (4) žalobkyňa nebola jediným prepusteným zamestnancom vzhľadom na predmetné organizačné zmeny a (5) nemal možnosť v predmetnom čase zamestnať prepúšťaných zamestnancov na inom pracovnom mieste; zdôraznil, že v konaní nebolo preukázané, že by organizačnou zmenou sledoval iný zámer ako zvýšenie efektivity práce a úsporu finančných prostriedkov; hlavný argument žalobkyne prevzatý súdom prvej inštancie, že žalobkyňa bola jedinou dostatočne kvalifikovanou osobou na výkon kontrolnej činnosti a ktorá ju aj skutočne vykonávala nemôže obstať ako dôvod neplatnosti výpovede, pretože žiadny zákon nebráni zamestnávateľovi rozhodnúť v rámci organizačnej zmeny, že za účelom zvýšenia efektivity práce a úspory financií, bude vykonávanie práce (kontroly) zabezpečovať v inom rozsahu a inými subjektmi a to dokonca aj inak než prostredníctvom osôb zamestnávaných v pracovnoprávnom vzťahu s výnimkou prípadov, ak by išlo o plnenie bežných úloh zamestnávateľa vyplývajúcich z predmetu jeho činnosti (žalovaný poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/733/2003 zo dňa 20.11.2003); v tomto smere žalovaný poukázal, že predmetom jeho činnosti v zmysle zriaďovacej listiny nikdy nebol výkon vnútornej kontroly.

2.4.2 Žalovaný zdôraznil, že splnenie tzv. ponukovej povinnosti ako podmienky platnosti výpovede nemožno vykladať absolútne ako to robí žalobkyňa a súd prvej inštancie, že „zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu“, ale treba ju vykladať s použitím teleologického výkladu tak, že „zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadne iné voľné pracovné miesto“; organizačnou zmenou nedošlo u neho k úplnému zrušeniu vykonávania konkrétnej pracovnej činnosti, ale došlo k zrušeniu konkrétneho pracovného miesta a vytvorenie iného pracovného miesta pre žalobkyňu by bolo v rozpore s predmetnou organizačnou zmenou; nie je rozumné očakávať a požadovať od zamestnávateľa za účelom úspory financií a snahy o zefektívnenie práce bude paralelne so zrušením pracovných miest vytvárať miesta nové na inom úseku, resp. s inou obdobnou pracovnou náplňou, aby nedošlo k rozviazaniu pracovných pomerov s nadbytočnými zamestnancami; nakoľko platnosť právnych úkonov sa bezvýhradne posudzuje podľa stavu v čase ich vykonania, tak aj v čase spornej výpovede nemal možnosť zamestnať žalobkyňu na inej pracovnej pozícii.

2.5 Vyjadrenie žalovaného doručoval odvolací súd právnej zástupkyňi žalobkyne na vedomie (č.l. 580 spisu).

3. Dôkazy vykonané v odvolacom konaní a ich vyhodnotenie (§ 393 ods. 2 prvá veta tretia rubrika C.s.p.)

3.1 V prejednávanom spore nevykonali odvolací súd v odvolacom konaní žiadne dôkazy a pri rozhodovaní bol viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 C.s.p.).

4. Zistený skutkový stav a právne posúdenie veci s prípadným odkazom na ustálenú rozhodovaciu prax (§ 393 ods. 2 prvá veta štvrtá rubrika C.s.p.).

4.1 Konanie v prejednávanom spore začalo pred 30.06.2016. Dňa 01.07.2016 nadobudol účinnosť zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok; podľa § 470 ods. 1 C.s.p., ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti; podľa § 470 ods. 2 C.s.p., právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované; ak sa tento zákon použije na konania začaté pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, nemožno uplatňovať ustanovenia tohto zákona o predbežnom prejednaní veci, popretí skutkových tvrdení protistrany a sudcovskej koncentracii konania, ak by boli v neprospech strany.

4.2 Krajský súd, funkčne príslušný na rozhodnutie o odvolaní žalovaného podľa § 34 C.s.p., preskúmal vec bez potreby nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 C.s.p. len v rozsahu odvolania žalovaného podľa § 379 C.s.p. a z dôvodov vymedzených v odvolaní žalovaného podľa § 380 ods. 1 C.s.p. a rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 C.s.p. ako vecne správny potvrdil.

4.3 Podľa § 387 ods. 1 C.s.p., odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

4.4 Odvolací súd preskúmal všetky podstatné odvolacie námietky žalovaného ako aj predchádzajúce konanie spolu s napadnutým rozsudkom súdu prvej inštancie a v tejto súvislosti udáva, že sa v plnom rozsahu stotožňuje s právnym záverom súdu prvej inštancie o včasnosti podanej žaloby, o neplatnosti spornej výpovede z dôvodu odmietnutia súhlasu zástupcov zamestnancov s výpoveďou ako aj o tom, že od žalovaného možno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, v tomto smere si osvojuje dôvody napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie a v zmysle § 387 ods. 2 C.s.p. na tieto v celom rozsahu poukazuje. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku a reagujúc na odvolacie dôvody žalovaného odvolací súd udáva, že súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel vo vzťahu k záveru o neplatnosti výpovede z vyššie uvedených dôvodov k správnym skutkovým zisteniam, na ktoré aplikoval správne ustanovenie právneho predpisu a súčasne vec správne právne posúdil. Z dôvodu, že odvolací súd je rozsahom a dôvodmi odvolania žalovaného viazaný (§ 379 C.s.p.; § 380 C.s.p.), pri posudzovaní veci sa zaoberal len námietkami žalovaného uvedenými v odvolaní a procesným postupom súdu prvej inštancie, ktorý predchádzal vydaniu napadnutého rozsudku z hľadiska, či došlo k vadám, ktoré sa týkajú procesných podmienok (§ 380 ods. 2 C.s.p.).

4.5 Žalovaný v podanom odvolaní v prvom rade namietal, že žalobkyňa v prejednávanej spore nedoručila žalobu na súd v zákonnej prekluzívnej dvojmesečnej lehote podľa § 77 Zákonníka práce. Medzi stranami nebolo sporné, že spornú výpoveď doručil žalovaný žalobkyňi dňa 30.01.2012; dňa 26.04.2012 bola žalobkyňa uznaná za dočasne práceneschopnú a jej práceneschopnosť trvala do 30.03.2013; dňa 29.05.2013 doručila žalobkyňa žalobu súdu prvej inštancie. Odvolací súd súhlasí s názorom súdu prvej inštancie, že zákonná dvojmesačná prekluzívna lehota na podanie žaloby v prejednávanej spore podľa § 77 Zákonníka práce začala žalobkyňi plynúť až po skončení ochrannej doby podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce a jej posledný deň pripadol na deň 31.05.2013. V zmysle § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou mohla žalobkyňa uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť; podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce, ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá; žalobkyňa dňa 27.04.2012 doručila žalovanému oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní. Sporná výpoveď bola tak žalobkyňi daná dňa 30.01.2012, teda pred začiatkom ochrannej doby dňa 26.04.2012, v rámci plynutia ktorej by žalobkyňi uplynula trojmesačná výpovedná doba, pracovný pomer žalobkyne skončil dňa 30.03.2013 uplynutím ochrannej doby a začala plynúť dvojmesačná prekluzívna lehota na podanie žaloby v prejednávanej spore na súd; keďže žalobkyňa podala žalobu na súd dňa 29.05.2013 uplatnila neplatnosť výpovede na súde včas.

4.5.1 Odvolací súd nesúhlasí s názorom žalovaného, že práceneschopnosť žalobkyne nemala vplyv na začiatok plynutia zákonnej dvojmesečnej prekluzívnej lehoty na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru na súde. Žalovaný vychádzal z názoru, že ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca nemá vplyv na začiatok a plynutie tejto lehoty. Odvolaciemu súdu známa súdna prax však zaujala opačný názor, podľa ktorého dvojmesačná prekluzívna lehota na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru na súde podľa § 77 Zákonníka práce začne zamestnancovi plynúť až po skončení prípadnej ochrannej doby v dôsledku práceneschopnosti dotknutého zamestnanca dokonca bez rozdielu, či táto začala plynúť pred doručením výpovede alebo po doručení výpovede v zmysle § 64 ods. 2 Zákonníka práce (porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7MCdo/1/2010 zo dňa 12.12.2011, v ktorom najvyšší súd posudzoval situáciu, kedy výpoveď bola na rozdiel od prejednávanej sporu zamestnancovi v rozpore so zákonom daná po začatí plynutia ochrannej doby a v podstate vyslovil záver, že aj v tomto prípade začne dvojmesačná prekluzívna lehota na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru plynúť po skončení ochrannej doby obdobne ako v prípade podľa ustanovenia § 64 ods. 2 Zákonníka práce).

4.5.2 Názor, podľa ktorého začiatok plynutia dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru neovplyvňuje ani prípadná ochranná doba z dôvodu práceneschopnosti žalobkyne počas plynutia výpovednej doby, prevzal žalovaný z rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/31/1997 zo dňa 19.05.1997 (uverejneného v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod č. R 119/1999), ktorého právna veta znie: „Počiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru podľa § 64 Zákonníka práce nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca“; v uvedenom rozhodnutí najvyšší súd vykladal ustanovenie § 64 zákona č. 65/1965 Zb. (Zákonník práce účinný do 31.03.2002), podľa ktorého „neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže tak zamestnávateľ ako aj zamestnanec uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním“; predmetné rozhodnutie však nemožno aplikovať v prejednávanej spore, pretože stratilo opodstatnenie z dôvodu zmeny právneho stavu nakoľko ustanovenie § 77 Zákonníka práce neprevzalo text pôvodného ustanovenia § 64 Zákonníka práce (zákon č. 65/1965 Zb.) v časti, podľa ktorej dvojmesačná prekluzívna lehota na uplatnenie nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru mala začať plynúť odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť „týmto rozviazaním“; práve s poukazom na túto časť znenia ustanovenia § 64 Zákonníka práce (zákon č. 65/1965 Zb.) najvyšší súd v odôvodnení citovaného rozhodnutia zdôraznil, že „pre plynutie predmetnej prekluzívnej lehoty je podstatný rozvázovací prejav“; ustanovenie § 77 Zákonníka práce už v rozpore s názorom žalovaného neviaže začiatok plynutia dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru na rozvázovací prejav, ale pri určovaní počiatku plynutia tejto lehoty je potrebné brať do úvahy aj ostatné ustanovenia ovplyvňujúce okamih skončenia pracovného pomeru podľa namietaného spôsobu skončenia pracovného pomeru, ktorého platnosť je medzi zamestnancom a zamestnávateľom sporná, medzi ktoré nepochybne patrí aj ustanovenie § 64 ods. 2 Zákonníka práce o vplyve ochrannej doby na plynutie výpovednej doby. Nemožno preto súhlasiť s názorom žalovaného, že uvedený prístup bez výslovnej právnej úpravy znamená prerušenie, resp. odklad začatia plynutia zákonnej prekluzívnej lehoty, pretože ide len o určenie začiatku jej plynutia.

4.5.3 Podľa odvolacieho súdu vzhľadom na vyššie uvedené slovné spojenie „odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť“ v ustanovení § 77 Zákonníka práce nemožno vzťahovať na deň, kedy sa mal pracovný pomer skončiť podľa konkrétneho spôsobu jeho skončenia (bez zohľadnenia prípadnej ochrannej doby), ale je potrebné ho vzťahovať práve na tvrdenú neplatnosť konkrétneho spôsobu skončenia pracovného pomeru z pohľadu zamestnanca, resp. zamestnávateľa, v prospech ktorého je táto lehota na uplatnenie príslušných nárokov ustanovená a podľa názoru ktorého len mal pracovný pomer skončiť, pretože konkrétny spôsob jeho skončenia je podľa tohto zamestnanca, resp. zamestnávateľa (ako adresáta tohto ustanovenia) neplatný. Konkrétny okamih začatia plynutia prekluzívnej lehoty na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru je potom daný skutočným okamihom skončenia pracovného pomeru, ktorý môže byť ovplyvnený aj inými ustanoveniami Zákonníka práce (vrátane ustanovení o ochrannej dobe). Pokiaľ teda žalovaný namietal, že týmto spôsobom by mohol byť počiatok plynutia predmetnej dvojmesačnej prekluzívnej lehoty v niektorých prípadoch značne oddialený (napr. v dôsledku dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca) možno poukázať na to, že ide v tomto prípade o prejav ochrannej funkcie pracovného práva.

4.5.4 Podľa odvolacieho súdu neobstojí poukaz žalovaného na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2Cdo/80/2009 zo dňa 27.04.2010 v spojení s uznesením Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 339/2010 zo dňa 09.09.2010, pretože zo skutkových okolností uvedených rozhodnutí vyplýva, že na rozdiel od prejednávanej spory išlo o prípad posudzovania včasnosti uplatnenia nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru, ktorým bola výpoveď z dôvodu obzvlášť závažného porušenia pracovnej disciplíny, kedy neprichádza do úvahy plynutie ochrannej doby (§ 64 ods. 3 Zákonníka práce); preto práceneschopnosť zamestnanca v uvedenom prípade nemala podľa rozhodnutia súdov žiadny vplyv na plynutie dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru (na rozdiel od prejednávanej spory nešlo o tzv. nezavinené skončenie pracovného pomeru, preto závery súdov o absencii vplyvu práceneschopnosti zamestnanca na plynutie prekluzívnej lehoty nie sú v prejednávanej spore použiteľné).

4.5.5 Obdobne neobstojí poukaz žalovaného na uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 219/2007 zo dňa 10.10.2007, v ktorom išlo o aplikáciu začiatku plynutia dvojmesačnej

prekluzívnej lehoty na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 64 Zákonníka práce (zákon č. 65/1965 Zb.) v súlade s rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/31/1997 zo dňa 19.05.1997, ktorého závery však vzhľadom na vyššie uvedené (bod 4.5.2 odôvodnenia) nemožno aplikovať v prejednávanej spore.

4.5.6 Nakoniec neobstojí ani poukaz žalovaného na rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 17CoPr/1/2016 zo dňa 22.03.2016, ktorého závery o vplyve práceneschopnosti zamestnanca na začiatok plynutia dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce sú v súlade s argumentáciou žalovaného (s ktorou však odvolací súd z vyššie uvedených dôvodov nesúhlasí); krajský súd v uvedenom rozhodnutí uviedol, že „v danej veci existuje už aktuálna judikatúra Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, od ktorej sa neodklonil“, konkrétne rozhodnutia však neoznačil a odvolaciemu súdu nie sú ani známe. Zo všetkých uvedených dôvodov dospel odvolací súd na rozdiel od žalovaného k záveru, že žaloba v prejednávanej veci bola podaná včas v rámci dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce.

4.6 Preskúmaním veci sa odvolací súd stotožnil aj s názorom súdu prvej inštancie o neplatnosti spornej výpovede z dôvodu absencie súhlasu zástupcov zamestnancov podľa § 240 ods. 8 a 9 Zákonníka práce. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobkyňa bola v čase výpovede členkou závodného výboru a zástupcovia zamestnancov odmietli dať predchádzajúci súhlas s výpoveďou žalobkyne. Absencia súhlasu zástupcov zamestnancov z výpoveďou žalobkyne spôsobuje jej neplatnosť (§ 240 ods. 9 Zákonníka práce); spornú výpoveď by bolo možné považovať za platnú len v prípade preukázania danosti všetkých formálnych a materiálnych podmienok výpovede z hľadiska uplatneného výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce za súčasného preukázania, že od žalovaného ako zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával.

4.6.1 Odvolací súd v prvom rade udáva, že na ostatnom zasadnutí občianskoprávneho kolégia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky dňa 19.09.2016 bolo na publikovanie do Zbierky stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky prijaté uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Cdo/273/2013 zo dňa 21.12.2015, v ktorom najvyšší súd uskutočnil výklad aplikácie ustanovenia § 240 ods. 9 Zákonníka práce, v zmysle ktorého súd v konaní o neplatnosť výpovede danej zástupcovi zamestnancov neskúma z vlastnej iniciatívy, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával; preto ak chce zamestnávateľ v prípadnom spore podľa § 77 Zákonníka práce o neplatnosť výpovede zvrátiť jej neplatnosť ako následok nesúhlasu zástupcov zamestnancov s výpoveďou danou zamestnancovi (ktorý je členom odborového orgánu) a teda dosiahnuť platnosť ním urobeného neplatného právneho úkonu, musí tvrdiť a preukazovať konkrétne hmotnoprávne skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával; bremeno tvrdenia ako aj dôkazné bremeno ohľadne preukázania, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával v prejednávanej spore zaťažovalo žalovaného.

4.6.2 V tomto smere odvolací súd preskúmaním spisu súdu prvej inštancie zistil, že tvrdenie o tom, že od neho nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobkyne, žalovaný prvýkrát predniesol až do zápisnice o pojednávaní v rámci záverečnej reči pred vyhlásením napadnutého rozsudku. V podanom odvolaní žiadne konkrétne hmotnoprávne skutočnosti pre tento záver neuviedol, keď odvolací súd zdôrazňuje, že pri rozhodovaní o podanom odvolaní je dôvodmi odvolania viazaný. V podanom odvolaní žalovaný v tomto smere len poukázal na skutočnosť, že jeho rozhodnutie o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou spornou výpoveďou nebolo motivované jej členstvom v závodnom výbore a predmetné ustanovenie § 240 ods. 8 Zákonníka práce slúži na ochranu zástupcov zamestnancov pred opatreniami zamestnávateľa motivovanými ich postavením alebo činnosťou; nakoľko zo spisu a osobitne z vykonaného dokazovania nevyplývajú žiadne skutkové podklady pre záver o dôvode podanej výpovede z dôvodu členstva žalobkyne v závodnom výbore (takýto dôvod výpovede netvrdila ani samotná žalobkyňa) nebolo možné zo strany odvolacieho súdu sa k tejto argumentácii žalovaného vyjadriť, pretože k tomu absentovali akékoľvek skutkové či právne podklady.

4.6.3 Odvolací súd sa nestotožnil s názorom žalovaného prezentovaným v podanom odvolaní, podľa ktorého ustanovenie § 240 ods. 8 a 9 Zákonníka práce neprimerane zasahuje do jeho postavenia ako zamestnávateľa a prakticky znemožňuje skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou až v takom

rozsahu, že sa dostáva do rozporu s Ústavou Slovenskej republiky (žalovaný konkrétne poukázal na článok 36 písm. b/ Ústavy Slovenskej republiky), pretože ide o ďalší konkrétny rozmer (prejav) ochrannej funkcie pracovného práva (osobitne vo vzťahu k zástupcom zamestnancov) stanovenej zákonom (formálna ústavnoprávna požiadavka na stanovenie povinnosti) a zákon na vyváženie tejto ochrany za účelom spravodlivého usporiadania vzťahov dáva žalovanému ako zamestnávateľovi dostatočný priestor na preukázanie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. Aj keď zákon v ustanovení § 240 ods. 9 Zákonníka práce neuvádza žiadne konkrétne dôvody, pre ktoré by nebolo možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, a teda ide o právnu normu s tzv. neurčitou hypotézou, nepochybne pôjde na jednej strane predovšetkým o dôvody a skutočnosti, ktoré majú vzťah ku konkrétnemu posudzovanému spôsobu skončenia pracovného pomeru (okamžité skončenie pracovného pomeru, resp. výpoveď), jeho dôvodom a okolnostiam, za ktorých bol prijatý (podstatné zvýšenie efektivity práce, výrazná úspora finančných prostriedkov, absencia akejkoľvek práce pre zamestnanca a podobne), ale na druhej strane aj o dôvody na strane dotknutého zamestnanca (napr. subjektívna alebo objektívna neschopnosť vykonávať dohodnutú prácu, porušovanie pracovnej disciplíny a podobne). Žiadne takéto konkrétne skutočnosti žalovaný v konaní netvrdil ani nepreukazoval.

4.6.4 Len podľa obsahu záverečnej reči pred vyhlásením napadnutého rozsudku možno dospieť k záveru, že za dôvod, pre ktorý nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, žalovaný považoval úsporu finančných prostriedkov. V tomto smere však z vykonaného dokazovania vyplynulo, že bezprostredne po skončení pracovného pomeru so žalobkyňou spornou výpoveďou došlo k zmene pracovných zmlúv troch iných zamestnancov žalovaného v zmysle rozšírenia ich pôsobnosti aj na druh práce vykonávaný predtým žalobkyňou v súvislosti s čím došlo aj k zvýšeniu ich osobného ohodnotenia a vynaloženiu ďalších výdavkov na školenia za účelom získania kvalifikácie na výkon vnútornej kontroly. Okrem toho okrem porovnania priamych výdavkov za účelom preukázania úspory finančných prostriedkov by bolo potrebné predložiť aj porovnanie úspory finančných prostriedkov v dôsledku vnútornej kontroly vykonávanej žalobkyňou s príslušnou kvalifikáciou s úsporou finančných prostriedkov v dôsledku vnútornej kontroly vykonávanej následne viacerými zamestnancami žalovaného bez príslušnej kvalifikácie. Napriek tvrdeniu žalovaného o výraznej úspore finančných prostriedkov však konkrétna suma, na základe ktorej by bolo možné posúdiť spravodlivosť, resp. nespravodlivosť ďalšieho zamestnávania žalobkyne vo vzťahu k žalovanému, z vykonaného dokazovania nevyplýva.

4.6.5 Za dôvod, pre ktorý nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, nemožno považovať ani jeho tvrdenie, že kontrolu u neho vykonávajú aj iní zamestnanci, pretože podľa výsledkov vykonaného dokazovania vnútornú kontrolu vykonávala u žalovaného jedine žalobkyňa. Pokiaľ v medziobdobí došlo k zmene právnej úpravy na úseku kontroly, túto nemožno zohľadniť, pretože dôvody, pre ktoré prípadne nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, skúma súd perspektívne, t.j. z hľadiska perspektívy okamihu, keď sporná výpoveď bola daná, a nie retrospektívne, t.j. z hľadiska ďalšieho vývoja udalostí, prípadne zmeny právnej úpravy a podobne.

4.6.6 K námietke žalovaného v podanom odvolaní, podľa ktorej nesúhlasné stanovisko zástupcov zamestnancov so spornou výpoveďou nie je dôvodné, odvolací súd len udáva, že zákon súdu neumožňuje žiadnym spôsobom skúmať dôvodnosť alebo nedôvodnosť nesúhlasu zástupcov zamestnancov so spornou výpoveďou a na záver o neplatnosti spornej výpovede podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce postačuje fakt, že tento súhlas nebol udelený, čo v konaní nebolo sporné.

4.6.7 Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné spornú výpoveď považovať za neplatnú podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce z dôvodu absencie súhlasu zástupcov zamestnancov a v súlade so zásadou hospodárnosti konania nebolo už potrebné v prejednávanej spore skúmať splnenie ostatných formálnych a materiálnych predpokladov platnosti spornej výpovede, pretože tieto už nemohli zmeniť záver o jej neplatnosti. Z uvedeného dôvodu nebolo potrebné ani vykonať navrhnuté dokazovanie listinným dôkazmi a v tejto súvislosti nedošlo ani k žalovaným vytýkanému procesnému pochybeniu v rámci dokazovania v postupe súdu prvej inštancie.

5. Podstatné vyjadrenia strán prednesené v konaní na súde prvej inštancie, s ktorými sa v odôvodnení rozhodnutia nevysporiadal súd prvej inštancie (§ 393 ods. 2 prvá veta piata rubrika C.s.p. v spojení s § 387 ods. 3 prvá veta C.s.p.).

5.1 V prejednávanom spore odvolací súd v odôvodnení napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie ani v obsahu spisu neidentifikoval žiadne podstatné vyjadrenia strán, s ktorými by sa súd prvej inštancie nevysporiadal. Navyše za účelom zamedzenia prekvapivosti rozhodnutia odvolacieho súdu by nepochybne muselo ísť o vyjadrenia strán, ktoré majú vzťah k uplatneným odvolacím dôvodom.

6. Podstatné tvrdenia strán uvedené v odvolaní (§ 393 ods. 2 prvá veta piata rubrika C.s.p. v spojení s § 387 ods. 3 druhá veta C.s.p.).

6.1 Žalovaný podané odvolanie odôvodnil v podstate tým, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f/ C.s.p.) a nakoniec tým, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h/ C.s.p.). Vzhľadom na vyššie uvedené (body 4.5 až 4.6.7 odôvodnenia) je však napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vecne správny a vytýkané vady odvolací súd v rozhodnutí alebo v procesnom postupe súdu neidentifikoval.

7. Na základe uvedeného odvolací súd napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdil.

8. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 C.s.p., podľa ktorého ustanovenia o trovách konania pred súdom prvej inštancie sa použijú aj na odvolacie konanie v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p., podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci a v spojení s § 262 ods. 1 C.s.p., podľa ktorého o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. Nakoľko žalobkyňa bola v odvolacom konaní v plnom rozsahu úspešná, priznal jej odvolací súd proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. O samotnej výške náhrady trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

9. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 druhá veta C.s.p.).

Poučenie:

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

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

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

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

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.); dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) C.s.p. (§ 421 ods. 2 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 C.s.p. nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 C.s.p.); na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 C.s.p.).

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii; ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.); dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 C.s.p.).

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

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom; dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.); povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 C.s.p.).