

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 14CoPr/9/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1213200945
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 02. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Darina Kuchtová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2018:1213200945.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Dariny Kuchtovej a členiek senátu JUDr. Kataríny Javorčíkovej a Mgr. Barbory Bartekovej, v právnej veci žalobcu v 1. rade: K. F., trvale bytom F. Z., B., zastúpená: advokátkou JUDr. Helenou Brngalovou, so sídlom Úprková 34, Bratislava a žalobcu v 2. rade: V. I., trvale bytom H. XX, B., zastúpený advokátom JUDr. Jurajom Gáabrišom, so sídlom Košická 37, Bratislava proti žalovanému: Union zdravotná poisťovňa a.s. so sídlom Bajkalská 29/A, Bratislava, IČO: 36 284 831, v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy na odvolanie žalovaného proti medzitýmnemu rozsudku Okresného súdu Bratislava II v Bratislave zo dňa 20.09.2016, č.k. 11Cpr/1/2013-604 , takto

r o z h o d o l :

Krajský súd v Bratislave medzitýmnym rozsudkom Okresného súdu Bratislava II v Bratislave zo dňa 20.09.2016, č.k. 11Cpr/1/2013 - 604, v spojení s opravným uznesením zo dňa 16.11.2016, č.k. 11Cpr/1/2013 - p o t v r d z u j e .

O trovách prvostupňového a odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie v konečnom rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým medzitýmnym rozsudkom súd prvej inštancie určil, že výpoveď daná dňa 06.02.2012 žalobkyni v 1. rade a žalobcovi v 2. rade z pracovného pomeru u žalovaného je neplatná. Zároveň rozhodol, že o náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru žalobcov v 1. a 2. rade u žalovaného a o nároku na náhradu trov konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku. Súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku uviedol, že žalobou, doručenou súdu dňa 15.01.2013, sa žalobcovia domáhali určenia, že skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného, dané im výpoveďou zo dňa 06.12.2012 podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je neplatné. Svoju žalobu odôvodnili tým, že žalovaný im v uvedený deň doručil na pracovisku výpoveď na základe predchádzajúceho rozhodnutia predstavenstva zo dňa 04.12.2012 z dôvodu organizačnej zmeny s účinnosťou od 15.12.2012. Skutočným dôvodom obidvoch výpovedí podľa žalobcov však bolo poukazovanie na nesprávne postupy ich nadriadených, ktorí ich potrebovali umlčať, a preto im boli dané výpovede a boli požiadaní o okamžité opustenie pracoviska. Uviedli, že skončenie pracovného pomeru je neplatné preto, že dôvod výpovedí je skutkovo vymedzený tak, že ho možno zameniť s iným, keď aj ich priama nadriadená ho prezentovala ako závažné porušenie (pracovnej disciplíny) na ich strane, o čom dňa 07.12.2012 informovala podriadených. Ďalšími dôvodmi neplatnosti je, že žalovaný im neponúkol inú vhodnú prácu v zmysle § 63 ods. 1 Zákonníka práce, že predstavenstvo spoločnosti rozhodlo o znížení počtu zamestnancov, ale svoje rozhodnutie nezverejnilo v zmysle Zákonníka práce, a že výpoveď nemá ďalšie náležitosti platného právneho úkonu (určitosť, zrozumiteľnosť, sloboda a vážnosť vôle) a nie je v súlade s dobrými mravmi podľa § 3 Občianskeho zákonníka. Zároveň žalobcovia žiadali zaviazat' žalovaného na náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku až do dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia.

2. Podaním doručeným súdu dňa 10.06.2014 žalobcovia v 1. a 2. rade navrhli zmenu petitu žalobného návrhu. Následne súd uznesením zo dňa 11.12.2014, č.k. 11Cpr/1/2013-140 pripustil zmenu petitu žalobného návrhu tak, že skončenie pracovného pomeru so žalobcami v 1. a 2. rade výpoveďou zo strany žalovaného zo dňa 06.12.2012 je neplatné a ich pracovný pomer naďalej trvá a žalovaný je povinný zaplatiť im náhradu mzdy v sume ich priemerného zárobku odo dňa 01.04.2013 až do času, kedy im umožní pokračovať v práci. Uvedené uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 08.01.2015.

3. Žalovaný vo svojom vyjadrení k žalobe, poukazujúc na rozhodnutie predstavenstva zo dňa 04.12.2012 o organizačnej zmene uviedol, že žalobcom bola daná výpoveď z dôvodu zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce na oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti, pričom boli pri prevzatí výpovede oboznámení aj s nemožnosťou ďalej ich zamestnávať v mieste ich pracoviska. Dôvod výpovedí je v nich jednoznačne a nezameniteľne vymedzený v súlade so Zákonníkom práce a ustálenou judikatúrou spolu s uvedením skutočností, ktoré sa stali dôvodom na skončenie pracovného pomeru (zníženie počtu zamestnancov na pozícii, nadbytočnosť zamestnanca). Podmienky pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca boli zo strany žalovaného splnené (rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa 04.12.2012, nadbytočnosť zamestnancov, príčinná súvislosť medzi rozhodnutím zamestnávateľa a nadbytočnosťou zamestnancov), pričom ku dňu 14.12.2012 (pred dňom účinnosti organizačnej zmeny) bolo na oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti 25 pracovných miest (1 vedúci, 4 supervízori, 20 referentov) a ku dňu 15.12.2012 (odo dňa účinnosti organizačnej zmeny) bolo na uvedenom oddelení 23 pracovných miest (1 vedúci, 3 supervízori, 19 referentov). Tvrdenie žalobcov o inom dôvode výpovedí nie je pravdivé. Ponuková povinnosť zo strany zamestnávateľa bola splnená, keď na osobnom oboznámení žalobcov o znížení stavu zamestnancov dňa 6.12.2012 boli títo pred odovzdaním výpovede oboznámení, že žalovaný ako zamestnávateľ ku dňu prevzatia výpovede nemá možnosť žalobcov ďalej zamestnávať, nemá pre nich žiadnu vhodnú prácu v mieste pracoviska, a to ani po predchádzajúcej príprave. Pokiaľ ide námietku, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo zverejnené, žalovaný poukázal na skutočnosť, že u neho nie sú zriadení zástupcovia zamestnancov a povinnosť zverejňovať rozhodnutia mu nevyplýva zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce. K námietke žalobcov, že výpovede dané im žalovaným nemajú náležitosti právneho úkonu podľa Občianskeho zákonníka, žalovaný uviedol, že výpovede realizované ním ako zamestnávateľom sú jednoznačne úkonom určitým, zrozumiteľným, s akceptovaním princípu slobody a vážnosti vôle. Spôsob realizácie výpovedí bol korektný, za účasti personalistu a nadriadených zamestnancov, v súlade s komentárom k Zákonníku práce, ako aj v súlade s ustálenou judikatúrou. Z uvedených dôvodov žalovaný žiadal žalobu zamietnuť v celom rozsahu.

4. Dňa 04.04.2016 a 05.04.2016 boli súdu doručené písomné podania žalobcov zo dňa 29.03.2016, ktoré podľa obsahu súd posúdil aj ako späťvzatie žaloby v tej časti, v ktorej sa domáhali náhrady mzdy za obdobie po 31.03.2016, t.j. od 01.04.2016. Uznesením zo dňa 14.06.2016, č.k. 11Cpr/1/2013-506, právoplatným dňa 07.07.2016, preto súd - v súlade s dispozičným prejavom žalobcov a so súhlasom žalovaného - konanie o žalobe žalobcov v 1. a 2. rade v časti, v ktorej sa domáhali náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru u žalovaného za obdobie od 01.04.2016 až do času, kedy im žalovaný umožní pokračovať v práci, zastavil. Nakoľko dňa 06.06.2016 a dňa 08.06.2016 boli súdu doručené podania žalobcov, ďalej spresnené podaniami doručenými dňa 31.08.2016 a 12.09.2016, ktoré súd podľa obsahu posúdil ako zmenu petitu žaloby, uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 20.09.2016 súd pripustil ďalšiu (a t.č. poslednú) zmenu petitu žaloby v časti náhrady mzdy tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni v 1. rade náhradu mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku 860 eur, spolu vo výške 30.960 eur odo dňa 01.04.2013 do 01.04.2016 a žalobcovi v 2. rade v sume jeho priemerného mesačného zárobku 774 eur, spolu vo výške 27.864 eur odo dňa 01.04.2013 do 01.04.2016. V časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobcov zostal petít nezmenený.

5. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa § 61 ods. 1 až 3 Zákonníka práce a ustanovenia § 63 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Po vykonaní dokazovania oboznámením sa s písomnými podaniami, a to zápisnice z vyhodnotenia volieb člena dozornej rady Union zdravotná poisťovňa a.s. zo dňa 16.08.2012, s dokumentom označeným ako „správa pre predstavenstvo“ zo dňa 04.12.2012, z výňatku zo zápisnice č. 19/2012 zo zasadnutia predstavenstva žalovaného zo dňa 04.12.2012, oboznámením sa s výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 06.12.2012 doručený žalobkyni v 1. rade dňa 06.12.2012 o 15.35 hodine a s výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 06.12.2012, doručenej žalobcovi v

2. rade dňa 06.12.2012, ako i s listom žalobcu v 2. rade zo dňa 06.12.2012, z podaní mejlových správ, s inzerciou zverejnenou dňa 03.07.2013, 27.12.2012, z 20.02.2013, z 02.05.2013, z 03.12.2012, s ročným hodnotením žalobkyne v 1. rade, ako i listiny „Záver analyzy“ v nadpise nazvaného ako „Oddelenie zúčtovania a plánované organizačné zmeny v roku 2013“ zo dňa 19.11.2012, výsluchom žalobcu v 1. a 2. rade, výsluchom zástupcu žalovaného a svedkov M. A., svedka F. F. V., a svedkyne D. V. A., svedkyne A. B. a svedkyne F. F., zároveň i oboznámením sa s dohodami o vykonaní práce medzi žalovaným a pani V. C., oboznámením sa s organizačnou štruktúrou ku dňu 06.12.2012 súd prvej inštancie uviedol, že 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 (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena spôsobila nadbytočnosť zamestnanca. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať, nakoľko je povinný skúmať, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce daný výpovedný dôvod. I keď súd v konaní o žalobe na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, platí tu subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka), ale iba skutočnosťou (faktickým úkonom), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon (skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpovedou. Zamestnávateľ môže robiť organizačné zmeny aj skôr, napr. písomne rozhodne o organizačnej zmene v predstihu tak, aby do účinnosti organizačnej zmeny uplynula aj výpovedná doba. Takéto rozhodnutie musí byť prijaté v písomnej forme a malo by byť zamestnávateľom vyhlásené, či oznámené dotknutému zamestnancovi, stačí však aj to, ak sa o ňom zamestnanec dozvie najneskôr z výpovede o skončení pracovného pomeru. Súd však v konaní o neplatnosti výpovede musí vždy skúmať, či nebolo rozhodnutie o organizačnej zmene prijaté účelovo len s cieľom podania výpovede konkrétnemu zamestnancovi bez toho, aby objektívne zanikla potreba vykonávať jeho prácu. Súd v takom prípade napríklad zisťuje, či zamestnávateľ neinzeruje uvoľnenú pracovnú pozíciu, či prácu prepusteného zamestnanca nezačal vykonávať iný zamestnanec, či nebola jeho práca rozdelená medzi ostatných zamestnancov, a teda či potreba výkonu práce prepusteného zamestnanca naozaj zanikla a v akom rozsahu. Prijatie rozhodnutia o znížení počtu zamestnancov alebo zmene ich štruktúry, t.j. rozhodnutie o organizačnej zmene musí vedieť zamestnávateľ presvedčivo zdôvodniť, a to napríklad dôkazmi o internom audite, prípadne o poklese počtu obchodov, zníženom obrate alebo zmene v podnikaní spoločnosti. V prejednávanej veci súd dospel k záverom, že u žalovaného bola vykonaná organizačná zmena na základe písomného rozhodnutia predstavenstva zo dňa 04.12.2012 zachyteného v zápisnici č. 19/2012 zo zasadnutia predstavenstva žalovaného zo dňa 04.12.2012. Táto organizačná zmena spočívala v znížení počtu zamestnancov na pozícii „supervízor/ka zúčtovania zdravotnej starostlivosti“ o 1,0 zamestnanca, t.j. 38,75 hodín týždenne, a znížením počtu zamestnancov na pozícii „referent/ka zúčtovania zdravotnej starostlivosti“ o 1,0 zamestnanca t.j. 38,75 hodín týždenne, na Oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti (Úsek revízných a zdravotných činností, Sekcia nákupu zdravotnej starostlivosti, revízných činností a programov zdravia) s účinnosťou od 15.12.2012. Z dôvodu zníženia počtu zamestnancov malo dôjsť k nadbytočnosti žalobcov.

6. Súd prvej inštancie konštatoval, že v konaní nezistil vady výpovedí daných žalobcom zo strany žalovaného, ktoré by spočívali v nedostatočne skutkovo vymedzenom dôvode výpovedí tak, aby ich nebolo možné zameniť s iným dôvodom, preto námietku žalobcov uvedenú v žalobe nepovažoval za dôvodnú. Tiež sa nestotožnil ani s námietkami žalobcov, pokiaľ namietali neplatnosť výpovedí z dôvodu nezverejnenia rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene, resp. z dôvodu nedostatku náležitostí výpovedí ako právnych úkonov v zmysle § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka (určitosť, zrozumiteľnosť, sloboda a vážnosť vôle). Tiež sa súd prvej inštancie nestotožnil s námietkou žalobcov, že žalovaný mal

v rozpore s ustanovením § 61 ods. 3 Zákonníka práce počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať na toto pracovné miesto ku dňu 01.05.2013 pani V. C., pretože táto bola prijatá na zastupovanie pani F. G..

7. Súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia zároveň uviedol, že výpoveď daná zamestnávateľom je však možná len z taxatívnych dôvodov uvedených v zákone (§ 61 ods. 2 Zákonníka práce). Tak ako každý iný právny úkon, aj výpoveď ako jednostranný právny úkon je neplatná, ak je v rozpore so zákonom, obchádza zákon alebo je v rozpore s dobrými mravmi. Rozporom so zákonom alebo obchádzaním zákona sa rozumie nielen rozpor so Zákonníkom práce, ale aj rozpor s ustanoveniami o právnych úkonoch v zmysle Občianskeho zákonníka. Ak tento zákon (Zákonník práce) v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce).

Z princípu subsidiarity vyplýva, že tam, kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, je potrebné použiť v plnej miere Občiansky zákonník. Tak tomu je v prípade neplatnosti pracovnoprávnych právnych úkonov, ktorých osobitosti upravuje vo všeobecnej časti Zákonník práce (§ 17 a nasl.), avšak pre ktoré rovnako platia všeobecné princípy o neplatnosti právnych úkonov v zmysle Občianskeho zákonníka (napr. § 37, § 39). Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce). Neplatnou je preto aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. Povinnosťou súdu tak bolo sa zaoberať a skúmať motívy výpovedí žalovaného daných žalobcom. Súd teda zisťoval a zaoberal sa námietkou žalobcov, či z hľadiska žalovaným uplatneného výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce právny úkon (výpoveď) so zreteľom na okolnosti prípadu zodpovedá dobrým mravom. Preskúmanie výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky, či ide o zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia alebo o iné organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami.

O rozhodnutie o organizačných zmenách ide iba vtedy, ak sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu, pomocou ktorej zamestnávateľ chce regulovať počet svojich zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce a ich profesijné alebo kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával iba taký počet zamestnancov a v takom profesijnom alebo kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. V prípade, ak rozhodnutím zamestnávateľa alebo príslušného orgánu boli od počiatku sledované iné ciele a zamestnávateľ alebo príslušný orgán iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery, nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo má dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania vysloveného právneho princípu o súlade pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi.

O organizačných zmenách, ako aj o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám. Súd nemôže preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Súd však dôsledne skúmal a posudzoval všetky skutkové okolnosti, ktoré skončenie pracovného pomeru žalobcov z dôvodu nadbytočnosti sprevádzali. Pri hodnotení týchto okolností prihliadal aj na čl. 2 Zákonníka práce, zakotvujúci pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi (R 28/2009, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 3 Cdo 33/2008).

8. Súd prvej inštancie konštatoval, že v rámci vyššie uvedeného postupu súd zistil rozpory a nedostatky vo výpovediach svedkov navrhnutých žalovaným s listinnými dôkazmi. „Správa pre predstavenstvo“ zo dňa 04.12.2012, ktorá bola podkladom na rozhodnutie o organizačnej zmene k 15.12.2012, mala obsahovať prílohu s odôvodnením navrhovaného zníženia počtu zamestnancov. Tomu zodpovedá aj text Správy pre predstavenstvo, podľa ktorého predstavenstvo „schválilo predložený materiál.“ Rozhodnutiu predstavenstva, ktoré je zachytené vo výňatku zo zápisnice č.19/2012, obsahovo zodpovedajúce odôvodnenie však žalovaný súdu nepredložil, ani inak ho neprezentoval. Poukázal na výpoveď svedkyne B., podľa ktorej tento „materiál“, ktorý odôvodňoval návrh na zníženie počtu zamestnancov, mal byť prerokovaný predstavenstvom. Svedok F. V. uviedol, že podklady k organizačnej zmene pripravovali interní analytici poisťovne a vznikla analýza, na základe ktorej sa (zrejme predstavenstvo a ďalší členovia vedenia) rozhodli, pričom písomné vyhotovenie analýzy nebolo, závery sú obsiahnuté v písomnom dokumente len s tým, že je možná redukcia zamestnancov pri zachovaní efektivity a výkonnosti v pracovnom procese, ako aj v počte pred redukciami. Z výpovede svedkyne A. súd mal za preukázané, že v zmysle analýz, ktoré robili, výsledky jednoznačne ukázali, že môžu zvládnuť prácu aj s nižším

počtom zamestnancov. Tento dokument predložený žalovaným na výzvu súdu ako príloha podania, založený v spise na č.l. 260, však žiadny takýto záver neobsahuje. Obsahuje zdôvodnenie zmeny počtu pracovných skupín s tým, že 4 skupiny zbytočne komplikujú rozdelenie agendy bez uvedenia dôvodu a zavedenie troch skupín zjednoduší a sprehľadní organizáciu práce, čo má v konečnom dôsledku zvýšiť flexibilitu riadiacej štruktúry. Dokument však neobsahuje žiadnu zmienku o znížení počtu zamestnancov oddelenia a s tým spojené zvýšenie efektívnosti práce. Naopak zvýšenie efektívnosti spája výlučne so zavedením elektronického spracovania faktúr, čím sa má znížiť objem práce. Spojitosť zvýšenia efektívnosti práce a zavedenia elektronickej podateľne pritom uviedla vo svojej výpovedi svedkyňa A. i svedkyňa F. Q. A. vo svojej výpovedi dala stratu opodstatnenosti existencie štyroch pracovných skupín tiež do súvislosti so zavedením elektronickej podateľne, ktorá však bola spustená do prevádzky až v mesiaci august 2013, avšak k nadbytočnosti žalobcov malo dôjsť už k 15.02.2012. Svedok V. tiež vo svojej výpovedi uviedol, že najdôležitejším výsledkom organizačnej zmeny bolo, že zúčtovatelia, t.j. poskytovatelia zdravotnej starostlivosti nepodávajú faktúry k nejakému dátumu všetky, ale faktúry sú doručované postupne. Podľa súdu však túto skutočnosť nemohla ovplyvniť redukcia zamestnancov na oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti, navyše k takejto zmene zo strany zúčtovateľov dochádzalo postupne až vplyvom využitia elektronickej podateľne v mesiaci august 2013.

9. Súd prvej inštancie preto uzavrel, že organizačná zmena, ktorá spočíva v redukcii zamestnancov oddelenia zúčtovania zdravotnej starostlivosti, bola len čisto formálna a účelová a nesúvisela s reálnou nadbytočnosťou žalobcov pre žalovaného v čase účinnosti organizačnej zmeny, pretože objem práce nebol reálne znížený ani k 07.12.2012. Z uvedeného potom vyplýva odôvodnený záver, že organizačná zmena, spočívajúca v redukcii zamestnancov oddelenia zúčtovania zdravotnej starostlivosti a spojená s následnou reorganizáciou práce tak, že sa zmenil počet pracovných skupín, počet supervízorov, a že pracovné skupiny nemali už rozdelené spracovanie faktúr podľa poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, bola čisto formálna a účelová a nesúvisela s reálnou nadbytočnosťou žalobcov pre žalovaného v čase účinnosti organizačnej zmeny, keď objem práce nebol reálne znížený ani k 07.12.2012 (odkedy nebol navrhovateľom umožnený výkon práce a prístup na pracovisko), ani k 15.12.2012, odkedy mala platiť organizačná zmena (a reorganizácia pracovných skupín) a dokonca ani k 31.03.2013, kedy žalobcom skončil pracovný pomer u žalovaného uplynutím výpovednej doby. Na tom nič nemení ani zníženie počtu supervízorov zo 4 na 3, keďže žalobkyni v 1. rade mohla zaniknúť len riadiaca zložka jej pracovnej náplne, pričom rozsah - objem práce na oddelení sa zjavne nezmenil. Zvýšenie efektívnosti s nižším počtom zamestnancov dosiahol žalovaný ako zamestnávateľ prostredníctvom nadmerného a zvýšeného úsilia a nadčasovej práce zostávajúcich zamestnancov (čo potvrdila vo svojej výpovedi predovšetkým svedkyňa F.), výpomocou brigádnikov, ktorým bola opakovane obnovovaná zmluva a títo robili minimálne sčasti aj činnosti, ktoré boli v pracovnej náplni riadnych zamestnancov (nahrávanie faktúr, ktoré potom podľa svedkyne F. ukončovali kmeňoví zamestnanci). Svedkyňa A., potvrdzujúc uvedené vo svojej výpovedi poukázala na to, že v čase po odchode žalobcov nahrávala faktúry aj vedúca oddelenia, čo zjavne nebolo obvyklé. Skutočné zefektívnenie práce prišlo až v súvislosti so zavedením elektronickej podateľne, avšak najskôr od augusta 2013, čo potvrdili vo svojich výpovediach svedkyne F. aj A.. Do tohto času však bolo možné predpokladať zníženie/ úbytok zamestnancov aj v dôsledku prirodzených zmien - ukončenie pracovných pomerov zo strany zamestnancov, odchod zamestnanca na rodičovskú dovolenku a pod. Žalovaný v priebehu konania prostredníctvom svojej poverenej zástupkyne zdôrazňoval a opakovane poukazoval na skutočnosť, že stav zamestnancov na oddelení zúčtovania od predmetnej organizačnej zmeny je nezmenený, čím žalovaný zdôvodňoval opodstatnenosť organizačnej zmeny od 15.12.2012. Tu však súd podotýka, že až od augusta 2013 bola spustená elektronická podateľňa, čo malo viesť a podľa výpovedí svedkov aj viedlo k citeľnému zefektívneniu práce, a teda logickým následkom reálneho zavedenia elektronickej podateľne malo byť práve ďalšie znižovanie počtu zamestnancov oddelenia zúčtovania zdravotnej starostlivosti. Avšak zo skutočnosti, že stav zamestnancov oddelenia je dosiaľ nezmenený, vyplýva skôr odôvodnený záver, že v období pred spustením elektronickej podateľne a po redukcii zamestnancov oddelenia o žalobcov, t.j. od 15.12.2012 až do augusta 2013, bolo uvedené oddelenie účelovo personálne poddimenzované. Podľa výpovede svedka F. V. mala pritom redukcia zamestnancov dynamicky pokračovať aj v ďalších rokoch, čo sa však zjavne nestalo. Tu súd poukazuje na skutočnosť, že k 15.04.2013, 31.05.2013, 31.07.2013, 31.08.2013 skončili pracovné pomery či už dohodou alebo výpoveďou viaceré zamestnankyne oddelenia zúčtovania, pričom tento pokles zamestnancov bol žalovaným promptne nahradený novoprijatými zamestnancami.

10. Súd prvej inštancie mal za preukázané, že po doručení výpovedí žalobcom dňa 06.12.2012 títo boli nútení opustiť ihneď pracovisko, odovzdať turniketovú kartičku a služobný preukaz bez možnosti ukončiť rozpracované pracovné úlohy, odovzdať svoju agendu, vziať si osobné veci, pričom im boli okamžite vypnuté počítače. Bolo im oznámené, že im už práca prideľovaná nebude, a to ani do doby organizačnej zmeny k 15.12.2012 s tým, že ich neprítomnosť v práci bude hodnotená ako prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Navyše žalobca v 2. rade mal od 10.12.2012 do 13.12.2012 dovolenku nariadenú a na deň 14.12.2012 mu bolo poskytnuté platené voľno bez toho, aby oň požiadal. V rozhodnom období, t.j. minimálne počas výpovednej doby, ale predovšetkým pred vianočnými sviatkami bol u žalovaného na oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti zvýšený pracovný nápor, bol zvýšený rozsah čerpania dovoleniek, dlhodobá bola práceneschopná zamestnankyňa F. G. a práceneschopné i zamestnankyne D. B., či I. B.. Žalovaný nedokázal prijateľne vysvetliť a dôveryhodne zdôvodniť vynútenú neprítomnosť žalobcu v 2. rade na pracovisku, ako aj vynútenú neprítomnosť oboch žalobcov počas plynutia ich výpovednej doby. Súd vyhodnotil za nedôveryhodné vysvetlenie žalovaného a výpovede svedkov F.. V. a D.. A. k tomu, či boli zamestnanci oddelenia zúčtovania zdravotnej starostlivosti hoci i nepriamo pod hrozbou nevyplatenia odmien svojou nadriadenou D.. A. donucovaní k tomu, aby volili do dozornej rady F.. V.. Poukázal na mejlové správy z 09.07.2012 a z 01.08.2012, ktoré boli adresované zamestnancom oddelenia zúčtovania zdravotnej starostlivosti s pokynom navrhnuť do dozornej rady a voliť konkrétneho kandidáta F.. V.. Práve žalobca v 1. rade na túto skutočnosť ovplyvňovania, ba priam nátlaku na zamestnancov aj výslovne poukazoval ako na neprípustnú a komunikoval túto informáciu i s pani A. V., ktorá bola šéfredaktorkou firemného časopisu. Súd považoval za nemorálne, aby vedúca oddelenia podmieňovala, či akokoľvek zohľadňovala priznanie odmien zamestnancom oddelenia voľbou konkrétneho kandidáta, navyše ich nadriadeného. Preto sa súdu javí ako vysoko pravdepodobné, že žalobcovia boli svojimi nadriadenými považovaní za nepohodlných a nežiaducich zamestnancov. Žalovaný nikdy nespochybnil, že žalobcovia patrili k iniciatívnym zamestnancom, viackrát poukazovali na nedostatky v riadení a navrhovali zlepšenie pracovných procesov. Túto skutočnosť potvrdila aj svedkyňa A.. Podľa súdu má preto skutkovo reálny základ predpoklad, že žalobcovia boli zo strany priamych nadriadených vnímaní ako nepohodlní zamestnanci. Účelovosť organizačnej zmeny nasvedčuje i skutočnosť, že táto nebola vôbec pred jej schválením zamestnancom oddelenia avizovaná, keď svedkyne A. a F. doslovne uviedli že „boli v šoku“. Navyše druhý deň bol zamestnancom oddelenia zúčtovania oznámené, že dôvody výpovedí žalobcom boli „také vážne, že si to nevedia ani predstaviť“. Preto súd neuveril opačným výpovediam svedkom F.. V. a D.. A., ktorí mohli byť zjavne dostatočne motivovaní k prepusteniu nepohodlných žalobcov. Podklady na analýzu, ktorá smerovala k organizačnej zmene a ktorá sa dotkla žalobcov, dával práve svedok V. a tiež podľa jeho vlastného vyjadrenia rozhodnutie o tom, že budú prepustení práve žalobcovia, urobil tento svedok ešte pred rozhodnutím predstavenstva s tichým súhlasom D.. A.. Neobstojí preto tvrdenie týchto dvoch svedkov, že technickú stránku a načasovanie mala na starosti pani B. ako personalistka. Táto svedkyňa pred súdom nevysvetlila, prečo žalobcom nebola počas plynutia výpovednej doby prideľovaná žiadna práca. Podľa súdu práve priami nadriadení rozhodujú o okamžitom odchode zamestnancov z pracoviska. Navyše počas plynutia výpovednej doby, žalovaný zamestnával brigádníčku V. C. a opakovane s ňou obnovoval zmluvný vzťah od 11.01.2013 do 31.01.2013, od 05.02.2012 do 28.02.2013 a od 06.03.2013 do 31.03.2013. Žalovaný pritom nevylúčil, že počas plynutia výpovednej doby žalobcov, pracovali na oddelení aj ďalší brigádnici, najímaní cez externé agentúry, čomu zodpovedá aj výpoveď svedkyne F.. Pritom len z dohôd o vykonaní práce zo dňa 30.11.2012, dňa 10.01.2013 a dňa 4.2.2013, uzavretých medzi žalovaným a p. V. C. súd zistil, že rozsah práce bol s ňou dohodnutý na 150 hodín (na obdobie cca jedného mesiaca). Žalobcovia mali každý rozsah pracovného času 38,75 hodín týždenne, čomu zodpovedá cca 155 hodín mesačne. Súd dospel k záveru, že tvrdenie žalovaného, že žalobcovia sa mali stať pre neho nadbytočnými, a to z dôvodu nevyhnutnej organizačnej zmeny, spočívajúcej v redukcii zamestnancov oddelenia, nebolo v tomto konaní dostatočne preukázané, keď táto skutočnosť bola žalobcami účinne a dôveryhodne spochybnená a žalovaný neuniesol v tomto smere dôkazné bremeno.

11. V čase pred vianočnými sviatkami, a teda v čase najväčšieho pracovného náporu, až do skončenia výpovednej doby, nebola žalobcom prideľovaná práca, žalovaný neponúkol rozumné a dôveryhodné vysvetlenie, prečo žalobcovia museli okamžite opustiť pracovisko. Rovnako písomný dokument označený žalovaným ako „závery analýzy“, v nadpise „Oddelenie zúčtovania a plánované organizačné zmeny v roku 2013“, a datovaný dňom 19.11.2012, ktorý mal byť podkladom na rozhodnutie predstavenstva o organizačných zmenách zo dňa 04.12.2012, neobsahuje ani len zmienku o znížení počtu zamestnancov oddelenia a s tým spojený zámer zvýšenia efektívnosti práce. Toto rozhodnutie by však malo jasne preukazovať uvedený zámer, vyvolaný objektívne zmenou organizácie práce. Len

samotná zmena počtu pracovných skupín zo štyroch na tri (a mix ich agendy nie podľa segmentu poskytovateľa zdravotnej starostlivosti ale podľa iných kritérií) avšak bez ohľadu na reálny pokles potreby výkonu práce prepustených žalobcov, bez jasného preukázania zámeru zvýšenia efektívnosti práce a pri zohľadnení všetkých ostatných skutkových okolností prípadu neobstojí ako dôvod výpovedí daných žalobcom. Súd tak dospel k záveru, že neexistuje príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnancov ako jeden zo zákonných predpokladov platnosti výpovedí daných žalobcom. Okrem toho z vyššie uvedených okolností súd vyvodil aj záver o nezákonnosti postupu žalovaného z hľadiska rešpektovania dobrých mravov. V konaní nebolo preukázané, že na oddelení zúčtovania bola v čase dania výpovedí žalobcom a k 15.12.2012 potrebná a odôvodnená organizačná zmena v podobe zníženia počtu zamestnancov, čo malo za následok nadbytočnosť žalobcov. Súd konštatuje, že žalovaný v konaní žiadnym spôsobom nepreukázal, že objektívne zanikla potreba vykonávať prácu žalobcov, a že dôvodom na prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene bolo zefektívnenie práce na oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti. Naopak, na základe skutkových zistení v tomto konaní súd dospel k záveru, že zo strany žalovaného išlo o snahu vyvolať dojem, že žalobcovia sa stali nadbytočnými, čo viedlo k podaniu účelových výpovedí. Celé konanie a postup žalovaného, preto súd vyhodnotil ako postup v rozpore s ust. § 13 ods. 3 Zákonníka práce, v spojení s § 3 Občianskeho zákonníka a článkom 2 základných zásad Zákonníka práce, a teda vyhodnotil ho ako postup v rozpore s dobrými mravmi (viď aj závery Najvyššieho súdu SR vo veciach 3Cdo 33/2008 a 5Cdo 42/2010). Predovšetkým s poukazom na tento dôvod rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku a určil výpovede dané dňa 06.12.2012 žalobkyni v 1. rade a žalobcovi v 2. rade z pracovného pomeru u žalovaného za neplatné.

12. Súd prvej inštancie za dôležitú otázku považoval i skutočnosť, či si žalovaný voči žalobcom splnil ponukovú povinnosť v zmysle ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorá je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, ktorej splnenie ešte pred daním výpovede musí v konaní preukázať zamestnávateľ. Zamestnávateľ musí tvrdiť a preukázať, že zamestnancovi pri daní výpovede ponúkol inú pre neho vhodnú prácu, resp. preukázať, že ponuková povinnosť neexistovala. Ak zamestnávateľ nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, lebo nemal žiadne voľné pracovné miesta, pre posúdenie otázky splnenia jeho ponukovej povinnosti je určujúce zistenie, či v rozhodnom čase v mieste výkonu práce boli pracovné miesta voľné alebo či boli obsadené. Zamestnávateľ musí preukázať, že ku dňu výpovede všetky pracovné miesta boli obsadené. Zamestnanec musí označiť konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné.

13. V konaní nebolo sporné, že pred doručením výpovedí žalovaný žalobcom neponúkol inú vhodnú prácu, pričom ponuková povinnosť zamestnávateľa je absolútnou povinnosťou a nemožno bez ďalšieho tvrdiť, že nemali schopnosť vykonávať aj iné pracovné činnosti na inej pracovnej pozícii s prípadnou predchádzajúcou prípravou na výkon takýchto pracovných činností. Žalobcovia poukázali na viacero voľných pracovných miest, ktoré im mali byť ponúknuté, a to jednak pozíciu klientskeho poradcu s miestom výkonu práce v Z. a tiež pozíciu referentov oddelenia správy zmlúv s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti, ktoré boli zverejnené 27.12.2012 od 01.12.2012 a od 01.01.2013. Súd prvej inštancie vyhodnotil pracovné miesto v Z. ako miesto, na ktoré sa nevzťahovala ponuková povinnosť žalovaného, keďže išlo o odlišné miesto výkonu práce žalobcov ako bolo dohodnuté v ich pracovných zmluvách v B., a preto súd prvej inštancie posudzoval existenciu ponukových povinností žalovaného na pracovných miestach referentov oddelenia správy zmlúv s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti. Podľa žalobcov títo boli schopní po predchádzajúcej príprave prácu na oddelení správy zmlúv s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti vykonávať. Súd prvej inštancie uviedol, že v mesiaci december 2012 končili na oddelení správy zmlúv s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti pracovný pomer zamestnanci : T. O. ku dňu 31.12.2012 výpoveďou, L. A. ku dňu 19.12.2012 (po predĺžení 1-ročnej doby trvania pracovného pomeru od 05.12.2012 do 19.12.2012 dohodou), D. Q. ku dňu 07.12.2012 skončením v skúšobnej dobe. Žalovaný o skončení týchto pracovných pomerov v decembri 2012 musel vedieť v čase doručovania výpovedí žalobcom, resp. rozhodovania o organizačnej zmene. Dokument označený žalovaným ako „závery analýzy“ v nadpise nazvaný ako „Oddelenie zúčtovania a plánované organizačné zmeny v roku 2013“, ktorý mal byť podkladom na rozhodnutie predstavenstva o organizačných zmenách zo dňa 04.12.2012, je datovaný dňom 19.11.2012. Takže už od tohto dňa musel žalovaný prinajmenšom predpokladať aj ukončenie pracovných pomerov žalobcov. I z výpovede svedka V. vyplýva, že žalobcovia boli vybratí tesne predtým, ako bolo odsúhlasené rozhodnutie predstavenstva o organizačnej zmene. V inzercii o dvoch voľných miestach referentov oddelenia správy zmlúv s poskytovateľmi zdravotnej

starostlivosti žalovaný uviedol dátum nástupu od 01.12.2012 a od 01.01.2013. Žalovaný teda robil na tieto miesta výberové konania počas mesiacov november 2012 a december 2012, preto obrana žalovaného, že k 06.12.2012 nemal voľné miesto. neobstojí a jeho postup súd hodnotil ako vysoko pravdepodobne účelový. Súd uviedol že aj z praktického hľadiska je jednoduchšie presunúť skúseného zamestnanca z jedného oddelenia na druhé ako prijať úplne nového zamestnanca, ktorého je potrebné zaúčať základným pracovným postupom.

14. Súd prvej inštancie zdôraznil, že ak by rozhodovacia činnosť súdov pripustila, že výpoveď daná zamestnancom (žalobcom) z dôvodu nadbytočnosti za okolností, že síce k dátumu doručenia výpovedí (06.12.2012) zamestnávateľ nemá pre zamestnanca voľné vhodné pracovné miesto, ale obsadzuje takéto miesto tesne pred a tesne po tomto dátume, je formálne v súlade so zákonom, bola by nadbytočnosť zamestnanca absolútne negovaná a došlo by k zneužívaniu a popretiu výpovedného dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, nakoľko takéto konanie je realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom, a preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva iba zdanlivý. Výkon tejto ponukovej povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa pritom musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z článku 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého, výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať.

15. Zároveň súd prvej inštancie zdôraznil, že obaja žalobcovia istý čas vykonávali pre žalovaného prácu na oddelení správy zmlúv s poskytovateľmi, v tomto smere neobstojí obrana žalovaného, že žalobcovia nemali požadovanú kvalifikáciu zdravotníckeho zamerania, keď žalovaný v priebehu konania nevyvrátil, že by žalobcovia boli mohli a vedeli túto prácu vykonávať, pretože obaja žalobcovia po predchádzajúcej zanedbateľnej príprave túto prácu podľa súdu prvej inštancie vykonávať vedeli a mohli. Navyše, podmienka zdravotníckeho vzdelania sa uvádzala iba ako výhoda potenciálnych uchádzačov o túto pozíciu, keď žalovaný na výzvu súdu, aby do spisu založil doklady o dosiahnutom vzdelaní všetkých zamestnancov oddelenia správy zmlúv, odvolal sa iba na prílohu k svojmu podaniu z 18.11.2015, v ktorej uviedol iba informáciu o dosiahnutom vzdelaní zamestnancov správy zmlúv, avšak nie z hľadiska odborného zamerania, ale iba z hľadiska stupňa dosiahnutej kvalifikácie, a tak súd prvej inštancie nemal možnosť zistiť, či požiadavka žalovaného na zdravotnícke vzdelanie nie je účelová, tak ako to namietali žalobcovia. K pracovníčke pani O., ktorá ukončila pracovný pomer k 31.12.2012 a mala zdravotnícke vzdelanie, žalovaný nijako nepreukázal, že na jej miesto, prípadne na miesto zamestnankyne pani A. a pani V. boli prijatí zamestnanci, ktorí spĺňali ďalší kvalifikačný predpoklad - zdravotnícke vzdelanie. Navyše z pracovného hodnotenia žalobkyne súd zistil, že táto bola hodnotená kladne žalovaným s tým, že dokázala samostatne riešiť najťažšie problémy, zaúčať menej skúsených kolegov, zastúpiť manažéra. Tiež zamestnanci oddelenia zúčtovania, ako aj oddelenia správy zmlúv museli ovládať agendu oboch týchto oddelení, bez toho sa táto práca vykonávať nedala. Súd teda uzavrel, že možnosť ďalej zamestnanca zamestnávať (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce) alebo mu ponúknuť inú, pre neho vhodnú prácu (§ 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce), nemá zamestnávateľ vtedy, ak má voľné iba také miesta, ktoré nie je zamestnanec schopný vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav, pre svoje obmedzené schopnosti alebo nedostatok kvalifikácie, pokiaľ kvalifikáciu nemožno získať predchádzajúcou prípravou. Tieto okolnosti však neboli zistené u žalobcov, ktorí podľa skutkových záverov súdu, ustálených na základe vykonaného dokazovania boli schopní, prípadne po predchádzajúcej príprave, vykonávať prácu na oddelení správy zmlúv s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti. Žalovaný dokonca ani na výzvu súdu nepreukázal, že zamestnanci napokon prijatí na inzerované pozície majú ním požadovanú kvalifikáciu, t.j. odborné zdravotnícke vzdelanie. Žalovaný skutočnosť, že zamestnanci oddelenia zúčtovania, ako aj oddelenia správy zmlúv museli ovládať agendu oboch týchto oddelení, v konaní nespochybnil, uvedené preto nasvedčuje povinnosti žalovaného ponúknuť žalobcom iné voľné pracovné miesto, čo sa však v tomto prípade nestalo, čo v tomto konaní ani nebolo sporné. Dôkazné bremeno preukázania splnenia podmienky absolútnej nemožnosti ďalšieho zamestnávania zamestnanca ako jednej zo základných hmotnoprávných podmienok platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou je však na strane žalovaného. Pokiaľ žalovaný svoje tvrdenia o neexistencii voľného pracovného miesta, resp. o neschopnosti žalobcov vykonávať prácu na ním inzerovaných miestach bez pochybností nepreukázal a ani nepredložil súdu požadované listinné dôkazy (doklady o vzdelaní zamestnancov oddelenia správy zmlúv s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti), súdu nezostalo nič iné než vysloviť záver, že žalovaný dôkazné bremeno preukázania svojich tvrdení neunesol a nepreukázal absolútnu nemožnosť ďalšieho zamestnávania žalobcov (v rozhodnom období)

a teda nepreukázal ani to, že nemal možnosť žalobcov aj naďalej zamestnávať a ponúknuť im iné pracovné miesto. Nesplnenie tejto základnej zákonnej podmienky, t.j. absolútnej nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobcov a následné nesplnenie ponukovej povinnosti žalovaným, je podľa názoru súdu ďalším dôvodom neplatnosti výpovedí daných v tomto prípade žalobcom žalovaným dňa 06.12.2012. Súd aj preto rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku.

16. Súd prvej inštancie uviedol, že o mzdových nárokoch žalobcov a o nároku na náhradu trov konania rozhodne v konečnom rozsudku.

17. Proti tomuto rozsudku v zákonom stanovenej lehote podal odvolanie žalovaný, ktorý žiadal, aby odvolací súd zmenil medzitýmny rozsudok súdu prvej inštancie a aby rozhodol, že výpoveď žalobcom v 1. a 2. rade daná dňa 06.12.2012 z pracovného pomeru žalovaného je platná. Žalovaný k odôvodneniu súdu prvej inštancie k bodu 2 namietal, že i napriek tomu, že súd skonštatoval, že organizačná zmena bola vykonaná, ďalej skúmal motívy výpovedí, a to z hľadiska o ich platnosť s ohľadom na údajné porušenie dobrých mravov zo strany žalovaného. Ak súd vysloví, že organizačná zmena bola vykonaná, nezistí vady výpovedí z dôvodu nedostatočne skutkového vymedzeného dôvodu, je nepochopiteľné, že výpovede sú neplatné z dôvodov rozporu s dobrými mravmi. Súd totiž tým pádom preskúmaval rozhodnutie predstavenstva spoločnosti, nie je možné tvrdiť, že rozhodnutie predstavenstva o organizačnej zmene je v poriadku, ale výpovede z dôvodu nadbytočnosti priamo vyplývajúce z tejto organizačnej zmeny sú v rozpore s dobrými mravmi, účelové a teda neplatné.

18. V bode 64 rozsudku žalovaný namietal, že súdu neprináleží preskúmavať rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, to však súd prvej inštancie na viacerých miestach preskúmava a vyvodzuje z toho závery. Pokiaľ súd preskúmava rozhodnutie orgánu žalovaného, toto konanie má inú vadu, ktorá môže mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Žalobcovia sa stali nadbytočnými z dôvodu organizačných zmien, o ktorých platne rozhodol štatutárny orgán žalovaného zamestnávateľa. Predstavenstvo spoločnosti žalovaného na svojom zasadnutí dňa 04.12.2012 rozhodlo o znížení stavu zamestnancov na oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti, a to o znížení o jedného supervízora a o jedného referenta. O takomto znížení stavu mohlo predstavenstvo rozhodnúť aj bez písomnej analýzy. Iba predstavenstvu spoločnosti prináleží o samotnom znížení počtu zamestnancov rozhodnúť, pokiaľ súd prvej inštancie poukazuje na dokument na č. listu 260, ktorý neobsahuje záver o znížení počtu zamestnancov. Podľa žalovaného, takýto dokument bol len podkladom k samotnému rokovaniu predstavenstva a takýto záver ani nemohol obsahovať.

19. Vzhľadom na nesprávnu formuláciu výpovede svedka F. V. je nesprávny záver súdu, že skutočnosť, že najdôležitejším výsledkom organizačnej zmeny bolo, že zúčtovatelia nepodávajú faktúry k nejakému dátumu všetky, ale faktúry sú doručované postupne, a že táto skutočnosť nemohla ovplyvniť redukcia zamestnancov na oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti. Žalovaný zdôraznil, že práve táto skutočnosť, že poskytovatelia zdravotnej starostlivosti nepodávali faktúry k nejakému dátumu všetky naraz, ale sú doručované postupne, tým nevznikala nárazová práca a skracovala sa doba spracovania faktúry. Konštatovanie súdu, že najdôležitejším výsledkom organizačnej bolo, že zúčtovatelia nepodávajú faktúry k nejakému dátumu všetky a že táto skutočnosť nemohla ovplyvniť redukcia zamestnancov, je len domnienkou súdu, ničím nepodloženou a nepreukázanou.

20. Pokiaľ súd konštatoval, že elektronická podateľňa bola uvedená do prevádzky až v auguste 2013, žalovaný poukázal v priebehu konania na to, že do plnej prevádzky bol systém spustený v auguste 2013, avšak už predtým bol v skúšobnej prevádzke. Pokiaľ súd prvej inštancie pod bodom 65 uviedol, že organizačná zmena, ktorá spočívala v redukcii zamestnancov oddelenia zúčtovania zdravotnej starostlivosti, bola čisto formálna a účelová a nesúvisela s reálnou nadbytočnosťou, žalovanému nie je jasné, z čoho takýto záver má vyplývať. Zamestnávateľ podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce rozhodol o znížení stavu zamestnancov oddelenia zúčtovania zdravotnej starostlivosti a v priamej súvislosti s tým sa zamestnanci stali nadbytočnými. Znížený stav zamestnancov na uvedenom oddelení trvá dodnes. Posudzovanie rozhodnutí postupov organizácie a práce žalovaného je neštandardné. Ak súd prvej inštancie v bode 65 rozsudku uvádza, že skutočnosť zefektívnenia práce prišla v súvislosti so zavedením elektronickej podateľne, t.j. od augusta 2013, toto tvrdenie sa nezakladá na pravde. Nie je pravdou, že zamestnanci oddelenia zúčtovania zdravotnej starostlivosti boli pod hrozbou nevyplatenia odmien donucovaní k tomu, aby volili do dozornej rady F. V.. Ako jeden z cieľov pre vyplatenie odmien bola účasť vo voľbách, nie voľba konkrétneho z kandidátov. Pokiaľ súd prvej inštancie konštatuje v

bode 6, že sa mu javí ako vysoko pravdepodobné, že žalobcovia boli svojimi podriadenými považovaní za nepohodlných a nežiaducich, žalovaný poukázal na skutočnosť, že prieskum spokojnosti bol a každý rok je anonymný a je vylúčené akékoľvek spojenie výpovedí žalobcov s výsledkami prieskumu spokojnosti zamestnancov. K účelovosti organizačnej zmeny mal za to, že súdu neprináleží preskúmať rozhodnutie štatutárneho orgánu zamestnávateľa. To, že organizačná zmena nebola vôbec pred jej schválením avizovaná, žalovaný uvádza, že ide o citlivé organizačné zmeny, ktoré sa môžu dotknúť niektorých zamestnancov a je nelogické ani zaužívané, aby organizačná zmena bola avizovaná pred jej schválením.

21. Ako účelovú posúdil súd prvej inštancie výpoveď z dôvodu, že žalovaný mal opakovane uzavrieť s brigádnickou V. C. zmluvný vzťah na 150 hodín za obdobie cca jedného mesiaca, čo má zodpovedať zhruba aj pracovnému času žalobcov. Žalovaný najmal aj ďalších brigádnikov, čo vyplynulo z vykonaného dokazovania, a to s pani V. C., napríklad i s obchodnou spoločnosťou F. - Q., a.s. a so spoločnosťou K., a.s. Pokiaľ súd prvej inštancie dospel k záveru, že neexistuje príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnancov, žalovaný uviedol, že súd nemá právomoc preskúmať dôvodnosť organizačnej zmeny a rozhodnutie štatutárneho orgánu spoločnosti, predstavenstvo spoločnosti prijalo nepochybne platné rozhodnutie o organizačnej zmene, a to o znížení počtu zamestnancov. Ku dňu výpovede nemal voľné pracovné miesta, ku ktorým by sa vzťahovala voľná ponuková povinnosť. Zároveň poukázal na to, že nemôže sa vzťahovať ponuková povinnosť k miestu, ktoré nie je voľné, lebo je už (ešte pred samotným rozhodnutím o organizačnej zmene) alebo ešte obsadené.

22. Žalovaný v konaní nikdy netvrdil, že na všetky pracovné miesta na oddelení správy zmlúv s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti je predpoklad zdravotnícke vzdelanie. Žalovaný tvrdil, aj preukázal, že pani F. O., ktorej pracovný pomer končil k 31.12.2012, mala zdravotnícke vzdelanie, preto vedúci organizačného útvaru stanovil do výberového konania takisto takéto vzdelanie.

23. Pokiaľ súd konštatoval, že bolo v záujme žalovaného predkladať súdu dôkazy, ktoré by preukázali neexistenciu voľného pracovného miesta žalovaného v rozhodnom období, žalovaný uviedol, že takéto dôkazy bez pochyb v konaní predložil, a to zoznam zamestnancov na oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti a na oddelení správy zmlúv s poskytovateľmi, a to za obdobie od 01.01.2012 do 31.12.2013, t.j. za 2 roky, ako prílohu k vyjadreniu zo dňa 18.11.2015. Zároveň predložil organizačnú štruktúru k 06.12.2012 (deň výpovedí) s vyznačením voľných a obsadených pracovných miest k podaniu z 10.02.2016, ako aj organizačnú štruktúru oddelenia zúčtovania zdravotnej starostlivosti a oddelenia správy zmlúv s poskytovateľmi, s menným zoznamom zamestnancov a vznikom a skončením pracovného pomeru. Ak žalobcovia sú dvaja, museli existovať dve voľné pracovné miesta, mal súd prvej inštancie obidve pracovné miesta v rozsudku uviesť, inak je rozsudok absolútne nepreskúmateľný. Je preto nepochopiteľné, prečo súd skúma hmotnoprávnu podmienku výpovedí - splnenie ponukovej povinnosti.

24. K odvolaniu sa písomne vyjadrila žalobkyňa v 1. rade a uviedla, že žalovaný nepredložil vo svojom odvolaní žiadne nové skutočnosti, nezdôvodnil svoje tvrdenia, ktoré uvádza v odvolaní. Jeho tvrdenia v odvolaní sú tie isté tvrdenia, ktoré predkladal súdu prvej inštancie a ktoré boli známe súdu v čase pred vyhlásením rozsudku. Žalovaný neuviedol žiadne relevantné dôvody v zmysle § 365 Civilného sporového poriadku. Žalobkyňa v 1. rade sa stotožňuje s rozsudkom súdu prvej inštancie, žalovaný svojím odvolaním má jediný cieľ oddialiť definitívne znenie rozsudku v tejto veci. Žiadala, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil.

25. Žalobca v 2. rade k odvolaniu žalovaného podaním z 09.03.2017 žiadal, aby odvolací súd rozsudok prvej inštancie ako vecne správny potvrdil, keď súd prvej inštancie podrobne odôvodnil svoj medzitýmny rozsudok a popisným spôsobom analyzoval jednotlivé dôkazné prostriedky, jednak ktoré si v priebehu pojednávania vyžiadal, ako i tie, ktoré mu predložili žalobca a žalovaný. Žalovaný nevyvrátil tvrdenie súdu, že prijatie rozhodnutia o znížení počtu zamestnancov alebo o zmene ich štruktúry, t.j. rozhodnutia o organizačnej zmene, musí viesť zamestnávateľ presvedčivo zdôvodniť, napríklad dôkazmi o internom audite v prípade poklesu počtu obchodov, zníženom obrate alebo zmene v podnikaní spoločnosti. Tento bod súd prvej inštancie podrobne odôvodňuje v bodoch 63 až 67. Žalovaný ničím nevyvrátil súdom zistené právne skutočnosti, naopak k bodu 64 odôvodnenia súdu sa pokúša prekrútiť výpoveď svedka F. V. z nariadeného pojednávania zvalením viny na chybnú protokoláciu jeho odpovede. Na nariadenom

pojednávani dňa 05.12.2014 konala za žalovaného jeho právna zástupkyňa P. V., zápisnicu si prevzali právni zástupcovia, výpoveď svedka do zápisnice diktovala sudkyňa, svedok nenamietal, že by diktovaný text bol iný, ako svedok vypovedal. Po prevzatí zápisnice žalovaný mal dostatok času požiadať o odstránenie chyby v písaní zápisnice, čo sa nestalo.

26. Pokiaľ žalovaný k bodu 65 rozsudku uvádza, že záver súdu je absurdný a nepreukázaný, žalobca v 2. rade poukazuje na nutnosť pri hodnotení odôvodnenia medzitýmneho rozsudku v bode 65 vychádzať aj z bodov 63, 64 až 67 odôvodnenia rozsudku. To, že bolo oddelenie zúčtovania zdravotnej starostlivosti personálne poddimenzované, bolo preukázané svedeckými výpoveďami F. a A., pričom samotné spustenie elektronickej podateľne bolo uvedené do činnosti až v auguste 2013. Žalovaný zjavne v odvolaní presadzuje nepodstatné skutočnosti a úmyselne opomína rozhodujúce skutočnosti. V bode 7 odvolania žalovaný klamlivo tvrdí, že súdom uvádzané skutočnosti v bode 65 v súvislosti s elektronicou podateľňou, ktorá bola zavedená od augusta 2013, uvádza, že stanovisko súdu, pokiaľ sa odvoláva na výpoveď svedkyne A., sa nezakladá na pravde. Žalobca v 2. rade však uvádza, že svedkyňa A. potvrdila, že zavedenie elektronickeho spracovania faktúr bolo zavedené do činnosti až po organizačnej zmene, i keď svedkyňa A. bola navrhnutá žalovaným, v konaní potvrdila, že elektronicá podateľňa bola zavedená až po organizačnej zmene, a to v auguste 2013, čo sa žalovaný ani nepokúsil vo svojom odvolaní vyvrátiť a obmedzil sa na nepodstatné tvrdenia. Ničím nereagoval a nevyjadril sa k záverom súdu, že neexistuje príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnancov ako jeden zo zákonných predpokladov platnosti výpovedí daných zo strany žalovaného, nevyjadril sa k zákonnosti postupu žalovaného z hľadiska rešpektovania dobrých mravov, nepreukázal, že na oddelení zúčtovania bola potrebná a odôvodnená organizačná zmena k 15.12.2012, nevyjadril sa k záveru súdu, že zo strany žalovaného išlo o snahu vyvolať dojem, že žalobcovia sa stali nadbytočnými, čo viedlo k podaniu účelových výpovedí, nevyjadril sa k záveru súdu v odôvodnení, že súd vyhodnotil postup žalovaného ako postup v rozpore s § 13 ods. 3 Zákonníka práce a v spojení s § 3 Občianskeho zákonníka, čl. 2 základných zásad Zákonníka práce.

27. Podaním zo dňa 09.03.2017 žalobkyňa v 1. rade doplnila svoje vyjadrenie k odvolaniu v tom zmysle, že sa pridáva vyjadrenia právneho zástupcu v 2. rade V. I., P. P. U., ktoré podal na súd prvej inštancie dňa 09.03.2017.

28. Dňa 04.04.2017 zaslal žalovaný vyjadrenie k vyjadreniam právnych zástupcov žalobcov k odvolaniu žalovaného proti medzitýmnemu rozsudku a uviedol, že účelom a zmyslom odvolania nie je vyjadriť sa ku každej jednej vete napadaného rozhodnutia, žalobcami uvádzaná veta v ich vyjadrení je len voľnou úvahou súdu, teda nejde o skutkové zistenia súdu, ani o vyhodnotenie dôkazov, ani o právne posúdenie. Rozhodnutie o organizačnej zmene - znížení počtu zamestnancov, mohlo byť aj bez písomnej analýzy, a teda aj bez interného auditu, avšak k týmto tvrdeniam sa súd prvej inštancie nijako nevyjadril. Potvrdil, že išlo o chybnú protokoláciu v zápisnici z pojednávania zo dňa 05.12.2014 u svedka F. V., pričom opätovne poukázal na nelogickú formuláciu súdu v bode 64 rozsudku. Žalovaný preukázal, že stav zamestnancov na oddelení sa nezvýšil ani po uplynutí dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru žalobcov, ani po celý čas trvania súdneho konania. Opätovne zdôraznil, že rozhodnutie štatutárneho orgánu o organizačnej zmene, nie je súd oprávnený preskúmať. Súd nemôže vysloviť, že organizačná zmena bola formálna a účelová a z tohto dôvodu posúdiť výpovede ako neplatný právny úkon. Súd nemôže vysloviť, že rozhodnutie štatutárneho orgánu spoločnosti je neplatné. Zdôraznil, že ku dňu výpovede nemal voľné pracovné miesto. Žalovaný v konaní predložil množstvo dôkazov v priebehu konania, z ktorých vyplýva presný opak. Pokiaľ sa odvolací súd stotožní so záverom súdu prvej inštancie, je potrebné, aby odvolací súd uviedol, ktorému žalobcovi malo byť ponúknuté ktoré voľné pracovné miesto.

29. Žalobkyňa v 1. rade, podaním zo dňa 07.06.2017, zaslala vyjadreniu k vyjadreniu žalovaného (odvolacia replika) a uviedla, že žalovaný namiesto toho, aby sa vecne vyjadril k bodu 61 odôvodnenia medzitýmneho rozsudku, komentuje svoje vyjadrenie, ktoré uviedol v odvolaní voči rozsudku. Mala za to, že súd v danom prípade postupoval pri tomto hodnotení v súlade s príslušnými právnymi predpismi a svoje rozhodnutie dôkladne odôvodnil. K bodu 2 žalovaného, a to k výsluchu svedka F. V. uviedla, že napriek tomu, že P. T. L. sa nariadeného pojednávania nezúčastnila, nebráni jej to robiť závery a hrubo prekrúcať priebeh výsluchu a protokolácie výpovede F. V.. Opätovne zdôraznila, že žalovaný a jeho právna zástupkyňa mali dostatok času požiadať o odstránenie chyby pri písaní zápisnice. Zo strany žalovaného sa jedná o účelovú obranu žalovaného, žalovaný si totiž uvedomil až

pri oboznámení sa s medzitýmnym rozsudkom dôsledky odpovede ním navrhovaného svedka F.. V. a snaží sa klamlivo prekrúcať výpoveď tohto svedka tak, aby bola vhodná pre jeho tvrdenia pri odvolaní. Žalovaný neuviedol vo vyjadrení žiadne nové skutočnosti, ako uviedol vo svojom odvolaní. Žalobkyňa v 1. rade súhlasí s tvrdením žalovaného, že do spisu založil veľké množstvo dokladov, ktoré však vo väčšine nič nedokazovali.

30. Dňa 07.06.2017 zaslal vyjadrenie žalobca v 2. rade k vyjadreniu žalovaného (odvolacia replika) totožné s písomným vyjadrením žalobkyne v 1. rade zo dňa 07.06.2017.

31. Dňa 01.07.2016 nadobudol účinnosť Zákon č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len CSP). Odvolací súd pristupujúci k rozhodovaniu tejto veci po 30. júni 2016, postupoval na základe úpravy prechodného ustanovenia § 470 ods. 1 CSP (v zmysle ktorého, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti) už podľa tohto zákona. Keďže odvolanie v tejto veci bolo podané ešte pred 01.07.2016, podmienky jeho prípustnosti bolo nutné posúdiť podľa právneho stavu existujúceho tu v čase podania odvolania, teda podľa príslušných ustanovení OSP, rešpektujúc, že podľa § 470 ods. 2 CSP procesné účinky odvolania podaného pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované aj po 30. júni 2016. Nevyhnutnosť takéhoto posudzovania vyplýva tiež zo základných princípov CSP, a to princípu spravodlivej ochrany porušených práv a právom chránených záujmov tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty, vrátane naplnenia legitímnych očakávaní strán odvolacieho konania, ktoré začalo za účinnosti skoršej úpravy procesného práva (článok II ods. 1 a ods. 2 CSP), vrátane článku III ods. 1 CSP.

32. Krajský súd ako súd odvolací prejednal odvolanie v súlade s ustanovením § 379 a ustanovenia § 380 CSP, viazaný rozsahom a odvolacími dôvodmi, po zistení, že odvolanie podal žalovaný včas, bez nariadenia odvolacieho pojednávania, preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

33. Súd prvej inštancie vo veci riadne zistil skutkový stav, vykonal dokazovanie v potrebnom rozsahu podľa § 185 ods. 1 Civilného sporového poriadku, výsledky vykonaného dokazovania správne vyhodnotil v súlade s ustanovením § 191 ods. 1 CSP a na ich základe dospel k správne skutkovému a právne záveru, ktoré v napadnutom rozhodnutí aj náležite odôvodnil (§ 220 ods. 2 CSP).

34. Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnanec aj zamestnávateľ. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmeno b/, nesmie počas troch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

35. Podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným 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. Správne súd prvej inštancie poukázal na predpoklady výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písmeno d/ Zákonníka práce, a to

a/ na existenciu organizačnej zmeny, pričom musí ísť o písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene,

b/ nadbytočnosť zamestnanca, príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

Správne konštatoval, že o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody v tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Správne súd prvej inštancie zároveň konštatoval, že v prípade posudzovania dôvodnosti výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce sa skúma, (a to najmä v prípade súdneho sporu), či organizačná zmena spôsobila nadbytočnosť zamestnanca.

36. Z vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie za preukázané, že u žalovaného bola vykonaná organizačná zmena písomným rozhodnutím predstavenstva zo dňa 04.12.2012, zachytená v zápisnici č. 19/2012 zo zasadnutia predstavenstva žalovaného zo dňa 04.12.2014, pričom organizačná zmena spočívala v znížení počtu zamestnancov na pozícii supervízor zúčtovania zdravotnej starostlivosti o jedného zamestnanca a zníženie počtu zamestnancov na pozícii referent zúčtovania zdravotnej starostlivosti o jedného zamestnanca s účinnosťou od 15.12.2012.

37. Súd prvej inštancie sa správne sústredil na preskúmanie výpovedného dôvodu a skúmal, či organizačná zmena - zníženie počtu zamestnancov na pozícii supervízor a pozícii referent mohla spôsobiť nadbytočnosť zamestnanca/zamestnancov a tiež na otázku, či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Odvolací súd má za to, že nie každé rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Musí ísť o také rozhodnutie, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Žalovaný v priebehu konania na súde prvej inštancie predložil ako rozhodnutie o organizačných zmenách písomnosť: „Správa pre predstavenstvo“ - návrh na zníženie počtu zamestnancov na oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti a k tomu zápisnicu č. 19/2012 zo dňa 04.12.2012, kde pravdepodobne po anonymizácii predmetnej zápisnice je pod bodom 5 návrh na zníženie počtu zamestnancov na oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti, ktorý návrh predstavenstvo schválilo s účinnosťou od 15.12.2012. Súd prvej inštancie v odseku 64 konštatoval, že žalovaný k rozhodnutiu predstavenstva, ktoré je zachytené vo výňatku zápisnice č. 19/2012 nepredložil a ani inak neprezentoval obsahovo zodpovedajúce odôvodnenie, z akých dôvodov malo predstavenstvo schváliť zníženie počtu zamestnancov. Správne súd prvej inštancie konštatoval, že takého rozhodnutie predstavenstva neobsahuje žiadnu zmienku, prečo došlo k zníženiu počtu zamestnancov v nadväznosti na zvýšenie efektívnosti práce. Odvolací súd poukazuje na odôvodnenie súdu prvej inštancie a na zdôraznenie správnosti uvádza, že i z výpovede svedkyne A. B. na súde prvej inštancie (č. listu 176) vyplýva, že podklady pre výpovede mal vypracovať F. V., pričom aj táto svedkyňa vo svojej výpovedi uviedla, že práve v týchto podkladoch bolo uvedené, prečo je nutné znížiť počet zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, avšak v priebehu celého prvostupňového konania žalovaný takéto podklady súdu nepredložil. Keďže nie každé rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, v danom prípade o znížení počtu zamestnancov na pozícii supervízor a na pozícii referent, je právnym titulom, ktoré oprávňuje zamestnávateľa uplatniť výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce, správne súd prvej inštancie zisťoval, či ide o také rozhodnutie, ktoré sleduje zmenu - v danom prípade zníženie počtu zamestnancov - za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, ktorú je v súdnom spore preukázať žalovaný. Neobstojí preto odvolacia námietka žalovaného, že neprináleží súdu preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene. Súd prvej inštancie totiž nepreskúmaval konkrétne rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, ale skúmal, či takto označená organizačná zmena vo výpovedi bola takým rozhodnutím o organizačnej zmene, ktorej cieľom bolo zvýšenie efektívnosti práce (viď citáciu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Nešlo teda o preskúmanie rozhodnutia štatutárneho orgánu žalovaného, a teda konanie nemá inú vadu, ktorá by mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Pokiaľ žalovaný v odvolaní konštatuje, že žalobcovia sa stali nadbytočnými z dôvodu organizačných zmien, o ktorých platne rozhodol štatutárny orgán žalovaného zamestnávateľa a v písomnej výpovedi pre žalobcov a ani v organizačnej zmene žalovaného nie je žiadna zmienka o tom, že rozhodnutie o organizačnej zmene sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, prípadne zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, potom správne sa súd prvej inštancie zameril na túto skutočnosť a v tomto smere doplnil dokazovanie.

38. Pokiaľ žalovaný v odvolaní konštatoval, že predstavenstvo spoločnosti rozhodlo na svojom zasadnutí dňa 04.12.2012 o znížení stavu zamestnancov na oddelení zúčtovania zdravotnej starostlivosti, a pričom o takomto znížení stavu zamestnancov mohlo predstavenstvo rozhodnúť aj bez písomnej analýzy; tiež, že takýto záver uvedený dokument ani nemohol obsahovať, pretože tento dokument bol len podkladom k samotnému rokovaniu predstavenstva, opätovne odvolací súd poukazuje už na ním vyššie uvedené odôvodnenie s tým, že ak rozhodnutie o organizačnej zmene, prijatej v písomnej forme bližšie neodôvodňuje, že ide o rozhodnutie, ktoré sleduje v danom prípade zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, v prípade súdneho sporu je potom dôkazné bremeno na zamestnávateľovi, t.j. na žalovanom. Súd sa naopak týmito skutočnosťami zaoberal najmä v čl. 64 a 65 odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie. Pokiaľ súd prvej inštancie vykonal dokazovanie následne v odôvodnení svojho rozhodnutia ďalej konštatoval, že práve svedkyne

A. a F. vo svojich výpovediach uviedli spojitosť zvýšenia efektívnosti práce so zavedením elektronickej podateľne, a preto súd prvej inštancie následne uzavrel, že pokiaľ sa týka organizačnej zmeny v redukcii zamestnancov, bola len čisto formálna a účelová a nesúvisela s reálnou nadbytočnosťou žalobcov pre žalovaného v čase účinnosti organizačnej zmeny. Práve na základe vykonaného dokazovania súd prvej inštancie konštatoval, že skutočné zefektívnenie práce prišlo až v súvislosti so zavedením elektronickej podateľne, ktorá sa spustila od augusta 2013 (viď výpoveď svedkýň F. a A.).

39. K námietke žalovaného, že v protokolácii výpovede svedka F. V. je nepochybne chyba v protokolácii jeho odpovede, odvolací súd poukazuje na obsah spisu a na zaznamenanú výpoveď tohto svedka na č. listu 131 a nasledujúce s tým, že tak žalobcovia ako aj žalovaný mali možnosť reagovať na nesprávnu protokoláciu výpovede svedka priamo na nariadenom pojednávaní, prípadne reagovať neskôr po prevzatí zápisnice, čo sa však nestalo.

40. K odvolacej námietke žalovaného, že súd prvej inštancie konštatoval, že najdôležitejším výsledkom organizačnej zmeny bolo, že zúčtovatelia nepodávajú faktúry k nejakému dátumu všetky, ale faktúry majú byť doručované postupne, je len domnienkou ničím nepodloženou, neobstojí, nakoľko takýto záver súdu prvej inštancie vyplynul na základe vykonaného dokazovania tak, ako bolo už vyššie uvedené, a to pri zisťovaní, či rozhodnutie žalovaného o organizačných zmenách je právnym titulom, ktoré by žalovaného oprávňovalo dať výpoveď žalobcom v 1. a 2. rade v zmysle § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce.

41. Správne súd prvej inštancie poukázal i na otázku, či žalovaný si voči žalobcom splnil ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, pričom správne konštatoval, že táto podmienka je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede s tým, že žalovaný musí tvrdiť a zároveň aj preukázať, že žalobcom pred daním výpovede ponúkol inú pre nich vhodnú prácu, resp. ešte pred daním výpovede musí preukázať, že ponuková povinnosť objektívne neexistovala, t.j., že išlo o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať.

42. Pokiaľ sa týka ponukovej povinnosti pred dorúčením výpovede zamestnancovi z výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi tzv. vhodnú prácu. Vhodnosť práce je potrebné posudzovať individuálne vzhľadom na každého zamestnanca, ktorému má byť doručená výpoveď z organizačných dôvodov. Voľným pracovným miestom, nie je miesto iba uvoľnené dočasne (na dobu zastupovania iného zamestnanca - materská dovolenka, rodičovská dovolenka, dlhodobá práceneschopnosť). Vhodnou prácou pre zamestnanca je práca poskytnutá v mieste jeho výkonu práce podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy, na kratší pracovný čas, napr. na 20 hodín týždenne, ktorá zodpovedá zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, zodpovedá schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca. Ak zamestnávateľ nemá prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, ponúkne zamestnancovi aj prácu menej kvalifikovanú. Vhodnou prácou nie je práca, ktorú zamestnanec nie je schopný vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav. Keďže splnenie ponukovej povinnosti vhodnej práce pre zamestnanca je jednou z podmienok platnosti výpovede z pracovného pomeru z organizačných dôvodov, je jednoznačne oprávnené, aby ponuka vhodnej práce zo strany zamestnávateľa bola uskutočnená voči zamestnancovi písomne. Rovnako ako aj prípadné odmietnutie vhodnej práce zo strany zamestnanca, je potrebné zachytiť písomne, t.j. pripraví sa písomná ponuka zamestnancovi na vhodnú prácu s presným uvedením ponúkanej vhodnej práce. Ak zamestnanec odmietne, je potrebné tento prejav vôle zamestnanca na písomnom vyhotovení ponuky uviesť aj s jeho podpisom, ktorým zamestnanec odmietnutie vhodnej práce potvrdí.

43. V prípade, ak zamestnávateľ takouto vhodnou prácou nedisponuje, objektívne nemá vhodnú prácu pre zamestnanca, nemôže svoju ponukovú povinnosť naplniť. Je potrebné, aby zamestnávateľ vo výpovedi uviedol, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca vhodné práce v zmysle ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Správne súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že nemožnosť organizácie zamestnávať pracovníka znamená, že organizácia nemá pre pracovníka žiadnu prácu, a teda ide tu o nemožnosť pracovníka vôbec ho ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má povinnosť ponúknuť pracovníkovi akékoľvek voľné miesto, ktoré je v organizácii k dispozícii v čase dania výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne kvalifikácii pracovníka, a záleží len na pracovníkovi, či ponuku prijme, alebo ju odmietne. Správne sa preto súd prvej inštancie zamerlal na posúdenie existencie ponukovej povinnosti žalovaného ohľadom pracovných miest, preto správne vykonával dokazovanie, keď zo žaloby ako aj výpovedí žalobcov vyplynulo, že

žalovaný pred i počas výpovede vo zverejňovaných inzerciách ponúkal voľné miesta, a to tak, ako vyplynulo z výpovede právneho zástupcu žalovaného, na pojednávaní dňa 10.06.2014 (č. listu 114). Zástupca žalovaného predložil kompletnú inzerciu, kde boli voľné pracovné pozície, navyše žalovaný ku dňu 03.07.2013 inzeroval pracovné miesta, ktoré predtým boli vyššie citovanou organizačnou zmenou zrušené. Žalobcovia v priebehu prvostupňového pojednávania predložili ponuku práce žalovaného, napríklad jedno miesto referenta oddelenia správy zmlúv (č. listu 100), ktorú prácu, tak ako vyplynulo z výpovede žalobcov, žalobcovia v 1. a 2. rade vykonávali už pri nástupe do zamestnania žalovaného. Jedná sa o pozíciu, ktorú inzeroval samotný žalovaný (viď č. listu 102). Túto skutočnosť žalovaný ani v priebehu prvostupňového konania nepoprel. Išlo o nástup do zamestnania k 01.12.2012. V tomto smere neobstojí námietka žalovaného, že pri danej pracovnej pozícii mala byť podmienka: „zdravotnícke vzdelanie“. Odvolací súd v tejto súvislosti opätovne poukazuje na odôvodnenie (č. listu 28 spisu, č. listu 71), v ktorom súd prvej inštancie správne konštatuje, že v inzercii tejto pracovnej ponuky zo dňa 20.02.2013 sa už zdravotnícke vzdelanie uvádza iba ako výhoda, teda nejedná sa o nevyhnutnú podmienku, aby uchádzač spĺňal zdravotnícke vzdelanie.

44. Rozporuplné a protichodné sú i samotné výpovede svedkov, ktorých navrhol v konaní vypočuť žalovaný, keď napríklad svedok F.. V. vypovedal (č. listu 135), že v čase, keď dostali žalobcovia výpoveď žalovaného, brigádnici nepracovali, naopak, z výpovede svedkyne D.. V. A. (č. listu 171 spisu) na otázku žalobcov, či na oddelení pracovala brigádnička V. C., svedkyňa túto skutočnosť potvrdila. Zároveň uviedla, že ako ďalšia brigádnička bola prijatá i pani K.. Súd prvej inštancie vyslovil správny záver, že je potrebné zohľadniť situáciu u zamestnávateľa, pokiaľ sa týka voľného pracovného miesta nielen v deň dania výpovede, ale aj pred daním výpovede (keďže je tu povinnosť ponúknuť voľné miesta, prípadne „nemožnosť“ ponúknuť voľné miesto aj uviesť v písomnej výpovedi § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce).

45. Okrem záveru súdu prvej inštancie, že žalobcovia na základe vykonaného dokazovania boli schopní, prípadne i po predchádzajúcej príprave vykonávať prácu na oddelení správy zmlúv s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti, zároveň správne konštatoval, že ak žalovaný svoje tvrdenie o neexistencii voľného pracovného miesta, resp. o neschopnosti žalobcov vykonávať prácu na ním inzerovaných miestach bez pochybností nepreukázal, správny je záver súdu prvej inštancie, že žalovaný dôkazné bremeno o nepreukázaní absolútnej nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobcov v rozhodnom období nepreukázal. Nepreukázal, že žalobcov mohol ďalej zamestnávať a ponúknuť im iné pracovné miesto. Nesplnenie zákonnej podmienky, t.j. absolútnej nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobcov správne súd prvej inštancie posúdil ako dôvod neplatnosti výpovedí, a preto i odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie, keď sa v plnom rozsahu stotožňuje s dôvodmi uvedenými v odôvodnení rozhodnutia súdu prvej inštancie, potvrdil z vyššie uvedených dôvodov podľa § 387 ods. 1 a 2 Civilného sporového poriadku. V neposlednom rade k odvolacej námietke žalovaného, že ak sa odvolací súd stotožní so záverom, že v čase dania výpovede boli u žalovaného voľné miesta, aby ich explicitne uviedol, odvolací súd uvádza, že skutočnosť, či žalovaný disponoval, resp. nedisponoval s voľnými miestami, musí jednoznačne v súdnom konaní preukázať (dôkazné bremeno) žalovaný.

46. O trovách prvostupňového i odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie v konečnom rozhodnutí.

47. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha - dovolací návrh (§ 428 CSP).