

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 44Cpr/1/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316201338  
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 04. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dagmar Vaverčáková  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2017:1316201338.8

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III v konaní pred sudkyňou JUDr. Dagmar Vaverčákovou v spore žalobkyne: X.. A. Ď., D. T. T., I. XXX/XX, zastúpená JUDr. Petrom Škultéty, advokátom, so sídlom v Bratislave, Heydukova 3, proti žalovanej: Slovenská sporiteľňa, a. s. so sídlom v Bratislave, Tomášikova 48, IČO: 00 151 653, zastúpená FROLKOVIČ Legal s.r.o., so sídlom v Bratislave, Aupark Tower, Einsteinova 24, IČO: 50 106 228, určenie neplatnosti výpovede, takto

### rozhodol:

Súd určuje, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni listom žalovanej zo dňa 01.07.2015 podľa § 63 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce, je n e p l a t n á.

Žalobkyni súd priznáva náhradu trov konania v plnom rozsahu.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou doručenu na súd dňa 28.01.2016, sa žalobkyňa domáhala určenia, že výpoveď z pracovného pomeru daná jej žalovanou dňa 01.07.2015 je neplatná. Zároveň sa domáhala náhrady trov konania.

2. Žalobu odôvodnila tým, že so žalovanou dňa 28.04.1995 uzatvorila pracovnú zmluvu v znení dodatkov zo dňa 02.04.2002, 10.12.2002, 18.12.2007 a 01.01.2011, s nástupom do zamestnania dňa 01.05.1995. V zmysle pracovnej zmluvy vykonávala druh práce - " poradca senior " v mieste výkonu práce Trenčín - obchodné miesto Sporocentrum Bývania ( ďalej len SCB). Dňa 25.09.2012 jej žalovaná doručila výpoveď zo dňa 04.09.2012 podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce (ďalej len prvá výpoveď ). Dôvodom prvej výpovede bolo údajné závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne v zmysle článku 8 bod 8. 6 pracovného poriadku žalovanej, zistené internou kontrolou žalovanej, vo veci údajného porušenia bankového tajomstva podľa zák. č. 483/2001 Z.z. o bankách a zák. č. 428/2002 Z.z. o ochrane osobných údajov. Rozsudkom Okresného súdu Bratislava III zo dňa 07.08.2014 č.k. 9 Cpr 1/2013 - 217, právoplatného a vykonateľného dňa 29.06.2015 v spojení s rozsudkom Krajského súdu Bratislava zo dňa 28.04.2015 č.k. 8CoPr 19/2014 - 243, právoplatného dňa 29.06.2015, ktorým odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie, ktorým určil, že prvá výpoveď je neplatná. Žalovaná doručila dňa 01.08.2015 žalobkyni výpoveď zo dňa 01.07.2015 podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len - druhá výpoveď). Dôvodom druhej výpovede žalovanej bola údajná nadbytočnosť žalobkyne, keďže žalovaná ju nemala možnosť ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v dohodnutom mieste výkonu práce. Žalobkyňa považuje druhú výpoveď za neplatnú z dôvodu, že výpovedný dôvod žalovanej uvedený v druhej výpovedi je nepravdivý, účelový a zavádzajúci a preto nemohol založiť zákonný skutkový a právny dôvod pre účinnú výpoveď. V predmetnej veci nebol založený skutkový (organizačný), ako aj právny dôvod druhej výpovede - nadbytočnosť žalobkyne, pretože jej pracovné miesto nebolo zrušené, ale bolo obsadené inou osobou, v čase trvania pracovnoprávneho sporu medzi žalobkyňou a žalovanou, ktorého predmetom bola

neplatnosť prvej výpovede. Žalovaná si voči žalobkyni nesplnila ponukovú povinnosť, t. j. neponúkla jediné vhodné pracovné miesto v dohodnutom mieste výkonu práce. Žalobkyňa trvá na tom, aby ju žalovaná naďalej zamestnávala.

3. Na dôkaz svojich tvrdení žalobkyňa súdu predložila: pracovnú zmluvu z 28.04.1995, dodatok k pracovnej zmluve z 02.04.2002, dodatok k pracovnej zmluve z 10.12.2002, dodatok k pracovnej zmluve z 18.12.2007, rozsudok Okresného súdu Bratislava III č. k. 9Cpr 1/2013-217 z 07.08.2014, právoplatný dňa 29.06.2015, rozsudok Krajského súdu Bratislava č. k. 8CoPr 19/2014-243 z 28.04.2015, právoplatný dňa 29.06.2015, výpoveď z 01.07.2015 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP.

4. Žalovaná sa k žalobe vyjadrila písomne podaním z 23.05.2016. Žiadala žalobu ako nedôvodnú zamietnuť a priznať náhradu trov konania. Má za to, že výpoveď spĺňa všetky zákonom vyžadované obsahové náležitosti, bola riadne doručená, žalobkyňa sa stala nadbytočnou vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, žalovaná nemala možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Uviedla, že medzi stranami sporu je nesporné, že pracovný pomer žalobkyni u žalovanej bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 28.04.1995 s nástupom do práce dňa 01.05.1995, dohodnutý druh práce - poradca senior (podľa dodatku zo dňa 01.07.2011) s miestom výkonu práce MsP Trenčín a jej filiálky (podľa dodatku zo dňa 22.04.2002). Ďalej je nesporné, že rozsudkom Okresného súdu Bratislava III zo dňa 07.08.2014 č.k. 9 Cpr 1/2013 - 217, (právoplatný a vykonateľný dňa 29.06.2015 v spojení s rozsudkom Krajského súdu Bratislava zo dňa 28.04.2015 č.k. 8CoPr 19/2014 - 243) bolo určené, že prvá výpoveď daná žalovanou žalobkyni za porušenie pracovnej disciplíny, je neplatná. Rozsudok Krajského súdu v Bratislave bol vyhlásený dňa 28.04.2015, rozhodnutie súdu prvej inštancie ako aj odvolacieho súdu nadobudlo právoplatnosť dňa 29.06.2015. Odo dňa 30.06.2015 teda vznikla žalovanej povinnosť pridelovať žalobkyni prácu podľa dohodnutých podmienok v pracovnej zmluve - poradca senior v MsP v Trenčíne a jej filiálky. Rozhodnutím žalovanej došlo dňa 21.05.2016 k prijatiu písomného rozhodnutia - o zmene v systemizácii a počte zamestnancov pobočkovej siete pre rok 2015 - obchodné miesta: región Nitra, Trenčín, Prešov, podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, na základe ktorého došlo v záujme zabezpečenia efektívnosti práce k zrušeniu pracovných pozícií na obchodných miestach región Nitra, Trenčín a Prešov, pričom s účinnosťou k 01.06.2015 bola zrušená jedna pozícia poradca senior pre oblasť Trenčín 1. Ako vyplýva z predmetného rozhodnutia žalovanej pre oblasť Trenčín 1 došlo k zníženiu pozícií poradca senior z počtu 2 na počet 1. V čase prijatia tohto rozhodnutia (dňa 21.05.2015) boli pre oblasť Trenčín 1 vedené 2 miesta poradca senior - (1) Ing. Ďatková a (2) ďalší zamestnanec žalovanej. V čase prijatia rozhodnutia o nadbytočnosti už bolo vyhlásené rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave a teda žalovaná vedela, že po doručení písomného rozhodnutia odvolacieho súdu jej vznikne povinnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať podľa dohodnutých podmienok s tým, že žalovaná nevedela, k akému dňu právoplatnosť a vykonateľnosť odvolacieho rozhodnutia nastane. Dňa 30.06.2015 vznikla žalovanej povinnosť opätovne zamestnávať žalobkyňu. S ohľadom na prijaté rozhodnutie o nadbytočnosti žalovaná dňa 01.07.2015 písomne vypovedala pracovný pomer žalobkyni podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Výpoveď bola žalobkyni doručená dňa 01.08.2015. Žalovaná nemala možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce ( MsP v Trenčíne a jej filiálky), keď žalovaná nedisponovala prácou v pracovnej pozícii poradca senior, ani inou vhodnou prácou, ktorú by mohla žalobkyňa vykonávať. Predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sú - existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca, príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Žalobkyňa sa s účinnosťou k 30.06.2016 mala vrátiť na pozíciu poradca senior. Jedna pozícia poradca senior (z celkovo dvoch) bola rozhodnutím vedenia žalovanej zo dňa 21.05.2015 zrušená za účelom zvýšenia efektívnosti práce s účinnosťou k 01.06.2015 - k tomuto dňu došlo v mieste výkonu práce žalobkyni k zníženiu počtu pozícií poradca senior z dvoch na jednu. Z tohto dôvodu sa žalobkyňa nemohla vrátiť na pracovné miesto, ktoré bolo zrušené a teda je preukazne daná príčinná súvislosť medzi zrušením jedného miesta poradca senior (organizačná zmena) a nadbytočnosťou žalobkyni. Z pôvodne dvoch miest poradca senior zostalo po organizačnej zmene len jedno miesto, pričom žalovaná ako zamestnávateľ mala možnosť rozhodnúť o ukončení pracovného pomeru medzi dvoma zamestnankyňami a rozhodla sa pre žalobkyňu. S ohľadom na obsah potvrdenia o voľných pracovných miestach je zrejmé, že žalovaná ako zamestnávateľ nemala možnosť žalobkyňu ako zamestnanca ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

5. Na dôkaz svojich tvrdení žalovaná súdu predložila: dodatok k pracovnej zmluve z 22.12.2010, dodatok k pracovnej zmluve z 01.07.2011, rozhodnutie vedenia Slovenskej sporiteľne, a. s. č. 07.2/2015 z 21.05.2015 s prehľadom dopadu na plánovaný počet zamestnancov, výpoveď z 01.07.2015 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP s dokladom o doručovaní žalobkyni dňa 01.08.2015, potvrdenie z 11.05.2016 s výťažkom inzercie pracovných pozícií u žalovanej odo dňa 10.06.2015 do 19.02.2016.

6. Súd vykonal dokazovanie dôkazmi uvedenými v bodoch 3. a 5. predloženými stranami sporu a vykonal aj ďalšie dôkazy navrhnuté stranami sporu a to: výsluch žalobkyne, písomné vyjadrenie žalovanej z 25.08.2016 s prílohami - rozhodnutie o organizačnej zmene 2007 - protokol č. 54/2006 zo zasadnutia predstavenstva SLSP, a. s. z 18.12.2006 - uznesenie č. 308/2006 - plán FTE, zmena organizácie riadenia pobočkovej siete - uznesenie predstavenstva č. 225/2013 z 12.11.2013, výťažok zo stránky profesia.sk s uvedením inzerenta Slovenská sporiteľňa a. s. z 24.06.2015 s pracovnými ponukami biznis analytik Trenčín, Žilina, Nitra, Trnava a biznis manažér pre trenčiansky región, návrh plánu počtu FTE pre rok 2007, prehľad pobočiek MsP Trenčín a ich filiálky k 02.04.2002, prehľad pracovísk, kde pôsobila žalobkyňa počas trvania pracovného pomeru u žalovanej, organizačná štruktúra retailovej pobočkovej siete k 01.06.2015, pracovná zmluva V. H. z 01.08.1996 s dodatkami z 02.04.2002, z 01.09.2002, z 24.03.2003, z 17.06.2004, z 31.08.2004, z 22.11.2004, z 17.01.2005, z 13.06.2006, z 20.06.2008, z 30.06.2010, z 22.12.2010, z 01.07.2011, prehľad pracovných pozícií na obchodnom mieste Trenčín Nám. Sv. Anny - personálne obsadenie obchodného miesta Trenčín - 21.05.2015, 01.07.2015, 01.08.2015, obsah inzerátov zo stránky www.profesia.sk <<http://www.profesia.sk>> k 24.06.2015 - pracovná náplň biznis manažéra, pracovná náplň biznis analytika, pracovná zmluva X.. J. I. zo 16.01.2015 s dodatkom z 09.12.2015, z 28.12.2015, skončenie pracovného pomeru na dobu určitú z 28.07.2016, potvrdenie odborovej organizácie pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva - podnikový výbor žalovanej zo dňa 02.03.2017 o prerokovaní výpovede žalobkyne a zistil tento skutkový stav :

7. Žalobkyňa považuje predmetnú výpoveď za neplatnú z dôvodu, že nebol založený skutkový dôvod výpovede a síce organizačná zmena tvrdená žalovanou a preto žiada, aby žalovaná predložila súdu rozhodnutia predstavenstva žalovanej citované v predmetnej výpovedi, organizačnú štruktúru pobočkovej siete s účinnosťou od 01.07.2007 ako aj uznesenie predstavenstva č. 225/2013. Podľa žalobkyne, neexistovala nadbytočnosť, nakoľko pracovné miesto žalobkyne nebolo zrušené a z dôvodu prebiehajúceho pracovného sporu bolo obsadené iným zamestnancom žalovanej. Táto skutočnosť bola žalobkyni uvedená žalovanou pri ústnom rokovaní. Ďalej nebola splnená ponuková povinnosť, keď žalobkyni malo byť ponúknuté aj iné vhodné pracovné miesto. Má za to, že organizačná zmena, ktorú tvrdí žalovaná sa netýkala Sporocentra Bývania, pretože tam bol stále počet zamestnancov 4 aj pred daním výpovede žalobkyni a to až do 6/2016. Žalobkyňa označila dve voľné pracovné miesta v regióne žalobkyne mimo pracovných miest, ktoré predložila žalovaná a síce - biznis analytik pre Trenčín, Žilinu, Nitru a Trnavu a biznis manažér pre trenčiansky región, ktoré mali byť voľné k 24.06.2015 a zverejnené boli v júli a auguste 2015 a žalobkyňa spĺňala kvalifikačné predpoklady pre výkon týchto pracovných pozícií. Žalobkyňa má za to, že aj keď trval pracovný spor medzi stranami sporu, tak aj zákon hovorí, že zamestnávateľ je povinný na náhradu mzdy od času keď zamestnanec oznámi, že trvá na ďalšom zamestnaní až do momentu, keď umožní pracovať. Nemožno súhlasiť s tým, že keď žalovaná neumožnila pracovať žalobkyni, vytvorila tak prekážku a to, že pracovný pomer trval, vyplýva aj z potvrdenia o zamestnaní z 01.12.2015, z ktorého vyplýva, že žalobkyňa bola zamestnancom žalovanej od 01.05.1995 do 30.11.2015, teda bez ohľadu na právoplatnosť rozsudku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Žalovaná nepredložila dôkazy odkedy bola presunutá pracovníčka H. na SCB na miesto žalobkyne, odkiaľ bola presunutá a či jej pôvodné miesto bolo obsadené, teda či u žalovanej neexistovalo voľné pracovné miesto po p. Horňákovej. Žalovaná nepreukázala k dátumom 21.05.2015 (rozhodnutie o organizačnej zmene), k 01.06.2015 ( účinnosť organizačnej zmeny), k 01.07.2015 (danie výpovede) a k 01.08.2015 (doručenie výpovede), počet pracovných miest na obchodnom mieste Trenčín, Nám. Sv. Anny osobitne pre túto pobočku a pre SCB. Žalobkyni mali byť ponúknuté aj voľné pracovné miesta biznis analytik a biznis manažér, nakoľko spĺňala kvalifikačné predpoklady, pričom skutočnosť, že okrem miesta výkonu práce Trenčín tam boli aj iné miesta výkonu nezbavuje žalovanú povinnosti ponúknuť jej tieto pracovné miesta. Žalovaná bola povinná ponúknuť žalobkyni aj pracovné miesto - poradca, inzerované od 10.06. do 24.06.2015. Rozsudok krajského súdu bol vyhlásený v 4/2015. Žalovaný sa mal možnosť s ním oboznámiť, rozhodnutie krajského súdu je záväzné a deklarovalo, že pracovný pomer trval. Postup žalovanej bol preto špekulatívny, čomu nasvedčuje

aj dátum inzercie voľného pracovného miesta poradcu od 10.06.do 24.06.2015, pričom žalovaná vo vyjadrení uviedla, že už 03.06.2015, teda ešte pred inzerciou bola uzatvorená pracovná zmluva na toto miesto. Organizačná štruktúra ako ju predložila žalovaná je neprehľadná, nakoľko nie je evidentné, že SCB Trenčín spadá pod pobočku a preto nech žalovaná predloží celú organizačnú štruktúru žalovanej, ktorá bude obsahovať aj postavenie jednotlivých SCB ako aj jednotlivých pobočiek. Ani predložené dôkazy nevyvrátili skutočnosť, že pracovné miesto p. I. bolo voľné a keďže bola presunutá, malo byť zrušené, avšak nebolo. Pokiaľ ide o pracovníka S. K., žalovaná predložila pracovnú zmluvu z 24.11.2015, avšak z nej vyplýva iba skutočnosť, že toto miesto bolo obsadené od 01.12.2015, avšak nebolo preukázané, kedy bolo vytvorené ( napr. inzerciou). Je to podobné ako v prípade Q. a O., ktorých pracovné miesto bolo asi pol roka voľné. Tiež dodatok pracovnej zmluvy Juraja Maroša s miestom výkonu práce oblasť Bánovce nad Bebravou je v rozpore s organizačnou štruktúrou, ktorú predložila žalovaná v konaní, keď organizačná štruktúra vyplývajúca z webovej stránky žalovanej rozdeľuje oblasti a pobočky a Sporocentrum Bývania tak, ako to tvrdí žalobkyňa. Žalovaná mohla predložiť katalóg pracovných pozícií, avšak to neurobila.

8. Z výsluchu žalobkyne súd zistil, že pred prvou výpoveďou pre porušenie pracovnej disciplíny pracovala u žalovaného s miestom výkonu práce v Sporocentre Bývania v Trenčíne na pracovnej pozícii poradca - senior, pričom v tejto pozícii boli tri zamestnankyne a jeden vedúci oddelenia. Sporocentrá Bývania nespádali pod regionálne pobočky, ale priamo pod centrálu v Bratislave a bolo ich len 10 na celom Slovensku. Po daní prvej výpovede miesto žalobkyne bolo obsadené p. Horňákovou. Podľa vedomostí žalobkyne organizačné zmeny u žalovanej nastali až v roku 2016, keď od 01.03.2016 sa pozícia poradca senior zmenila na vzťahového manažéra. Pani H. pracovala na pozícii žalobkyne do 6/2016. Keď žalobkyňu kontaktovali od žalovanej po doručení rozsudku z krajského súdu, že spor vyhrala a či môže nastúpiť do Bratislavy, tak žalobkyňa nevedela na to odpovedať lebo rozsudok ešte nemala doručený. Po jeho doručení sa dostavila na centrálu v Bratislave, kde jej pracovníčka povedala, že jej miesto v Trenčíne je obsadené. Fakticky teda už do práce nemohla nastúpiť a 01.08.2015 si prevzala na pošte výpoveď s tým, že bola prepustená k 30.11.2015. K organizačnej štruktúre žalovanej vo vzťahu k zrušeniu pracovnej pozície poradca senior žalobkyňa uviedla, že Sporocentrum Bývania (ďalej SCB) bolo vytvorené ako špecializované pracovisko, ktorých bolo v rámci žalovanej a to: Bratislava, Trnava, Trenčín, Žilina, Poprad, Košice, Nitra, Banská Bystrica, Prešov: V regióne SCB Trenčín boli traja poradcovia senior (D., Q., Ď.) a jeden regionálny riaditeľ p. S., ktorý bol usmerňovaný priamo z ústredia. Takže SCB patrilo pod región Trenčín a nie pod mestskú pobočku Trenčín 1. Predtým, než bolo zrekonštruované pracovisko na Nám. Sv. Anny v Trenčíne SCB pôsobilo na Mierovom nám. 4, ktoré patrí pod Trenčín 2. Taktiež na dôkaz toho, že SCB riadil regionálny manažér p. S. a priamo ústredie žalovanej je skutočnosť, že keď žalovaná šetrila žalobkyňu ešte v rámci prvej výpovede, komunikácia prebiehala medzi regionálnym manažérom S. a ústredím a nie medzi ústredím a oblastným riaditeľom pobočky Trenčín 1. Pokiaľ ide o Trenčín 1, tento sa skladá z 3 pobočiek - Nám. Sv. Anny, Laugaricio a Trenčín Juh, pričom všetci traja riaditelia týchto pobočiek boli usmerňovaní oblastným riaditeľom J. a celý región Trenčín (Trenčín 1, Trenčín 2, Partizánske, Nové Mesto nad Váhom, Považská Bystrica, Dubnica nad Váhom, Prievidza a Handlová) patrilo pod regionálneho riaditeľa p. S.. Nadriadeným žalobkyne bol p. S. ako regionálny manažér SCB pre región Trenčín. Jeho meno ani funkciu príloha č. 6 predložená žalovanou, neobsahuje.

9. Žalovaná žiadala žalobu zamietnuť. Uviedla, že boli splnené všetky hmotnoprávne podmienky pre danie výpovede žalobkyne. Predložila písomné rozhodnutie žalovanej o znížení počtu zamestnancov za účelom zefektívnenia činnosti. V čase prijatia tohto rozhodnutia existovali dve miesta v pracovnej pozícii poradca senior a boli znížené na jedno a žalovaná využila svoje právo na to, aby rozhodla, ktorý zo zamestnancov bude ten, s ktorým bude rozviazaný pracovný pomer. V čase výpovede a jej doručenia neexistovalo také pracovné miesto, v rámci ktorého mohla žalovaná splniť ponukovú povinnosť. Rozhodnutia žalovanej citované vo výpovedi a to - rozhodnutie predstavenstva SLSP o organizačnej štruktúre pobočkovej siete s účinnosťou od 01.07.2007 a uznesenie predstavenstva SLSP č.25/2013 boli prvotnými aktami skôr rámcového a všeobecného charakteru, ktorými sa na úrovni žalovanej implementovala systematika posudzovania organizačnej štruktúry pobočkovej siete. Rozhodnutie vedenia č. 07.2/2015 o zmene v systemizácii a počte zamestnancov pobočkovej siete pre rok 2015 preukazne predstavuje najnovší akt žalovanej jednoznačne zakladajúci nadbytočnosť pozície žalobkyne t. j. z rozhodnutia predstavenstva nie je pochybnosť, že bolo zrušené v predmetnom obchodnom mieste Trenčín - Nám. Sv. Anny 3148 jedno FTE pracovné miesto poradca senior z dvoch za účelom zvýšenia efektívnosti práce. Dohodnuté miesto výkonu práce u žalobkyne je mestská pobočka

Trenčín a jej filiálky, v rámci ktorých ju mohla žalovaná presúvať bez dodatkov k pracovnej zmluve. Miesto výkonu práce žalobkyne označené ako MsP Trenčín a jej filiálky zahŕňa organizačné útvary žalovanej v mestách Trenčín, Nové Mesto nad Váhom, Nemšová, Trenčianske Teplice a Stará Turá. Organizačná štruktúra retailovej pobočkovej siete žalovanej ku dňu prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene pre oblasť Trenčín 1 tvorili obchodné miesta - Trenčín, Nám. Sv. Anny, súčasťou, ktorého je produktové stredisko Sporocentrum Bývania (SCB), Trenčín Laugaricio, Belá 7271, Trenčín Juh, gen. L. Svobodu 2729. SCB bolo ako nákladové stredisko súčasťou obchodného miesta Trenčín a je preto irelevantné riešenie interných záležitostí a vnútorná komunikácia, na ktorú poukazuje žalobkyňa. Pre potreby konania je absolútne irelevantné a kontraproduktívne riešiť akékoľvek aspekty internej štruktúry produktového strediska SCB v rámci príslušného obchodného miesta. Žalobkyňa nebola v čase výpovede alokovaná na agendu produktového strediska SCB. Sporocentrá Bývania boli len produktové strediská existujúce v rámci konkrétneho obchodného miesta bez akejkoľvek subjektivity, ich účelom bolo, aby v rámci konkrétneho obchodného miesta existoval tím, ktorý bude predávať osobitné produkty súvisiace s bývaním. V čase organizačnej zmeny ku dňu 21.05.2015, ako aj k 01.06.2015, 01.07.2015 a k 01.08.2015 boli na obchodnom mieste v Trenčíne - Nám. Sv. Anny v pozícii poradca senior vedené osoby - D., Ď., H., Q. O. Š., z toho D., H. O. Q. boli alokované v rámci agendy produktového strediska SCB. Pokiaľ ide o splnenie ponukovej povinnosti žalovanej voči žalobkyňi pokiaľ ide o pracovnú pozíciu poradca inzerovanú žalovanou v čase od 10.06.2015 do 24.06.2015 má žalovaná za to, že strany sporu boli v čase prijatia rozhodnutia žalovanej o organizačnej zmene t. j. ku dňu 21.05.2015 v pracovnom spore ohľadom neplatnosti prvej výpovede za porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 04.09.2012, ktorý nebol právoplatne skončený. Prvostupňové aj druhostupňové rozhodnutia nadobudli právoplatnosť až po tom, ako bolo písomné vyhotovenie odvolacieho rozhodnutia riadne doručené stranám a to ku dňu 29.06.2015. Podľa názoru žalovanej až od 30.06.2015 došlo k reinštalácii pracovného pomeru žalobkyne u žalovanej a vznikla povinnosť žalovanej pridelovať žalobkyňi prácu podľa pracovnej zmluvy t. j. poradca senior v mieste výkonu práce - MsP Trenčín a jej filiálky. Počas trvania súdneho sporu je samotná existencia pracovného pomeru nejasná a až právoplatné rozhodnutie súdu poskytuje definitívnu odpoveď na to, či bol pracovný pomer skončený platne alebo neplatne. Žalovaná síce rozhodla o zrušení jednej pracovnej pozície poradca senior dňa 21.05.2015 s účinnosťou k 01.06.2015, ale situácia, kedy si musela v rámci svojho autonómneho rozhodnutia zvoliť jedného z dvoch zamestnancov, zamestnaných na predmetnej pracovnej pozícii žalovanej reálne vznikla až ku dňu 30.06.2015, kedy sa žalovanej obnovila jej povinnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať. Rozhodnutie o výbere konkrétneho nadbytočného zamestnanca z dvoch zamestnancov urobil zamestnávateľ až dňa 30.06.2015, kedy mu vznikla povinnosť opätovne zamestnať žalobkyňu a kedy jej reálne vyvstala potreba implementovať rozhodnutia o organizačnej zmene. Je preto nemysliteľné, aby žalovaná ponúkala žalobkyňi pracovné miesto vo vzťahu, ku ktorému prišlo k uzavretiu pracovnej zmluvy a vzniku pracovného pomeru ku dňu 03.06.2015, keďže k tomuto dňu žalovaná nemala žiadnu reálnu potrebu urobiť rozhodnutie o tom, ktorý zamestnanec je nadbytočný a vo vzťahu, ku ktorému bude iniciovať výpoveď. Trvanie pracovnoprávneho sporu predstavuje špecifickú časovú periódu, vyznačujúcu sa neistotou o tom, či pracovný pomer skutočne platne skončil, alebo bude pokračovať, čo vyplýva aj zo zákonníka práce, ktorý v § 77 - 80 upravuje nároky vyplývajúce z neplatného skončenia pracovného pomeru. Počas trvania pracovnoprávneho sporu zamestnávateľ štandardne neplní svoje povinnosti, ktoré by mu vyplývali z jeho existencie (neprideluje prácu, nevypláca mzdu neodvádza odvody, nezabezpečuje pre zamestnanca stravovanie a pod.), túto situáciu, ale rieši v prípade skončenia sporu zamestnancov v prospech práve právna úprava v týchto špeciálnych ustanoveniach, kedy je zamestnávateľ povinný v prípade určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy za obdobie až ku dňu právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Z toho vyplýva, že až do momentu právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktoré určí zamestnávateľovi povinnosť reinštalovať zamestnanca, je existencia pracovného pomeru sporná. Zamestnávateľovi nemôžu v tomto období vznikať povinnosti voči zamestnancovi, ktorých neplnenia by sa následne zamestnanec mohol dovolávať, keďže samotná neplatnosť výpovede je ešte stále spornou a preto nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby mu vo vzťahu k zamestnancovi vyplývali akékoľvek povinnosti, vrátane povinnosti ponúknuť mu vhodné pracovné miesto. Predmetné rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté dňa 21.05.2015, pričom žalovaná nemohla vedieť, kedy rozhodnutie o neplatnosti prvej výpovede nadobudne právoplatnosť a teda od akého dňa jej vznikne povinnosť žalobkyne opätovne zamestnávať. K vzniku pracovného pomeru na pracovnej pozícii poradca inzerovanej v období od 10.06.2015 do 24.06.2015 došlo už dňa 03.06.2015, teda v čase, keď nebol právoplatne skončený spor o určenie neplatnosti prvej výpovede. Ponuková povinnosť zamestnávateľa t. j. povinnosť urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu

predpokladá situáciu, že zamestnanec v pracovnom pomere chodí do práce a plní si svoje povinnosti z pracovného pomeru, pričom akceptovaním ponuky inej vhodnej práce dôjde k zmene jeho dohodnutých podmienok pracovného pomeru. Žalovanej je zrejme, že podľa niektorých rozhodnutí najvyššieho súdu ponuka vhodného zamestnania sa musí uskutočniť ešte predtým, než zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď. Tieto závery však vznikli na odlišných skutkových základoch. Skutočnosť, že žalovaná nemala možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce vyplýva aj z predloženého potvrdenia odboru ľudských zdrojov žalovanej o tom, že ku dňu právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti prvej výpovede - k 30.06.2015, ani ku dňu výpovede - 01.07.2015, ani ku dňu jej doručenia mu 01.08.2015 t. j. v rozhodnom období žalovaná nedisponovala v dohodnutom mieste výkonu práce žalobkyne prácou v pracovnej pozícii poradcu senior, ani inou vhodnou prácou, ktorú by mohla žalobkyňa vykonávať. Z hľadiska ponukovej povinnosti v zmysle judikatúry je rozhodujúci stav v čase výpovede, ktorá v tomto konaní je datovaná k 01.07.2015 a k jej doručeniu prišlo dňa 01.08.2015. Pokiaľ ide o tvrdenie žalobkyne, že údajne mala jej pracovné miesto poradca senior počas trvania pracovného sporu obsadiť V. H., tak z pracovnej zmluvy vyplýva, že dohodnutý druh práce - poradca senior podľa dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 22.12.2010 mala táto zamestnankyňa takmer 2 roky pred doručením prvej výpovede žalobkyne. Agendu produktového strediska SCB vykonávala V. H. od 01.01.2013, teda viac ako 2 a pol roka pred výpoveďou žalobkyne, ktorej neplatnosť je predmetom tohto konania. V tomto čase žalovaná doplnila obchodné miesto v Trenčíne, Nám. Sv. Anny o zamestnankyňu X. K. Č., ktorá bola v rámci dohodnutého výkonu práce preradená na obchodné miesto Trenčín Nám. Sv. Anny z obchodného miesta Trenčín Laugaricio. Po uplynutí prvej výpovede žalobkyne z dôvodu začatia pracovnoprávneho sporu bola žalobkyňa interne vedená ako zamestnanec v spore s tým, že ju žalovaná viedla v rámci obchodného miesta Trenčín Nám. Sv. Anny 3148. Odo dňa 01.01.2013 boli v rámci obchodného miesta v Trenčíne Nám. Sv. Anny alokované na agendu produktového strediska SCB zamestnankyne Horňáková, Birasová a Lazarová. V čase organizačnej zmeny ku dňu 21.05.2015 na obchodnom mieste Trenčín, Nám. Sv. Anny 3148 boli v pozícii poradca senior vedené osoby: O. D., A. Ď., V. H.Á., Q. Q. O. I. Š.. Na základe rozhodnutia o organizačnej zmene bola jedna pozícia poradca senior z dvoch zrušená za účelom zvýšenia efektívnosti práce, pričom žalovaná mala možnosť sa rozhodnúť o ukončení pracovného pomeru medzi dotknutými zamestnancami v pozícii poradca senior a rozhodla sa pre žalobkyňu. Žalovaná zrušenú pozíciu poradca senior už neobnovila.

10. Medzi stranami sporu sú nesporné skutočnosti, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 28.04.1995 s nástupom do práce dňa 01.05.1995, dohodnutý druh práce - poradca senior (podľa dodatku zo dňa 01.07.2011) s miestom výkonu práce MsP Trenčína a jej filiálky (podľa dodatku zo dňa 22.04.2002). Ďalej je nesporné, že rozsudkom Okresného súdu Bratislava III zo dňa 07.08.2014 č.k. 9 Cpr 1/2013 - 217, (právoplatný a vykonateľný dňa 29.06.2015 v spojení s rozsudkom Krajského súdu Bratislava zo dňa 28.04.2015 č.k. 8CoPr 19/2014 - 243) bolo určené, že prvá výpoveď daná žalovanou žalobkyne za porušenie pracovnej disciplíny, je neplatná. Rozsudok Krajského súdu v Bratislave bol vyhlásený dňa 28.04.2015, rozhodnutie súdu prvej inštancie ako aj odvolacieho súdu nadobudlo právoplatnosť dňa 29.06.2015.

11. Z písomnosti žalovanej - Výpoveď podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 01.07.2015 ( doručená žalovanej dňa 01.08.2015) súd zistil, že žalovaná ako zamestnávateľ dala žalobkyne výpoveď z týchto dôvodov: v nadväznosti na rozhodnutie predstavenstva SLSP o organizačnej štruktúre pobočkovej siete s účinnosťou od 01.07.2007, uznesenie predstavenstva SLSP č. 225/2013 a na rozhodnutie vedenia o zmene v systemizácii a počte zamestnancov pobočkovej siete pre rok 2015, zamestnávateľ nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, stal sa nadbytočným a vznikol výpovedný dôvod na skončenie pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce. Výpovedná doba je trojmesačná a začne plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení tejto výpovede. V zmysle Zákonníka práce § 76 ods. 1 a v zmysle platnej kolektívnej zmluvy SLSP bude žalobkyne vyplatené odstupné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku t. j. 4.896,28Eur. Výpoveď bola podpísaná za žalovanú riaditeľkou ľudských zdrojov PhDr. Jankou Holúbekovou a vedúcou oddelenia zamestnaneckých služieb Ing. s Janou Sehnalovou.

12. Žalobkyňa považuje výpoveď špecifikovanú v bode 11.odôvodnenia tohto rozsudku za neplatnú z dôvodu, že :

- výpovedný dôvod žalovanej uvedený vo výpovedi je nepravdivý, účelový a zavádzajúci a nemohol založiť zákonný skutkový a právny dôvod (organizačný), ako aj právny dôvod nadbytočnosti žalobkyne, pretože jej pracovné miesto nebolo zrušené, ale bolo obsadené inou osobou, v čase trvania pracovnoprávneho sporu medzi stranami sporu, ktorého predmetom bola neplatnosť prvej výpovede

- žalovaná nepreukázala nadbytočnosť, resp. príčinnú súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne. Žalobkyňa preukázala, že pracovné miesto zrušené prijatou organizačnou zmenou bolo pre oblasť Trenčín, čo vyplýva z pracovnej zmluvy p. S. kde miesto výkonu práce je región Trenčín, nie pobočka oblasti Trenčín, vyplýva to z organizačnej štruktúry žalovanej zverejnenej na internete ako aj z e-mailovej komunikácie pri prešetrovaní prvej výpovede o tom, kto bol nadriadený žalobkyne

- žalovaná si voči žalobkyňi nespĺnila ponukovú povinnosť, t. j. neponúkla jediné vhodné pracovné miesto v dohodnutom mieste výkonu práce, keď žalobkyňa má za to, že spĺňala kvalifikačné predpoklady pre výkon práce na týchto voľných pracovných pozíciách : 1. poradca ( inzerované žalovanou ako voľné pracovné miesto od 10.06.2015 do 24.06.2015), 2.biznis analytik - Trenčín, Žilina, Nitra, Trnava; v Nitra, Trenčín, Trnava, Žilina, 3. biznis manažér pre trenčiansky región, Považská Bystrica, Prievidza, Trenčín (inzerované žalovanou ako voľné pracovné miesta ku dňu 24.06.2015)

- v čase pred doručením výpovede mala žalovaná viacero voľných pracovných miest - všetky, ktoré žalobkyňa označila boli voľné - miesto p. W., keď žalovaná rozhodnutie o organizačnej zmene prijala v máji 2015 a už v júni vytvorila pracovné miesto na pozíciu p. W., ktoré neponúkla žalobkyňi. Ďalšie voľné pracovné miesta - p. I., N.. Q., ktorý mal miesto výkonu práce región Trenčín teda zhodne ako aj p. O., vo vzťahu ku ktorým žalovaná nepreukázala nespĺňanie kvalifikačných predpokladov zo strany žalobkyne, keď nepredložila žiadne špeciálne certifikáty, ktoré by spĺňali pracovníci Q. a O. oproti žalobkyňi. Taktiež voľné pracovné miesto bolo po p. Horňárovej, keď táto bola presunutá od 01.01.2013 na miesto žalobkyne v čase, keď bol s ňou prvý krát skončený pracovný pomer s poukazom na rozhodnutie NS SR, podľa ktorého zamestnávateľ nesmie prijať nového pracovníka počas pracovnoprávneho sporu. Posledné voľné pracovné miesto bolo miesto p. Maroša, vo vzťahu ku ktorému žalovaná nepreukázala kedy bolo vytvorené.

13. Žalovaná má za to, že v konaní preukázala, že z dôvodu organizačnej zmeny bolo zrušené jedno pracovné miesto poradca senior na obchodnom mieste Trenčín Nám. Sv. Anny, keď žalovaná sa rozhodla s ohľadom na zrušenie pracovnej pozície, že končí pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov so žalobkyňou. Žalovaná preukázala príčinnú súvislosť s dôrazom na to, že výber zamestnanca, s ktorým ukončí pracovný pomer nemôže súd preskúmať. Má za to, že v čase výpovede a jej doručenia neexistovala u žalovanej ponuka inej vhodnej práce. V čase uzatvorenia pracovnej zmluvy s p. W. ešte prebiehalo súdne konanie so žalobkyňou a žalovaná nemohla vedieť, či a kedy jej vznikne povinnosť reinštalovať žalobkyňu. V prípade p. I. žalovaná využila oprávnenie prealokovať ju v rámci dohodnutého miesta výkonu práce na inú prácu bez zrušenia a vytvorenia nového pracovného miesta. Žalobkyňa nespĺňala kvalifikačné predpoklady na výkon pracovných pozícií p. Q. a p. O.. Pracovné miesto p. K. nebolo voľné v čase podania výpovede. Žiada prihliadnúť na skutočnosť, že v pôvodnej žalobe sa z obsahu nedá identifikovať dôvod neplatnosti, pričom žalobkyňa v priebehu konania generovala nové skutočnosti.

14. Z písomnosti žalovanej zo dňa 11.05.2016 označenej ako " Potvrdenie " súd zistil, že ku dňu výpovede z pracovného pomeru žalobkyne žalovaná nedisponovala v dohodnutom mieste výkonu práce žalobkyne prácou v pracovnej pozícii poradca senior ani inou vhodnou prácou, ktorú by žalobkyňa mohla vykonávať. Z prílohy potvrdenia - inzercia a obsadenie voľných pracovných miest v dohodnutom mieste výkone práce žalobkyne v období 2. polroka 2015 súd zistil, že žalovaná inzerovala v období:

- od 10.06.2015 do 24.06.2015 voľné pracovné miesto v počte 1 pre pozíciu poradca, dátum podpisu pracovnej zmluvy - 03.06.2015, dátum nástupu 01.07.2015 z požiadavkou minimálne stredoškolské vzdelanie, prednostne ekonomického smeru, znalosť bankových produktov a praktické skúsenosti bankovom sektore sú výhodou, zmysel pre pochopenie potrieb klienta a schopnosť pružne reagovať na požiadavky klienta, komunikačné schopnosti a príjemné vystupovanie, vysoké pracovné na sedenie a schopnosť pracovať pod tlakom, orientácia na zisk.

- od 31.08.2015 do 14.09.2015 voľné pracovné miesto v počte 1 pre pozíciu poradca, dátum podpisu pracovnej zmluvy - 08.09.2015, dátum nástupu 01.10.2015 s požiadavkou minimálne stredoškolské vzdelanie, prednostne ekonomického smeru, znalosť bankových produktov a praktické skúsenosti bankovom sektore sú výhodou, zmysel pre pochopenie potrieb klienta a schopnosť pružne reagovať na

požiadavky klienta, komunikačné schopnosti a príjemné vystupovanie, vysoké pracovné na sedenie a schopnosť pracovať pod tlakom, orientácia na zisk.

- Od 18.11.2015 do 02.12.2015 voľné pracovné miesto v počte 1 pre pozíciu špecialista klientských potrieb, dátum podpisu pracovnej zmluvy 09.11.2015, dátum nástupu 01.12.2015 s požiadavkou VŠ, minimálne 3 roky skúseností vo finančnom sektore, anglický jazyk, výborné vyjednávací, organizačné, komunikačné ak prezentačné zručnosti, vedenie workshopov a mítingov na pokročilej úrovni, analytické myslenie, aktívny prístup k pracovným povinnostiam, ústretovosť, presnosť, flexibilita, spoľahlivosť, schopnosť vysokej koncentrácie, primeranej formy spoločenského správania sa, v dobrej vystupovaní, world, excel, PowerPoint, FE, CTS.

- Od 28.01.2016 do 19.02.2016 voľné pracovné miesto v počte 1 pre pozíciu osobný bankár Trenčín - interný, neobsadené s požiadavkou SŠ alebo VŠ vzdelanie, skúsenosti vo finančnom sektore minimálne 3 roky, na pozícii poradcu seniora minimálne 1 rok, komplexné znalosti všetkých retailových produktov banky, všeobecný prehľad, predajné zručnosti, aktívna komunikácia s klientom, schopnosť určiť jeho potreby, ústretovosť, flexibilita, spoľahlivosť, primerané formy spoločenského správania sa, dobre vystupovanie, PC zručnosti- MS Office- mierne pokročilých, SAP- výhodou, anglický jazyk - základy.

15. Z písomnosti predloženej žalobkyňou - prehľad zo stránky [www.profesia.sk](http://www.profesia.sk) <<http://www.profesia.sk>> súd zistil, že žalovaná ako zamestnávateľ ku dňu 24.06.2015 inzerovala 2 pracovné pozície - biznis analytik - Trenčín, Žilina, Nitra, Trnava; v Nitra, Trenčín, Trnava, Žilina a biznis manažér pre trenčiansky región, Považská Bystrica, Prievidza, Trenčín. Žalovaná sa k týmto pracovným miestam vyjadrila tak, že sa nejednalo o prácu vhodnú pre žalobkyňu, na ktorú by sa vzťahovala ponuková povinnosť žalovanej. Tieto pozície prekračovali miesto výkonu práce žalobkyne, keď v prípade pozície biznis manažér pre trenčiansky región išlo o miesto výkonu práce zahŕňajúce mesta Považská Bystrica, Prievidza, Trenčín a v prípade pozície biznis analytik v išlo a miesto výkonu práce zahŕňajúce mesta Nitra, Trenčín, Trnava, Žilina. Miesto výkonu práce teda prekračovalo dohodnuté miesto výkonu práce žalobkyne. V prípadoch týchto pozícií išlo o expertné pozície regionálneho charakteru, kde vždy pôsobí 1 expert pre dotknutý región. Žalobkyňa nebola spôsobilá zabezpečiť požadovanú náplň práce a nespĺnila požiadavky na zamestnanca v tejto pozícii.

16. Podľa § 59 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnení, platnom a účinnom ku dňu napadnutej výpovede (ďalej len ZP), pracovný pomer možno skončiť dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej lehote.

17. Podľa § 61 ods. 1 ZP, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď je musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

18. Podľa § 61 ods. 2 ZP, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

19. Podľa § 62 ods. 1 ZP, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.

20. Podľa § 62 ods. 2 ZP, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

21. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP 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, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

22. Podľa § 63 ods. 2 písm. a) ZP 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.

23. Podľa § 74 ZP, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

24. Podľa § 77 ZP 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.

25. Predpokladmi pre použitie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. b/ ZP sú:

- rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.
- zamestnancova nadbytočnosť.
- príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t.j., že zamestnanec sa stal nadbytočným práve v dôsledku realizácie tohto rozhodnutia. Výber nadbytočného zamestnanca prislúcha výlučne zamestnávateľovi.
- ponuka inej vhodnej práce podľa ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a) a b) ZP
- prerokovanie so zástupcami zamestnancov v zmysle citovaného ustanovenia § 74 ZP.

26. V prejedávanej veci mal súd preukázané, že pracovný pomer medzi stranami sporu bol uzavretý na dobu neurčitú, v zmysle dodatkov k pracovnej zmluve zo dňa 01.06.2011 žalobkyňa vykonávala druh práce - poradca senior.

27. Výpoveď z pracovného pomeru bola žalobkyni doručená dňa 01.08.2015, pričom pracovný pomer mal skončiť uplynutím 3-mesačnej výpovednej doby dňa 30.11.2015. Žalobkyňa doručila žalobu súdu dňa 28.01.2016, teda v zákonom stanovenej lehote.

28. V zmysle § 61 ods. 1 ZP písomnosť označená ako výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP bola podpísaná osobou oprávnenou konať za žalovanú a preto súd dospel k záveru, že z hľadiska formálnych náležitostí predmetný právny úkon spĺňal zákonné podmienky - teda písomnú formu a doručenie druhému účastníkovi. Výpoveď z pracovného pomeru odôvodnila žalovaná nadbytočnosťou žalobkyne, ktorá vznikla v dôsledku organizačnej zmeny vymedzenej žalovanou nasledovne: v nadväznosti na rozhodnutie predstavenstva SLSP o organizačnej štruktúre pobočkovej siete s účinnosťou od 01.07.2007, uznesenie predstavenstva SLSP č. 225/2013 a na rozhodnutie vedenia o zmene v systemizácii a počte zamestnancov pobočkovej siete pre rok 2015, zamestnávateľ nemá možnosť ju ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

29. Z potvrdenia predsedníčky Podnikového výboru odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva - podnikový výbor žalovanej zo dňa 02.03.2017 súd zistil, že na základe písomnej žiadosti žalovanej o prerokovanie výpovede bola výpoveď žalobkyne v súlade s ustanovením § 74 zákonníka práce vopred prerokovaná predsedníctvom podnikového výboru OZ SLSP pred podaním výpovede zo dňa 1.07.2015.

30. Súd v konaní o žalobe na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (také rozhodnutie nie právnym úkonom v zmysle § 34 O.z., ale iba skutočnosťou - faktickým úkonom), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre právny úkon (skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede a to vzhľadom na okolnosti, ktoré boli dané

v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou ( rozsudok Najvyššieho súdu SR 2 Cdo 160/2011 zo dňa 23. 8. 2012). V zmysle konštantnej judikatúry v prípade, ak vzniknú pochybnosti, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách, súd sa môže zaoberať len tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho urobil zamestnávateľ. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že u žalovanej došlo k organizačnej zmene, ktorá sa prejavila v znížení stavu zamestnancov, pričom k organizačnej zmene došlo pred doručením výpovede. Podľa organizačnej zmeny došlo s účinnosťou od 01.06.2015 k zníženiu počtu zamestnancov na pracovnej pozícii poradca senior na obchodnom mieste Trenčín, Nám. Sv. Anny z počtu dvoch na počet jeden. V tomto smere však treba konštatovať, že žalovaná tvrdí, že rozhodnutím žalovanej o organizačnej zmene došlo k zníženiu počtu zamestnancov na pracovnej pozícii poradca senior na obchodnom mieste Trenčín, Nám. Sv. Anny z počtu dvoch na počet jeden, pričom z vyjadrení žalobkyne a aj žalovanej však vyplýva, že v skutočnosti na predmetnom obchodnom mieste pôsobilo v pozícii poradca senior spolu 5 pracovníčok (D., Ď.Á., H., Q. O. Š., z toho D., H. O. Q. boli alokované v rámci agendy produktového strediska SCB). Vzhľadom na uvedené je predmetné rozhodnutie žalovanej nepresné a zodpovedá tvrdeniu žalobkyne, že pracovné pozície poradca senior v počte 3 patrili pod Sporocentrum Bývania ( kde pôsobila aj žalobkyňa pred prvou výpoveďou a na ktoré miesto po nej presunuli po prvej výpovedi pracovníčku Horňákovú) a ďalšie 2 pracovné pozície poradca senior boli v rámci organizačnej štruktúry MsP Trenčín a jej filiálky. Tomu zodpovedá aj žalobkyňou tvrdená skutočnosť, že žalovaná počas pracovného sporu o prvej výpovedi presunula pracovníčku Horňákovú na jej miesto na SCB od 01.01.2013. Za tejto situácie súd mal pochybnosti o existencii príčinnej súvislosti medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, keď rozhodnutie vedenia žalovanej č. 07.2/2015 zrušuje jedno FTE pracovné miesto - poradca senior v obchodnom mieste Trenčín - Nám. Sv. Anny 3148, keď žalobkyňa bola vedená pred prvou výpoveďou v rámci SCB, ktorého sa predmetná organizačná zmena nedotkla.

31. Pokiaľ by aj bola daná príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, súd je oprávnený preskúmať splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa, keď samotná existencia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP nezbavuje zamestnávateľa právnej povinnosti ponúknuť zamestnancovi ešte pred daním výpovede vhodnú prácu. Jej zmysel spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok. Vzhľadom k tomu, že účinky výpovede nastávajú až jej účinným doručením zamestnancovi, k tomuto momentu je potrebné posudzovať aj splnenie uvedenej hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede. Vzhľadom na to, že splnenie povinností zamestnávateľa vyplývajúcich z ustanovenia § 63 ods. 2 ZP je predpokladom pre danie platnej výpovede z pracovného pomeru, uskutočňuje sa skúmanie podmienok uvedených v tomto ustanovení vždy podľa stavu v dobe výpovede. Nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré jej dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Splnenie ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca. V tomto smere súd má za to, že žalobkyňa si splnila povinnosť tvrdenia, keď označila konkrétne pracovné miesta, ktoré boli v čase dania výpovede v mieste jej výkonu práce voľné. Ak zamestnanec tvrdí, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ k dispozícii v mieste výkonu jeho práce voľné miesta, stáva sa existencia zamestnancom označeného pracovného miesta spornou a bremeno tvrdiť a dokazovať je na strane zamestnávateľa.

32. Ponuka inej vhodnej práce podľa ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a) a b) ZP je hmotnoprávnou podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa. Jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede. Z hľadiska času sa ponuka musí uskutočniť ešte predtým, než zamestnávateľ dal 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 ( 21/2004 ZSP). Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Môže ňou byť aj práca na kratší pracovný čas, aj, keď zamestnanec doteraz pracoval na ustanovený týždenný pracovný čas. Podľa existujúceho právneho stavu sa zamestnávateľ nemusí zaoberať tým, že na výkon ponúknutej práce by sa mal zamestnanec podrobiť predchádzajúcej

príprave. V mieste doterajšieho výkonu práce to môže byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady.

33. V prípade, že zamestnávateľ mal v čase dania výpovede voľné pracovné miesto a zamestnancovi ho neponúkol, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná. Žalovaná v tomto prípade neponúkla žalobkyni žiadne pracovné miesto, pričom žalobkyňa tvrdila a označila existenciu voľných pracovných miest u žalovanej, ktoré sú uvedené v bode 12. odôvodnenia tohto rozsudku. Súd zistil presný počet pracovných miest, ktoré v čase do dania výpovede existovali a skúmal na aké funkcie boli tieto miesta vytvorené a ktoré z nich boli obsadené a v akom rozsahu.

34. Predpokladom výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP je nemožnosť zamestnávateľa zamestnávať zamestnanca inou prácou a to ani po predchádzajúcej príprave alebo skutočnosť, že zamestnanec túto prácu odmieta. Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Môže ňou byť aj práca na kratší pracovný úväzok; zamestnávateľ sa už nemusí zaoberať tým, že na výkon ponúkanej práce by sa mal zamestnanec podrobiť predchádzajúcej príprave. V mieste doterajšieho výkonu práce to môže byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady. Zamestnancovi treba ponúknuť vhodnú prácu pred podaním výpovede. Definícia vhodnej práce vyplýva z § 55 ods.5 Zákonníka práce, podľa ktorého prácu treba považovať za vhodnú vtedy, ak je takou vzhľadom na zdravotný stav, schopnosti a pokiaľ možno i na kvalifikáciu zamestnanca.

35. Po vykonaní dokazovania zoznamom všetkých pracovných miest, ktorými žalovaná disponovala súd zistil, že od 10.06.2015 do 24.06.2015 inzerovala voľné pracovné miesto v počte 1 pre pozíciu poradca, s požiadavkou - minimálne stredoškolské vzdelanie, prednostne ekonomického smeru, znalosť bankových produktov a praktické skúsenosti bankovom sektore sú výhodou, zmysel pre pochopenie potrieb klienta a schopnosť pružne reagovať na požiadavky klienta, komunikačné schopnosti a príjemné vystupovanie, vysoké pracovné na sedenie a schopnosť pracovať pod tlakom, orientácia na zisk. Žalovaná predmetné voľné pracovné miesto obsadila v čase ešte pred inzerciou a to pracovníčkou X. W. - dátum podpisu pracovnej zmluvy - 03.06.2015, dátum nástupu 01.07.2015. Ďalej v čase ku dňu 24.06.2015 súd zistil, že žalovaná inzerovala na stránke Profesia.sk dve pracovné pozície a to - biznis analytik - Trenčín, Žilina, Nitra, Trnava - a biznis manažér pre trenčiansky región, Považská Bystrica, Prievidza, Trenčín. Tieto pracovné pozície žalovaná obsadila až na základe pracovnej zmluvy zo dňa 15.01.2016 pracovníkom X. K.W. O. s nástupom do práce dňa 15.01.2016 - pozícia biznis analytik, stručná charakteristika pracovnej pozície - monitoruje a analyzuje finančnú situáciu vybraných klientov vo zverenom segmente a vykonáva pravidelný monitoring úverového portfólia, spolupráca s obchodníkmi pri navrhovaní podmienok financovania, s miestom výkonu práce žilinský a trenčiansky región. Pracovnú pozíciu biznis manažér obsadila žalovaná až na základe pracovnej zmluvy zo dňa 15.01.2016 pracovníkom Ing. Vladimírom Lipkom, charakteristika pracovnej pozície - poskytovanie komplexnej starostlivosti a poradenstva klientov vo zverenom segmente firemného bankovníctva, zodpovednosť za starostlivosť o pridelené klientske portfólio a udržiavaniu obchodných vzťahov, plnenie stanoveného obchodného plánu ak cieľov stanovených bankou, aktívne predávanie bankových produktov a služieb, plnenie stanoveného obchodného plánu, realizovanie akvizícií nových klientov, vypracovanie úverových návrhov a vyjednávaní podmienok úverovej dokumentácie s klientom.

36. Z vykonaného dokazovania súd zistil, že žalovaná neponúkla žalobkyni žiadne voľné pracovné miesto, pričom disponovala vyššie uvedenými voľnými pracovnými miestami. Pokiaľ ide o kvalifikačné predpoklady na predmetné voľné pracovné miesta, tak v tomto smere žalovaná súdu dôkazne nepreukázala, že žalobkyňa ich nespĺňala. Pokiaľ ide o pracovnú pozíciu poradca (obsadená žalovanou dňa 03.06.2015 s nástupom do práce dňa 01.07.2015) obrana žalovanej spočívala na argumentácii, že v tom čase ešte nebol právoplatne skončený pracovnoprávny spor o neplatnosť prvej výpovede danej žalobkyni žalovanou, keď rozsudok odvolacieho súdu nadobudol právoplatnosť až dňom 30.06.2015. V tomto smere súd má za to, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej napriek prebiehajúcemu sporu stále trval, pričom sama žalovaná vo vyjadrení k žalobe (zo dňa 23.05.2016) uviedla, že v čase prijatia rozhodnutia o nadbytočnosti (rozhodnutie žalovanej zo dňa 21.05.2015) už bolo vyhlásené rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave a teda žalovaná vedela, že po doručení písomného rozhodnutia odvolacieho súdu jej vznikne povinnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať podľa dohodnutých podmienok s tým, že žalovaná nevedela, k akému dňu právoplatnosť a vykonateľnosť odvolacieho rozhodnutia nastane. Súd má zato, že povinnosť žalovanej umožniť pokračovať žalobkyni v práci trvá vzhľadom na ustanovenie § 79 ods. 1 ZP aj počas pracovného sporu, nakoľko po prvej výpovedi žalobkyňa oznámila žalovanej,

že trvá aby ju žalovaná naďalej zamestnávala a preto pracovný pomer strán sporu trval aj naďalej. Bolo preto povinnosťou žalovanej, ktorá rozhodla o zrušení pracovnej pozície poradca senior v mieste výkonu práce žalobkyne, ponúknuť jej voľné pracovné miesto – poradca, nakoľko toto existovalo v čase po rozhodnutí o organizačnej zmene pred podaním výpovede žalobkyne, teda v rozhodnom čase, keď existovala ponuková povinnosť žalovanej. Taktiež vo vzťahu k ďalším voľným pracovným miestam – biznis analytik a biznis manažér, ktoré žalovaná inzerovala minimálne od 24.06.2015 a ktoré obsadila až v roku 2016. Pokiaľ žalovaná namietala, že miesto výkonu práce v týchto pracovných pozíciách sa plne nezhodovalo s miestom výkonu práce žalobkyne súd má za to, ponuková povinnosť žalovanej sa vzťahovala aj na tieto pracovné pozície s tým, že zahŕňali aj miesto výkonu práce žalobkyne.

37. Medzi stranami sporu bola sporná skutočnosť, splnenia povinnosti žalovanej ponúknuť žalobkyne inú vhodnú prácu pred podaním výpovede. Z dôvodov uvedených v bode 36. odôvodnenia tohto rozsudku súd má zato, že žalovaná dôkazne nepreukázala riadne splnenie ponukovej povinnosti pred daním výpovede z organizačných dôvodov, resp. nepreukázala, že v rozhodnom čase t. j. od rozhodnutia o organizačnej zmene do dania výpovede nedisponovala vhodnou prácou, ktorú mohla žalobkyne ponúknuť.

38. Žalobkyňou označené voľné pracovné miesta žalovaná žalobkyne neponúkla a z tohto dôvodu súd dospel k záveru, že žalovaná nespĺnila hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede uvedenú v ustanovení § 63 ods. 2 písm. a), b) ZP, ktorá má za následok neplatnosť tohto právneho úkonu.

39. Z dôvodov uvedených v bodoch 30. a 36. odôvodnenia tohto rozsudku, t. j. pre neexistenciu príčinnej súvislosti medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne a pre nespĺnenie ponukovej povinnosti žalovanou, súd žalobe vyhovel a rozhodol tak, ako je to uvedené vo výroku rozsudku.

40. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Súd preto priznal úspešnej žalobkyne náhradu trov konania v plnom rozsahu voči žalovanej. Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

### **Poučenie:**

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorému rozhodnutiu smeruje.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

a) neboli splnené procesné podmienky,

b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,

c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,

d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,

f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo

h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak žalovaný nespĺní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.