

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 4CoPr/2/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1614207480
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 04. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Valéria Kleinová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2018:1614207480.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Valérie Kleinovej a sudcov Mgr. Ingrid Degmovej Pospíšilovej a JUDr. Michaely Frimmelovej v právnej veci žalobkyne: C.. S.. W. E., L.. XX.XX.XXXX, J. E. XX, J., zastúpená: JELENČÍK A PARTNERI, advokátska kancelária s.r.o., so sídlom Doležalova 7, Bratislava, IČO: 47 245 042, proti žalovanému: CRH (Slovensko) a.s., IČO: 00 214 973, so sídlom Rohožník 906 38, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Malacky zo dňa 10. marca 2016 č.k. 5Cpr 3/2014-345 v spojení s opravným uznesením zo dňa 10. marca 2016 č.k. 5Cpr 3/2014-350 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v spojení s opravným uznesením zo dňa 10. marca 2016 č.k. 5Cpr 3/2014-350 v napadnutej časti týkajúcej sa určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 11.2.2014 dané žalovaným žalobkyňi je neplatné, p o t v r d z u j e.

V napadnutej časti týkajúcej sa náhrady trov prvoinstančného konania rozsudok súdu prvej inštancie z r u š u j e a vec mu v tomto rozsahu v r a c i a na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

Žalobkyňa má nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom v spojení s opravným uznesením súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 11.02.2014 dané žalobkyňi žalovaným podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) je neplatné, zastavil konanie v časti o určenie, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou uzatvorenou medzi žalobkyňou a žalovaným zo dňa 29.10.2010 trvá a žalovanému uložil povinnosť nahradiť žalobkyňi vzniknuté trovy konania spočívajúce v trovách právneho zastúpenia vo výške 1890,06 eur.

2. Vychádzal zo žaloby žalobkyňou skutkovo odôvodnenej tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.10.2010 uzatvorenej so spoločnosťou Holcim (Slovensko) a.s., Rohožník, IČO: 00 214 973 so sídlom v Rohožníku /teraz CRH (Slovensko) a.s., IČO: 00 214 973, so sídlom Rohožník 906 38/, vykonávala prácu na pozícii - senior koordinátor marketingu, s miestom výkonu práce Rohožník od 01.11.2010 a od 30.04.2013 bola jej pracovná pozícia na základe vzájomnej dohody medzi stranami sporu rozšírená aj o pozíciu - senior communication coordinator & marketing coordinator. Napriek tomu, že žalovaný nevyhotovil k tejto zmene pracovnej zmluvy písomný dodatok, mala za to, že ZP nedodržanie písomnej formy právneho úkonu nepostihuje neplatnosťou a ak zamestnancovi odpadne časť pracovnej náplne, je zamestnávateľ povinný mu ponúknuť zmenu pracovných podmienok, avšak žalovaný s ňou bez ďalšieho skončil pracovný pomer. Uviedla, že rozhodnutie o zrušení pozície senior koordinátor marketingu nemá nijaký vplyv na výkon ďalšej práce, ktorú pre žalovaného vykonávala. Vyjadrila názor, že vo veci absentuje aj kauzálny nexus, nakoľko u žalovaného mala naďalej dostatok

takej práce, ktorú od apríla 2013 aj fakticky vykonávala, čo preukazovala skutočnosťou, že žalovaný sa rozhodol zamestnať na tejto pozícii pána I. Q. od 1. februára 2014, kedy žalovaný už rozhodol o jej nadbytočnosti. Napriek tomu, že pán Q. odišiel od žalovaného ešte počas skúšobnej doby a ona výslovne žiadala žalovaného o pridelenie na toto „uvoľnené“ miesto, žalovaný opätovne prijal na toto miesto nového človeka. Následne jej bolo ústne žalovaným odporúčané, aby dobrovoľne odišla. Ústne návrhy sa stupňovali predložením písomných návrhov dohôd o skončení pracovného pomeru z 12. septembra 2013 a januára 2014, ktoré odmietla akceptovať. Celý tento proces vyústil až do rozhodnutia žalovaného zo dňa 14. januára 2014 o zrušení pozície senior koordinátor marketingu k 31. marcu 2014. Keď žalovaný zistil, že nebolo možné doručiť jej výpoveď v januári roku 2014, zmenil termín zrušenia pracovnej pozície senior koordinátor marketingu k 30. aprílu 2014. Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. ZP zo dňa 11. februára 2014 jej bola doručená dňa 27.04.2014, pričom prácu pre žalovaného vykonávala až do 30. apríla 2014 formou domácej práce. Žalovaný výpoveď zo dňa 11. februára 2014 prerokoval so zástupcami zamestnancov, a to výborom VZO IOZ Holcim (Slovensko) a. s., až 13. februára 2014, ktorý žalovanému opakovane pripomenul, aby jej ponúkol inú vhodnú prácu. Žalovaný si voči nej nespĺnil svoju ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 ZP, čím podľa žalobkyne nespĺnil hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede. Mala za to, že v rozhodnom čase boli u žalovaného voľné viaceré pracovné pozície s miestom výkonu práce Rohožník, minimálne v už spomínanej oblasti komunikácie. Z výpovede zamestnávateľa zo dňa 11. februára 2014 je podľa nej zrejmé, že prerokovanie výpovede so svojím sociálnym partnerom dňa 13. februára 2014 považuje žalovaný len za formálnu záležitosť, nespôsobilú akokoľvek ovplyvniť jeho rozhodnutie, keďže žalovaný ani nečakal na záver tohto prerokovania, nakoľko prejavil svoju vôľu skončiť s ňou pracovný pomer ešte v čase pred prerokovaním tejto výpovede so svojím sociálnym partnerom VZO IOZ Holcim (Slovensko) a. s., čím opätovne nespĺnil ďalšiu hmotnoprávnu podmienku výpovede - povinnosť prerokovania výpovede. Uviedla, že žalovaný jej pôvodné (pred rozšírením) pracovné miesto nikdy reálne nezrušil, ale ako to vyplýva z verejne dostupných zdrojov, už naň aj hľadá nových ľudí, a to s nástupom ASAP, čím je výpoveď podľa nej neplatná, pretože skutočnosť, že zamestnávateľ prijme iného zamestnanca na miesto uvoľnené odchodom zamestnanca, ktorému sa dala výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu (R 57/1968).

3. Poukázal tiež na písomné vyjadrenie žalovaného k žalobe, v ktorom uviedol, že pracovný pomer žalobkyne bol uzatvorený na výkon funkcie senior koordinátor marketingu na oddelení Marketingu a predaja, kde jej bezprostredným nadriadeným bol C.L. J. a vyšším nadriadeným G. G., ktorí svoje funkcie zastávali ešte pred jej nástupom. V dôsledku straty v hospodárení za rok 2012 a prijatia opatrenia za účelom zníženia rozpočtu oddelenia Marketingu a predaja o 20% začali so žalobkyňou rokovania ohľadom jej pracovnej náplne. Emailom zo dňa 30.04.2013 C. J. len potvrdil názov novej pracovnej pozície Senior Communication and Marketing Coordinator, preto požiadal personálne oddelenie o prípravu návrhu novej pracovnej zmluvy pre novú pozíciu pre žalobkyňu. Postup organizačných zmien a prípravy pracovnoprávnych dokumentov je viacúrovňový. Pracovnoprávne dokumenty mohli v tom čase podpisovať len dvaja zamestnanci personálneho oddelenia na základe osobitnej plnej moci. Žalovaný uviedol, že žalobkyňa pred a aj po 30.04.2013 vykonávala nejaké pracovné úlohy týkajúce sa komunikácie, avšak nie z dôvodu zmeny jej pracovnej pozície, ale len z dôvodu plnenia pracovných úloh a pokynov jej nadriadeného C. J.. Z dôvodu, že sa nevedeli so žalobkyňou dohodnúť na novej pracovnej pozícii a zároveň bolo potrebné vykonať úsporné opatrenia na zníženie nákladov na oddelení marketingu, ponúkol jej dňa 12.09.2013 návrh dohody o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa sa namiesto vyjadrenia stala práce neschopnou až do 31.12.2013. Počas obdobia jej pracovnej neschopnosti rozdelili jej pracovnú náplň medzi existujúcich zamestnancov a zistili, že túto prácu možno vykonávať aj bez pozície žalobkyne, a tak rozhodli o organizačných zmenách a o zrušení pracovnej pozície žalobkyne na zasadnutí predstavenstva dňa 14.01.2014, v dôsledku čoho sa stala nadbytočnou. Štandardným spôsobom v súlade s kolektívnou zmluvou jej ponúkli dohodu o skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov ku dňu 31.01.2014. Nemali možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste výkonu práce Rohožník, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce a vzhľadom na to nebola realizovaná ponuková povinnosť voči žalobkyňi. Takisto ani novovytvorená pozícia v Bratislave nebola už v čase podania výpovede 20.02.2014 voľná, bola obsadená I. Q., ktorý uzavrel pracovnú zmluvu dňa 27.01.2014. K povinnosti prerokovania výpovede žalovaný uviedol, že táto bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov dvakrát. Výpoveď zo dňa 11.02.2014 bola prílohou žiadosti o prerokovanie výpovede adresovanej zástupcom zamestnancov. Pokiaľ ide o zastieranie nadbytočnosti uviedol, že za účelom plnenia personálnych služieb pre všetky spoločnosti patriace do skupiny Holcim na Slovensku je registrovaný na

portáli www.profesia.sk <<http://www.profesia.sk>> pod jedným menom a zverejňuje tam inzeráty nielen pre seba, ale aj pre všetky tieto spoločnosti. Preto aj pozícia Marketing analyst nebola uňho nikdy vytvorená a obsadzovaná. Z predložených emailových komunikácií mal za zrejmé, že náplň práce na novej pozícii, ktorú mala žalobkyňa vykonávať, sa riešila ešte v júni 2013, vzhľadom na to nemohlo a ani nedošlo k uzavretiu dodatku k pracovnej zmluve a ani to nemožno považovať za ústnu dohodu o pracovnej zmluve žalobkyne. Vytvorenie novej pracovnej pozície v súlade s kolektívnou zmluvou ani nikdy nebolo prerokované so zástupcami jeho zamestnancov (odbormi).

4. Súd prvej inštancie vo veci rozhodol právne ju posúdiac podľa ust. § 1 ods. 4 ZP, § 15 ZP, § 17 ods. 3 ZP, čl. 2 veta tretia ZP, § 38 ods. 1 ZP, § 42 ods. 1 ZP, § 43 ods. 1 ZP, § 54 ZP, § 61 ods. 3 ZP, § 63 ods. 1, písm. b) ZP, § 63 ods. 2, písm. a) ZP, § 74 ZP a § 77 ZP, ďalej § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka (ďalej len „OZ“) a § 39 OZ, keď na základe vykonaného dokazovania zistil, že medzi zamestnávateľom Holcim (Slovensko) a.s., Rohožník, IČO: 00 214 973, teraz už CRH (Slovensko) a.s., so sídlom Rohožník 906 38, IČO: 00 214 973 a žalobkyňou ako zamestnankyňou vznikol pracovný pomer na základe uzavretej pracovnej zmluvy zo dňa 29.10.2010. Pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú s trojmesačnou skúšobnou dobou. Deň nástupu do práce bol dohodnutý na deň 01.11.2010. Druh práce bol dohodnutý ako senior koordinátor, s miestom výkonu práce Rohožník, mzdové podmienky boli dohodnuté v kolektívnej zmluve. Boli dohodnuté aj ďalšie mzdové náležitosti a ďalšie obsahové náležitosti pracovnej zmluvy. Od 30.04.2013 bola pracovná pozícia žalobkyne na základe vzájomnej dohody medzi stranami sporu bez prijatia osobitného dodatku k pracovnej zmluve rozšírená o pozíciu - senior communication coordinator & marketing coordinator. Mal za to, že o faktickom vykonávaní práce žalobkyňou v oblasti komunikácie vypovedá zamestnanecký newsletter Holcim Central Eastern Europe, máj-jún 2013, 4. číslo, v ktorom je uvedené, že manažment schválil zodpovedné osoby pre oblasť SD a komunikácie. Komunikáciu preberá W. E.. Dňa 12.09.2013 ponúkol žalovaný žalobkyňi návrh dohody o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu, keď žalovaný ako dôvod tohto postupu uviedol skutočnosť, že sa nevedel so žalobkyňou dohodnúť na novej pracovnej pozícii a zároveň bolo potrebné vykonať úsporné opatrenia na zníženie nákladov na oddelení marketingu. Od 12.09.2013 do 30.12.2013 bola žalobkyňa dočasne práceneschopná. Na zasadnutí VZO IOZ Holcim (Slovensko) a.s. dňa 23.01.2014 boli prijaté nasledovné uznesenia: č. 4/72-14, ktorým boli prijaté organizačné zmeny - zrušenie pozície Senior koordinátor na oddelení Marketingu ku dňu 31.03.2014, č. 5/72-14, ktorým VZO IOZ vzalo na vedomie skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou ku dňu 31.03.2014 s odporúčaním, aby žalovaný ponúkol vhodné pracovné miesto. Dňa 27.01.2014 uzavrel žalovaný s I. Q. pracovnú zmluvu na pracovnú pozíciu Senior koordinátor pre udržateľný rozvoj a komunikáciu s dňom nástupu do práce 01.02.2014.

5. Svedok C.. I. Q. na pojednávaní dňa 26.01.2016 uviedol, že v pracovnom pomere u žalovaného bol iba 3 mesiace, pracovný pomer skončil uplynutím skúšobnej doby. Bezprostredne po absolvovaní prijímacieho pohovoru nenastúpil do pracovného pomeru u žalovaného, ale približne po pol roku mu bola ponúknutá obdobná pracovná pozícia v oblasti internej komunikácie. Podľa jeho informácií pracovná pozícia, na ktorú nastúpil, bola neobsadená. Z uznesenia VZO IOZ Holcim (Slovensko) a.s. zo dňa 13.02.2014 č. 8/73-14 súd prvej inštancie zistil, že odborová organizácia zamestnávateľa vzala na vedomie skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou s odporúčaním, aby jej žalovaný ponúkol vhodné pracovné miesto s využitím možnosti jej prípadnej rekvalifikácie. Uznesením VZO IOZ Holcim (Slovensko) a.s. zo dňa 13.02.2014 č. 3/73-14 bol žalovanému daný súhlas so zmenou termínu zrušenia pracovnej pozície Senior koordinátor marketingu ku dňu 31.04.2014. K uvedeným skutočnostiam sa na pojednávaní dňa 02.12.2015 vyjadril svedok D. K., ktorý uviedol, že posledných 5 rokov jeho pôsobenia vo funkcii predsedu základnej organizácie integrovaného odborového zväzku často dochádzalo k zmenám v organizačnej štruktúre, preto sa aj v odborovej organizácii prerokovávali za účasti zamestnávateľa tieto organizačné zmeny. Odborová organizácia sa vyjadrovala iba k tým organizačným zmenám, ktoré jej boli na odsúhlasenie zamestnávateľom predložené, vyjadrovala sa aj k zmene organizačnej štruktúry týkajúcej sa pozície Senior koordinátor marketingu. Na svojom riadnom rokovaní dňa 13.02.2014 vzala na vedomie aj skončenie pracovného pomeru výpoveďou so žalobkyňou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Zároveň však odborová organizácia zamestnávateľovi odporučila tejto zamestnankyni ponúknuť vhodné pracovné miesto s využitím možnosti jej prípadnej rekvalifikácie a to uviedla aj do uznesenia. Podľa svedka v čase, keď sa prerokovávala výpoveď žalobkyne, u žalovaného boli vytvorené minimálne dve pracovné pozície, ktoré mohli byť pre ňu vhodné. Podľa informácií svedka žalovaný dal žalobkyňi výpoveď a zároveň uviedol, že nemá pre ňu iné vhodné pracovné miesto. Záverom svedok uviedol, že na túto povinnosť bol žalovaný upozornený aj z dôvodu,

že to vyplývalo z uzavretej kolektívnej zmluvy. Na základe rozhodnutia predstavenstva žalovaného po prerokovaní so zástupcami zamestnancov - výborom VZO IOZ Holcim (Slovensko) a.s. bolo žalobkyni dňa 27.04.2014 oznámené, že žalovaný s ňou skončil pracovný pomer výpoveďou zo dňa 11.02.2014 z dôvodu jej nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a vzhľadom na neexistenciu voľného pracovného miesta nebola zo strany žalovaného realizovaná ponuková povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) ZP. Podľa svedka žalobkyňa vykonávala prácu pre žalovaného až do 30. apríla 2014, avšak už len formou domácej práce. Listom zo dňa 30.04.2014 žalobkyňa žiadala žalovaného o ponuku voľného pracovného miesta vzhľadom na skutočnosť, že ku dňu 30.04.2014 mal skončiť pracovný pomer I. Q. a k 31.05.2014 pracovný pomer O. I.. O uvedené pracovné pozície prejavila žalobkyňa záujem oznámením zo dňa 10.06.2014, že trvá na tom, aby ju žalovaný naďalej zamestnával a súčasne ho oboznámila s podaním žaloby na súd. Až dňa 13.08.2014, t.j. po podaní žaloby, ponúkol žalovaný žalobkyni údajne vhodnú prácu, a to na pozícii elektrikára. Dňa 03.09.2014 bolo žalobkyni oznámené, že žalovaný s ňou skončí pracovný pomer novou výpoveďou zo dňa 26.08.2014 z rovnakého dôvodu, ako v prípade prvej výpovede uplynutím výpovednej doby dva mesiace v zmysle § 62 ZP. Vo výpovedi uviedol, že listom zo dňa 13.08.2014 doručeným jej dňa 15.08.2014 ponúkol žalobkyni v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu jej práce, vhodnú prácu (jedinú voľnú pozíciu), ktorú žalobkyňa v stanovenej lehote (najneskôr do 10 dní odo dňa doručenia ponuky) neprijala. Určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 26.08.2014 je predmetom konania vedeného na Okresnom súde Malacky pod sp. zn. 6Cpr/4/2014. Vzhľadom na uvedené vzala žalobkyňa na pojednávaní dňa 23.02.2016 prostredníctvom svojho právneho zástupcu žalobu v časti určenia, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou uzavretou medzi stranami sporu zo dňa 29.10.2010, trvá, späť.

6. Skonštatoval, že žalovaný môže skončiť so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou iba zo zákonných dôvodov uvedených v § 63 ZP, keď musí rešpektovať aj podmienky pre danie výpovede podľa rovnakého ustanovenia. Poznamenal, že vo výpovedi zo dňa 11.02.2014 adresovanej a doručenej žalobkyni dňa 27.04.2014 žalovaný uviedol ako výpovedný dôvod nadbytočnosť žalobkyne vzhľadom na jeho rozhodnutie o organizačných zmenách a znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce s tým, že vzhľadom na neexistenciu voľného pracovného miesta nebola z jeho strany realizovaná ponuková povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) ZP. Mal za to, že takýto výpovedný dôvod je možné uplatniť vtedy, keď sa rozhodne o organizačnej zmene v organizácii, pričom existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca sú podmienkami, ktoré musia byť kumulatívne splnené. Uviedol, že o organizačnej zmene, t.j. o zrušení pracovného miesta žalobkyne bolo rozhodnuté uznesením VZO IOZ Holcim (Slovensko) a.s. č. 4/72-14 zo dňa 23.01.2014. Výpoveď zo strany zamestnávateľa zo dňa 11.02.2014 bola žalobkyni doručená dňa 27.04.2014. Vyhodnotil, že žalovaný nepreukázal, že nemohol žalobkyni ponúknuť inú vhodnú prácu z dôvodu neexistencie žiadneho iného pracovného miesta. Jej pretrvávajúcu potrebu pre prácu v oblasti komunikácie dokazuje podľa súdu prvej inštancie aj tá skutočnosť, že žalovaný sa v rozpore s § 61 ods. 3 ZP rozhodol uzavrieť dňa 27.01.2014 pracovnú zmluvu na túto pracovnú pozíciu v oblasti internej komunikácie s C.. I. Q. s dňom nástupu do práce 01.02.2014, teda v čase medzi rozhodnutím žalovaného o nadbytočnosti žalobkyne, s tým, že ju už naďalej nebude vôbec zamestnávať, a vyhotovením výpovede zo dňa 11.02.2014 pre žalobkyňu. Napriek tomu, že pracovný pomer s C.. I. Q. bol ku dňu 30.04.2014 skončený v skúšobnej dobe a žalobkyňa listami zo dňa 30.04.2014 a 10.06.2014 výslovne žiadala žalovaného o pridelenie na toto uvoľnené miesto, tieto jej snahy zostali zo strany žalovaného bez akejkoľvek odozvy. Na ďalšie pracovné miesto referent elektronickej podateľne do administratívno-zákazníckeho centra žalovaného priamo v Rohožníku, ktoré tiež mohlo byť podľa súdu prvej inštancie ponúknuté žalobkyni, nastúpila na základe uzavretej pracovnej zmluvy zo dňa 13.02.2014 G. C.. Žalovaný až listom zo dňa 13.08.2014, ponúkol žalobkyni údajne vhodnú prácu, konkrétne pracovnú pozíciu elektrikára, pričom nešlo o pracovnú pozíciu, ktorá by bola pre žalobkyňu vhodná vzhľadom na požadované kvalifikačné a odborné predpoklady pre túto funkciu a vzhľadom na iný druh jej vzdelania a prax. Na základe vykonaného dokazovania súd prvej inštancie teda skonštatoval, že žalovaný dal žalobkyni neplatnú výpoveď v súlade s § 61 a 63 ods. 1 písm. b) ZP, keďže mal v čase výpovede možnosť žalobkyňu zamestnať na inej pracovnej pozícii v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Mal za to, že žalovaný nepreukázal písomným rozhodnutím, že sa pre neho žalobkyňa stala nadbytočnou v rozsahu skutočne vykonávanej práce a nesplnil si svoju ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 ZP, a to aj napriek tomu, že bol na to upozornený v zmysle kolektívnej zmluvy odborovou organizáciou pôsobiacou u žalovaného, ako je to zdokumentované aj vo vyššie uvedených uzneseniach VZO IOZ Holcim (Slovensko) a.s. č. 5/72-14 zo dňa 23.01.2014 a č. 8/73-14 zo dňa 13.02.2014.

7. O náhrade trov konania rozhodol súd prvej inštancie v zmysle zásady úspechu v konaní podľa ust. § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku platného a účinného do 30.06.2016 (ďalej len „OSP“).

8. Proti tomuto rozsudku v časti určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou danou dňa 11.2.2014 žalobkyni je neplatné a v časti týkajúcej sa náhrady trov konania podal riadne a včas prostredníctvom svojho právneho zástupcu odvolanie žalovaný a žiadal ho v napadnutej časti zmeniť a žalobu v tejto časti zamietnuť, alebo zrušiť a vec vrátiť v uvedenom rozsahu súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Súdu prvej inštancie vytkol, že sa nedostatočne vysporiadal s právnym posúdením skutočnosti, či v danej veci došlo k zmene pracovnej zmluvy pokiaľ ide o druh práce, alebo aj v názve pracovnej pozície, alebo len k zmene pracovnej náplne. Podľa neho k zmene pracovnej zmluvy nedošlo, nakoľko medzi stranami sporu nedošlo k popisu nového pracovného miesta, resp. druhu práce a ani k dohode o mieste výkonu práce. Email predložený žalobkyňou mal za pokyn nadriadeného žalobkyni. Uviedol, že od 30.04.2013 prebiehala komunikácia ohľadom popisu pracovného miesta žalobkyne, žalobkyňa naďalej používala v elektronickom podpise ten istý názov svojej pracovnej pozície Senior marketing coordinator, keď ani ku dňu 3.7.2013 jej nová pracovná pozícia nebola odkomunikovaná zamestnancom. K zmene pracovnej zmluvy teda podľa neho nedošlo. I pre účely mzdového ohodnotenia za rok 2013 sa vychádzalo z popisu jej pracovných úloh na pozícii Senior marketing coordinator, čo žalobkyňa nenamietala. Namietal skutkový záver súdu prvej inštancie, že spolu s rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 14.1.2014 zároveň rozhodol aj o tom, že nebude žalobkyňu ďalej zamestnávať, nakoľko sa s ňou pokúšal dohodnúť a posúval termín výpovede, výpoveď prerokovával so zástupcami zamestnancov a až písomné zaslanie výpovede poštovou prepravou možno podľa neho mať za prejav vôle žalobkyňu ďalej nezamestnávať. Výpoveď zaslal žalobkyni poštou dňa 20.02.2014, ku ktorému dňu už jej pracovná pozícia nebola voľná, keďže došlo k uzavretiu pracovnej zmluvy s p. Q. dňa 27.01.2014 s nástupom do práce ku dňu 1.2.2014, pričom vychádzajúc z jeho pracovnej náplne išlo o pozíciu Senior koordinátor pre trvalo udržateľný rozvoj a komunikáciu, ktorá bola odlišná od zrušenej pracovnej pozície žalobkyne s iným miestom výkonu práce (Bratislava) ako mala žalobkyňa. Pokiaľ ide o voľné miesto referenta v elektronickej podateľni údajne vhodné pre žalobkyňu uviedol, že G. C. podpísala pracovnú zmluvu dňa 13.02.2014 na pozíciu „referent elektronickej podateľne“ s druhom práce „spracovanie došlej a vyšlej dokumentácie a faktúr“, keď vychádzajúc z popisu jej pracovného miesta a z obsahu mzdového dekrétu išlo o kvalifikačne nižšiu pracovnú pozíciu ako zrušená pracovná pozícia žalobkyne, z ktorého dôvodu ju ako nevhodnú čo do jej pracovných schopností a kvalifikácie žalobkyni neponúkol, nakoľko sa k nej ponúková povinnosť nevzťahovala. V čase podania výpovede už taktiež ani nebola voľná. Do pozornosti dal súdnu prax, podľa ktorej rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť pracovníka nie je podmienené absolútnym znížením počtu pracovníkov, naopak, môže k nemu dôjsť aj popri zvyšovaní počtu pracovníkov, keď organizácii nezáleží na počte pracovníkov, ale na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie. Odôvodnenie napadnutého rozsudku v napadnutej časti pokiaľ ide o vhodnosť pracovnej pozície I.. Q. pre žalobkyňu mal za nezrozumiteľné, keď súd prvej inštancie podľa neho pochybil, ak uviedol, že na nutnosť ponuky inej vhodnej práce žalobkyni upozornila i odborová organizácia, keď vhodnú voľnú pracovnú pozíciu nešpecifikovala. Mal za to, že tvrdenie a preukazovanie voľného pracovného miesta ku dňu výpovede je procesnou obranou zamestnanca, ktorý je povinný uniesť v tomto smere dôkazné bremeno.

9. Žalobkyňa vo svojej odvolacej replike realizovanej prostredníctvom svojho právneho zástupcu písomným podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 22.07.2016 žiadala rozsudok v napadnutej časti potvrdiť stotožniac sa s jeho právnymi závermi. Mala za to, že uniesla svoju dôkaznú povinnosť o existencii voľných pracovných miest ku dňu výpovede. Jej pracovná pozícia bola jednoznačne ku dňu 30.04.2013 zmenená na pozíciu Senior communication coordinator, keď na zmene pracovnej pozície sa dohodla so zamestnávateľom, o tejto zmene boli informovaní zamestnanci, v tomto smere jej zamestnávateľ zadával prácu a uvedenú prácu opakovane a dlhodobo vykonávala, pridelený jej bol nový nadriadený p. I.- riaditeľ oddelenia komunikácie. Uvedená skutočnosť teda podľa nej nenasvedčuje len na zmenu pracovnej náplne, ale na zmenu pracovnej pozície, ktorá vznikla kumuláciou s pôvodnou. Uvedenú zmenu inicioval samotný zamestnávateľ. Poukázala na email nadriadeného p. J. zo dňa 30.4.2013, ktorým oznámil zamestnancom doriešenie jej novej pracovnej pozície a uvedené vyplývalo i z ďalšej emailovej komunikácie ostatných nadriadených (riaditeľ oddelenia komunikácie I., výkonný riaditeľ G. D.). Uviedla, že s riaditeľom oddelenia komunikácie dňa 30.4.2013 riadne absolvovala dialóg, čo u žalovaného znamená proces nastavenia cieľov a zodpovednosti a medzi nadriadeným a podriadeným a začala vykonávať nové práce, ktoré dovtedy nevykonávala, pričom išlo o práce zhodné s tými, ktoré

pre žalovaného vykonával p. Q. na oddelení komunikácie, nakoľko išlo o práce spadajúce výlučne pod oddelenie komunikácie. Uvedenú skutočnosť oznámil i žalovaný svojim obchodným partnerom. Výška mzdy a miesto výkonu práce zostali po zmene pracovnej pozície nezmenené. Poukázala na to, že i prípadná neplatnosť právneho úkonu nemôže byť na ujmu zamestnancovi, ak ju sám nespôsobil. Na základe uvedeného tvrdila, že počnúc 30.4.2013 pracovala u žalovaného na pozícii senior communication & senior marketing coordinator, z ktorého dôvodu absentuje príčinná súvislosť medzi zrušením pracovnej pozície senior marketing coordinator a jej nadbytočnosťou. Listinný dôkaz o rozhodnutí žalovaného o organizačnej zmene navyše žalovaný nedoložil. Vyjadrila názor, že jej nadbytočnosť bola žalovaným zastieraná, keď žalovaný už v lehote dvoch mesiacov po uplynutí jej výpovednej doby inzeroval ponuku na obsadenie voľného pracovného miesta Marketing analyst, ktorého popis presne zodpovedal jej popisu práce podľa pracovnej zmluvy. Výpovedný dôvod mala teda len za formálny. Poukázala i na výpoveď svedka Q., že miesto jeho výkonu práce bol Rohožník a nie Bratislava (napriek údajom v pracovnej zmluve). Zameriavanie sa na miesto výkonu práce p. Q. označila za odpútavanie pozornosti žalovaným od druhu práce, ktorý p. Q. vykonával a ktorý je pre zastieranú nadbytočnosť žalobkyne rozhodujúci. Mala za preukázané, že žalovaný v čase realizácie výpovede disponoval pre ňu vhodným pracovným miestom, keď i predseda odborov p. K. podľa nej uvedenú skutočnosť potvrdil v rámci svedeckej výpovede, keď uviedol, že žalovanému odporučili splnenie si ponukovej povinnosti. Za vhodnú pracovnú pozíciu označila aj pracovné miesto referent elektronickej podateľne, na ktorú spĺňala všetky kvalifikačné kritéria.

10. Žalovaný v rámci odvolacej dupliky realizovanej písomným podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 16.09.2016 uviedol, že sa so žalobkyňou nikdy ani ústne nedohodol na novej pracovnej zmluve s novou pracovnou pozíciou, t.j. nedohodol sa na dodatku k existujúcej pracovnej zmluve, ktorý záver podľa neho vyplýva z vyjadrenia svedka p. I., že žalobkyňa robila pre neho len dočasnú výpomoc, pretože prácu vždy reportovala svojmu nadriadenému p. J., ktorý bol riaditeľ oddelenia marketingu. K odvolacej argumentácii žalobkyne o nepreukázaní existencie jeho rozhodnutia o organizačnej zmene uviedol, že ide o irelevantné tvrdenie žalobkyne predložené po vydaní napadnutého rozsudku, keď navyše výpis z rozhodnutia predstavenstva je len výpisom zo zápisnice predstavenstva. Pokiaľ ide o žalobkyňu tvrdenú zastieranú nadbytočnosť uviedol, že žalobkyňa nesprávne uvádza odvolávku na inzerát na pozíciu Marketing analyst, ktorá nebola obsadzovaná pre žalovaného, ale pre spoločnosť HEES. Novoprijatý zamestnanec p. Q. mal iné miesto výkonu práce ako žalobkyňa, hoci v Rohožníku sa zdržiaval častejšie počas svojej skúšobnej doby z dôvodu, že sa tam nachádza centrála a svedok tam absolvoval školenia. V Rohožníku podľa výpisu z dochádzky svedka strávil 36 % pracovného času, ktoré skutočnosti potvrdil aj svedok I.. Jeho pozícia bola tiež novou pozíciou. Pracovnú pozíciu v elektronickej podateľni mal za nevhodnú pre žalobkyňu, keď v čase dania výpovede bola táto už navyše obsadená.

11. Žalobkyňa vo svojej odvolacej duplike realizovanej prostredníctvom svojho právneho zástupcu písomným podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 13.12.2016 mala za preukázané, že žalovaný sa s ňou dohodol na zmene jej pracovnej pozície, ktorú zmenu samotný žalovaný odprezentoval voči všetkým svojim zamestnancom a aj voči externému prostrediu. Došlo u nej ku kumulácii pracovných pozícií, keď nikto nikdy tento stav nespochybnil, a to ani z vedenia žalovaného. Nejasnosť a neurčitost' prejavu vôle tohto právneho úkonu predniesol žalovaný až v rámci súdneho konania. Ak by aj vykonávala na novej pozícii len dočasnú výpomoc, rovnako by podľa nej došlo k zmene pracovnej pozície, keď sporná by ostala len otázka, či k tejto zmene došlo natrvalo, alebo len na dobu určitú. Od zmeny pracovnej pozície vykonávala práce, ktoré nekorešpondovali s pôvodnou pracovnou pozíciou v zmysle písomnej pracovnej zmluvy. Táto práca nebola jednorazová záležitosť, keď riaditelia jednotlivých oddelení museli riešiť delenie jej pracovného času medzi sebou. Namietala zákonnosť dokazovania oboznámením sa s vyjadrením svedka I., ktorý sa na súdne pojednávanie nedostavil, žalovaný ho s predmetom sporu oboznámil a následne sa k veci písomne vyjadril. Uviedla, že na absenciu preukázania rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaným poukázala už v rámci svojho písomného vyjadrenia zo dňa 22.2.2016, keď žalovaný doposiaľ jeho existenciu nepreukázal. Taktiež podľa jej názoru žalovaný nepreukázal, že inzercia o voľnom mieste na pozícii Marketing analyst bola pre inú firmu. Poukázala na to, že podľa výsledkov vykonaného dokazovania svedok Q. vykonával prácu v Rohožníku, keď jej žalovaný nikdy neponúkol ako miesto výkonu práce Bratislavu, hoci tam má trvalý pobyt. Vytvorenie novej pracovnej pozície pre p. Q. nazvala zastieraním jej nadbytočnosti vzhľadom na zhodnosť jeho náplne práce s jej pracou. K nesplneniu ponukovej povinnosti žalovaným uviedla, že tento jej mohol ponúknuť i menej platenú prácu a aj zo svedeckej výpovede predsedu odborov žalovaného vyplývalo, že nechápal, prečo si žalovaný voči nej ponukovú povinnosť nechce splniť.

12. Ďalšie písomné podania v rámci odvolacieho konania podané neboli.

13. Podľa § 470 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

14. Podľa § 470 ods. 2 CSP, veta prvá, právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

15. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 34 CSP) prejednal vec podľa § 378 ods. 1, § 379 a § 380 ods. 1 CSP bez pojednávania s poukazom na ust. § 385 ods. 1 CSP a postupom podľa § 219 ods. 3 v spojení s § 378 ods. 1 CSP a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné. Súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav veci, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil a na vec aplikoval zodpovedajúce právne normy, ktoré aj správne vyložil. Svoje skutkové a právne závery v napadnutom rozhodnutí aj náležite a podrobne odôvodnil (§ 220 ods. 2 CSP), náležite sa vysporiadal s podstatnými tvrdeniami strán sporu. Odvolací súd sa s jeho právnymi závermi stotožňuje a konštatuje správnosť jeho dôvodov (§ 387 ods. 2 CSP). Odôvodnenie rozsudku v napadnutej časti je dostatočne vyčerpávajúce, preto si nežiada ani doplniť dôvody na zdôraznenie jeho správnosti, nakoľko by došlo len k opakovaniu vecných a právnych záverov súdu prvej inštancie. V odvolaní uvádzané argumenty nie sú spôsobilé privodiť iný než napadnutým rozsudkom vyslovený právny záver o neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 11.02.2014 realizovanej žalovaným vo vzťahu k žalobkyni. Z uvedených dôvodov sa odvolací súd vyjadruje len k odvolacím námietkam žalovaného.

16. Podľa § 54 ZP dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Dohoda strán sporu o zmene niektorej z podstatných náležitostí pracovnej zmluvy síce má byť realizovaná v písomnej forme, avšak je potrebné mať na zreteli ust. § 17 ods. 2 ZP, vychádzajúc z ktorého nedostatok písomnej formy takejto dohody nemá za následok neplatnosť právneho úkonu, ktorého obsahom by bola dohoda účastníkov pracovnoprávneho vzťahu o zmene obsahu pracovnej zmluvy. V takom prípade každá zmena pracovných podmienok pozostáva z dvoch prejavov vôle, a to z návrhu a z jeho prijatia. Dohoda nastane, ak sa účastníci pracovnoprávneho vzťahu dohodnú na celom jej obsahu. Rozpor s ust. § 54 ZP nemá za následok neplatnosť takejto dohody, keď v takom prípade takto uzavretá dohoda je platná, ak má znaky perfektného právneho úkonu z hľadiska všetkých aspektov daných OZ ako generálnym zákonom vo vzťahu k ZP. Dohoda o zmene pracovných podmienok spĺňajúca všetky atribúty zakotvené v ust. § 37 až 40 OZ, najmä pokiaľ ide o jej slobodnosť, vážnosť, určitosť a zrozumiteľnosť, a dokonca i konkludentne uzavretý právny úkon, ktorého obsahom je dohoda o zmene podstatných náležitostí pracovnej zmluvy, je potom platným právnym úkonom. Splnenie zákonných podmienok pre platnosť dohody o zmene pracovnej zmluvy v časti pracovnej pozície (druh práce) žalobkyne bolo v preskúmanom konaní preukázané.

17. Navyše podľa názoru súdu odvolacieho aj v prípade, ak by nedošlo k platnej zmene pracovnej zmluvy pokiaľ ide o druh práce vykonávanej žalobkyňou, pre účely posúdenia platnosti danej výpovede z pracovného pomeru je rozhodujúce jednoznačné zistenie, že práce vykonávané reálne žalobkyňou (napr. i len na základe pokynu priameho nadriadeného) bolo potrebné realizovať i po realizácii výpovede a vykonával ich novoprijatý p. Q., keď vykonaným dokazovaním došlo k preukázaniu, že tento napriek zmluvne dohodnutému miestu výkonu práce (Bratislava) fakticky prácu vykonával v Rohožníku, t. j. v mieste výkonu práce žalobkyne, ktorá navyše podľa výsledkov vykonaného dokazovania vzhľadom na svoje trvalé bydlisko mala záujem pracovať aj v Bratislave. Príčinná súvislosť medzi zrušením pracovného miesta žalobkyne a jej nadbytočnosťou u žalovaného preukázaná nebola. Odvolacie argumenty žalovaného, že v čase realizácie výpovede bolo pracovné miesto, o ktorom žalobkyňa tvrdí, že išlo o pracovné miesto pre ňu vhodné na ponuku, obsadené, sú irelevantné a preukazujúce nezákonný postup žalovaného. Rovnako sa odvolací súd stotožnil so záverom súdu prvej inštancie o vhodnosti práce v elektronickej podateľni pre žalobkyňu vzhľadom na nižšie uvádzanú argumentáciu o možnosti ponuky práce s nižším platovým ohodnotením a nižšej kvalifikácie.

18. Sporové konanie, o ktoré ide i v prejednávanej veci, je ovládané zásadou dispozíciou a prejednacou. Prejednacía zásada spočíva v tom, že strana sporu má jednak povinnosť tvrdenia a jednak povinnosť unesenia dôkazného bremena o svojom tvrdení, keď rozsah a konkrétnu podobu dôkaznej povinnosti

určuje hmotnoprávna norma, ktorá má byť na daný spor aplikovaná. V danom prípade žalobkyňa využila svoj hmotnoprávny nárok vyplývajúci jej z ust. § 77 ZP napadnúť neplatnosť skončenia jej pracovného pomeru výpoveďou na súde, ku ktorému využitiu došlo v zákonom predpísanej lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, čím došlo k preneseniu dôkaznej povinnosti ohľadom platnosti výpovede na žalovaného, pre ktorého prípadnú úspešnosť v spore bolo potrebné preukázať jej platnosť, t.j. naplnenie formálnych i materiálnych predpokladov pre platnosť danej výpovede. Splnenie formálnych predpokladov pokiaľ ide o písomnosť výpovede, jej riadne doručenie a zákonné vymedzenie výpovedného dôvodu v danom prípade medzi stranami sporu nebolo sporné. Pokiaľ ide o naplnenie zákonnej podmienky pre platnosť danej výpovede podľa ust. § 74 ZP, vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že k prejednaniu výpovede vo vzťahu k žalobkyňi došlo dňa 13.02.2014, hoci výpoveď dal žalovaný žalobkyňi dňa 11.02.2014, keď v zmysle ustálenej súdnej praxe a odbornej právnickej literatúry sa pod zákonným vymedzením „vopred“ rozumie prerokované výpovede pred jej doručením dotknutému zamestnancovi. K doručeniu výpovede žalobkyňi došlo dňa 27.04.2014. Povinnosťou žalovaného preto zostalo preukázanie naplnenia materiálnych predpokladov platnosti realizovanej výpovede, t.j. k preukázaniu jeho rozhodnutia o organizačnej zmene a k preukázaniu existencie priamej príčinnej súvislosti medzi touto organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne. K preukázaniu naplnenia týchto predpokladov nedošlo, nakoľko žalovaný vykonaným dokazovaním nepreukázal splnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti relevantnej výpovede z pracovného pomeru, a to splnenie ponukovej povinnosti alebo existenciu jeho absolútnej nemožnosti žalobkyňu ďalej zamestnávať, ako ani existenciu priamej príčinnej súvislosti medzi zrušením pracovného miesta žalobkyne a jej nadbytočnosťou u žalovaného. Vzhľadom na uvedené potom odvolací súd nepovažoval za potrebné vyhodnocovať opodstatnenosť argumentu žalobkyne v rámci jej odvolacej repliky o nedostatočnom preukázaní rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaným.

19. Pre platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1, písm. b/ ZP je nevyhnutné kumulatívne splnenie nasledovných podmienok: 1.- 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, 2.- nadbytočnosť zamestnanca, 3.- príčinná súvislosť (kauzálny nexus) medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, 4.- ponuka inej vhodnej práce pre zamestnanca v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu jeho práce.

20. Konajúci súd sa pri skúmaní danosti výpovedného dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1, písm. b/ ZP musí sústrediť na splnenie vyššie uvedených kumulatívnych podmienok, pričom dôkazné bremeno v tomto smere zaťažuje zamestnávateľa.

21. V zmysle záverov ustálenej súdnej praxe rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu a účastník pracovného pomeru sa voči nemu nemôže brániť žalobou o určenie jeho neplatnosti. Rovnako súd nemôže preskúmať ani správnosť výberu nadbytočného zamestnanca zamestnávateľom, ktorého v danom spore zaťažuje povinnosť preukázať príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a uskutočnenou organizačnou zmenou.

22. Zamestnávateľ však v súdnom konaní preukazuje splnenie podmienky príčinnej súvislosti medzi organizačnými zmenami a nadbytočnosťou zamestnanca. O nadbytočnosť ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve v rámci zmluvne dohodnutého miesta výkonu práce, a teda práce doposiaľ ním vykonávané nepotrebuje vôbec alebo v pôvodnom rozsahu, ak zamestnávateľ nebude v budúcnosti využívať činnosti toho ktorého zamestnanca, v tom ktorom pracovnom zaradení, s tou ktorou pracovnou náplňou, a to vychádzajúc s platnej pracovnej zmluvy. Je práve úlohou súdu preskúmať, či rozhodnutie zamestnávateľa bolo rozhodnutím o zmene úloh zamestnávateľa, o zmene jeho technického vybavenia alebo rozhodnutím o organizačných zmenách a v tejto súvislosti potom aj hľadať príčinnú súvislosť nadbytočnosti zamestnanca s týmto rozhodnutím zamestnávateľa. Zamestnávateľ v súdnom spore preukazuje aj splnenie štvrtej hmotnoprávnej podmienky, a to ponuku inej vhodnej práce pre zamestnanca v mieste, ktoré bolo dohodnuté podľa pracovnej zmluvy alebo podľa platných dohôd o jej zmene ako miesto výkonu práce, a ktorá musí byť uskutočnená zákonným spôsobom a ešte predtým, než je výpoveď voči zamestnancovi realizovaná.

23. Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doposiaľ zamestnancom vykonávanej práce a tiež môže ísť aj o prácu na kratší pracovný čas. V prípade, ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, nemá pre zamestnanca žiadnu vhodnú prácu podľa ZP, nemožno od neho ani vyžadovať splnenie ponukovej povinnosti. V takom prípade je však zamestnávateľ v súdnom konaní povinný preukázať, že pred tým, ako dal zamestnancovi výpoveď, nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce zamestnanca, ktoré by mu ako vhodné mohol ponúknuť. Zamestnávateľ nemá možnosť ďalej zamestnanca zamestnávať alebo mu ponúknuť inú pre neho vhodnú prácu aj vtedy, ak má voľné iba také pracovné miesto, ktoré zamestnanec nie je schopný vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav, pre svoje obmedzené schopnosti alebo nedostatok kvalifikácie. V prípade, ak zamestnávateľ mal iné pre zamestnanca vhodné pracovné miesto, na platnosť výpovede z výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1, písm. b/ ZP sa vyžaduje okrem preukázania jeho ponuky aj preukázanie, že zamestnanec ponuku iného vhodného miesta odmietol. Za inú vhodnú prácu sa v zmysle uvedeného teda považuje práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Okrem toho výkon tejto ponukovej povinnosti nesmie byť v rozpore so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 ZP, 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. Za vhodnú prácu v tomto zmysle však možno považovať aj prácu, pri ktorej sa v plnej miere nevyužíva kvalifikácia zamestnanca. Určovať kvalifikačné predpoklady, požadovanú prax a odbornú prípravu má právo zamestnávateľ, avšak preukázanie nesplnenia týchto parametrov dotknutým zamestnancom je tiež jeho dôkaznou povinnosťou. Taktiež v záujme ochrany zamestnanca je povinnosťou zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi dotknutému organizačnou zmenou iné vhodné pracovné miesto predovšetkým na dobu neurčitú, avšak v prípade, ak nemá voľné pracovné miesto na dobu určitú, ale má reálnu potrebu výkonu práce na niektorom pracovnom mieste na určitý čas a ide o prácu pre dotknutého zamestnanca vhodnú, je povinný mu i toto miesto ponúknuť. Účelom ust. § 63 ods. 2, písm. b) ZP je tak prepojenie so sociálnou politikou štátu majúcou na zreteli zabraňovanie zvyšovania nezamestnanosti.

24. Ustanovenie § 63 ods. 2 ZP upravuje ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. b/, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede, tak, že zamestnávateľovi dáva dve alternatívy. Po prvé, ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, t.j. ak nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (tzv. absolútna nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Po druhé, ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu mu ponúknuť.

25. Na základe uvedeného mal odvolací súd za to, že žalovaný ako zamestnávateľ nesúci dôkaznú povinnosť nepreukázal existenciu ponukovej povinnosti vo vzťahu k žalobkyni, nepreukázal skutočnosť, že žalobkyni relevantným spôsobom ponúkol inú vhodnú prácu a táto ju odmietla a taktiež ani nadbytočnosť žalobkyne. Za neopodstatnený vyhodnotil tiež odvolací argument žalovaného o nepreskúmateľnosti posudzovaného rozhodnutia, ktoré obsahuje všetky zákonné náležitosti a súd prvej inštancie venoval jeho odôvodneniu náležitú pozornosť. Stručne a jasne v ňom opísal priebeh konania, vysvetlil argumentáciu oboch procesných strán, uviedol na vec sa vzťahujúce právne normy a spôsob ich aplikácie. Svoje rozhodnutie odôvodnil vyčerpávajúcim spôsobom.

26. Na základe vyššie uvedeného preto odvolací súd vyhodnotil všetky odvolacie námietky žalovaného za nedôvodné a rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej vyhovujúcej časti ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

27. Pokiaľ ide o odvolaním napadnutú časť rozsudku súdu prvej inštancie týkajúcu sa rozhodnutia o náhrade trov konania pred súdom prvej inštancie, súd prvej inštancie v jeho odôvodnení nevysvetlil, na základe akých právnych úvah o náhrade trov konania rozhodol len v zmysle zásady úspechu v konaní podľa ust. § 142 OSP, resp. na základe akých právnych úvah mal žalobkyňa v rámci posudzovaného konania za plne úspešnú, keď nezohľadnil jej čiastočné späťvzatie žaloby v časti určenia, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá. Uvedeným postupom odňal stranám sporu právo na spravodlivé súdne konanie spočívajúce v nemožnosti brániť sa vysloveným argumentom súdu počas konania odvolacieho. Nakoľko tento nedostatok nemožno v dôsledku novej právnej úpravy procesného kódexu CSP (a jej okamžitej aplikability aj na konania začaté pred účinnosťou tohto kódexu) vzhľadom na ustanovením § 262 ods. 1 a 2 CSP zavedenú dvojfázovosť rozhodovania o trovách konania (najskôr o

nároku a potom o výške trov konania samostatným uznesením vydaným výlučne súdom prvej inštancie prostredníctvom súdneho úradníka) v konaní pred odvolacím súdom odstrániť, pretože odvolací súd už nie je oprávnený rozhodovať o výške náhrady trov konania a ani napadnuté rozhodnutie vo vzťahu k tejto výške, v prípade jej nesprávnosti, zmeniť (vyplýva to z ust. § 262 ods. 2 v spojení s § 239 až § 250 a § 357 písm. m/ CSP), odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti týkajúcej sa náhrady trov konania podľa ust. § 389 ods. 1 písm. b) CSP v spojení s ust. § 391 ods. 1 CSP zrušil a vec vrátil v tomto rozsahu súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

28. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 255 ods. 1 CSP v spojení s § 378 ods. 1 CSP vzhľadom na plný úspech žalobkyne v odvolacom konaní, keď o ich výške rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením vydaným súdnym úradníkom (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku 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 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).