

Súd: Krajský súd Trenčín  
Spisová značka: 19CoPr/1/2017  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3112213850  
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 05. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Alena Záhumenská  
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2018:3112213850.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Aleny Záhumenskej a sudkyň JUDr. Gabriely Janákovéj a Mgr. Martiny Trnavskej v spore žalobkyne C., zastúpenej C., proti žalovanému F., zastúpenému C. o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Trenčín zo dňa 29. septembra 2016, č.k. 22Cpr/7/2012-489, takto

### rozhodol:

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

Vo výroku o náhrade trov konania **m e n í** tak, že žalovaný má vo vzťahu k žalobkyni nárok na náhradu trov prvoinštančného konania v rozsahu 50%.

Žalovaný **m á** vo vzťahu k žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 50%.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom (v poradí druhým) súd prvej inštancie žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhrady mzdy zamietol. Žalovanému priznal náhradu trov konania v rozsahu 100%. Právne svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, 2, 3, § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2, § 77 Zákonníka práce. Rozhodol na základe výsledkov vykonaného dokazovania, z ktorého mal za preukázané, že na základe písomnej pracovnej zmluvy č. XX/XXXX zo dňa 26.04.2005, ktorá bola zmenená písomnými dohodami zo dňa 31.08.2005 a 26.06.2008, bola žalobkyňa od XX.XX.XXXX zamestnaná u žalovaného v pracovnom pomere, uzavretom na dobu neurčitú na ustanovený týždenný pracovný čas, naposledy vo funkcii vedúcej organizačno-právneho referátu. Dňa 05.12.2011 jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, odôvodnená jej nadbytočnosťou. Výpovedi predchádzalo rozhodnutie rektora č. X/XXXX zo XX.XX.XXXX, ktoré zrušilo organizačno-právny referát a rovnako aj jej pracovné miesto vedúcej tohto referátu. Na základe doručenej výpovede žalobkyne od 01.01.2012 do 31.03.2012 plynula trojmesačná výpovedná doba. Vzhľadom na to, že už pred doručením výpovede bolo jej pracovné miesto zrušené, žalovaný jej spolu s výpoveďou doručil aj list zo dňa 05.12.2011, zn. 1255/R/2011, v ktorom jej oznámil existenciu inej prekážky v práci na jeho strane v trvaní od 05.12.2012 do uplynutia výpovednej doby a na obdobie od 19.12.2011 do 22.02.2012 jej nariadil vyčerpať zostatok nároku na dovolenku. Počas doby prekážky v práci žalovaný nevyžadoval jej prítomnosť na pracovisku. Listom zo dňa 22.03.2012 žalobkyňa žalovanému v súlade s § 79 ods. 1 ZP oznámila, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú pre nesplnenie jej hmotnoprávnych podmienok a vyzvala ho, aby jej naďalej prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný jej listom zo dňa 29.03.2012, zn. 288/R/2012, oznámil, že na skončení jej pracovného pomeru výpoveďou ku dňu 31.03.2012 trvá. Z vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie za preukázané, že žaloba podaná žalobkyňou nie je dôvodná. Konštatoval, že žalobkyňa svoje právo uplatnila v zákonom stanovenej

lehote, že výpoveď daná žalovaným žalobkyňu spĺňa všetky zákonné náležitosti a z tohto pohľadu je možné ju považovať za platnú. Súd prvej inštancie sa nestotožnil s námietkou žalobkyne, ktorá namietala nejasnosť a nezrozumiteľnosť výpovedného dôvodu vyjadreného vo výpovedi. V tejto súvislosti uviedol, že z výpovede vyplýva, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou z dôvodu zefektívnenia práce a hospodárenia s finančnými prostriedkami žalovaného. Takto uvedený dôvod nadbytočnosti považoval za dostatočne jasný, zrozumiteľný a určitý. V tejto súvislosti uviedol, že zamestnávateľ nie je povinný nadbytočnému zamestnancovi predkladať analýzy, na základe ktorých dospel k svojmu rozhodnutiu zoštíhliť stav zamestnancov. Mal za to, že je postačujúce, keď mu uvedie dôvod nadbytočnosti tak, ako tomu bolo aj v danom spore. Za sporný v prejednávacom prípade súd prvej inštancie považoval dôvod skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného, t.j. či boli dané dôvody skončenia pracovného pomeru pre nadbytočnosť žalobkyne a splnenie tzv. ponukovej povinnosti žalovaného voči žalobkyňu, preto zameral dokazovanie na preskúmanie týchto sporných skutočností. Konštatoval, že k predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomné rozhodnutie, že sa podľa tohto rozhodnutia zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t. j., že sa zamestnanec stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia (jeho realizácie) nadbytočným. O organizačnej zmene musí byť rozhodnuté pred podaním výpovede (z rozhodnutia NS SR 4Cdo/102/2009). Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách v konaní o neplatnosť výpovede súd nemôže preskúmať z hľadiska jeho platnosti ako právneho úkonu, pretože takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom. V prípade, ak vzniknú pochybnosti, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách, sa môže súd zaoberať len tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho zamestnávateľ urobil. V danom prípade mal súd prvej inštancie za preukázané splnenie všetkých uvedených predpokladov. Konštatoval, že žalovaný o organizačnej zmene rozhodol, keď dňa XX.XX.XXXX písomne prijal rozhodnutie rektora č. X/XXXX, v zmysle ktorého na základe analýzy ekonomickej efektívnosti a efektívnosti uzatvorených pracovných pomerov, využitia pracovných síl, zohľadňujúc potreby pracovných výkonov a tým zamestnancov zabezpečujúcich plnenie úloh F. s cieľom zvýšiť efektívnosť hospodárenia s finančnými prostriedkami a efektívnosť práce zrušil okrem iných aj organizačno - právny referát ku dňu 31.10.2011. Žalobkyňa sa stala nadbytočnou, pričom jej nadbytočnosť priamo súvisí s organizačnými zmenami prijatými na základe vyššie uvedeného rozhodnutia žalovaného (zrušenie referátu, na ktorom pôsobila žalobkyňa = nadbytočnosť žalobkyne). Uvedené rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté dňa XX.XX.XXXX, t. j. pred podaním výpovede dňa XX.XX.XXXX. S poukazom na uvedené tvrdenia žalobkyne o neexistencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou súd prvej inštancie považoval za nedôvodné. Uviedol, že žalobkyňa dôvodnosť svojej žaloby opiera predovšetkým o nesplnenie si ponukovej povinnosti žalovaného. Ponuková povinnosť zakotvená v § 63 ods. 2 ZP je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede danej zo strany zamestnávateľa zamestnancovi. Uvedené ustanovenie poskytuje ochranu zamestnanca spočívajúcu v tom, že zamestnávateľ, ktorý má neobsadené pracovné miesta, je povinný ich ponúknuť zamestnancovi, s ktorým plánuje skončiť pracovný pomer. Zákonník práce pritom počíta s dvomi situáciami: zohľadňuje jednak prípad, kedy zamestnávateľ nemá absolútne žiadnu možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, pretože nemá žiadne voľné pracovné miesto, ktoré by mohol zamestnancovi ponúknuť; vtedy jeho ponuková povinnosť odpadá. Druhý prípad zohľadňuje situáciu, kedy má zamestnávateľ voľné pracovné miesta, pričom aspoň jedno z nich je povinný zamestnancovi ponúknuť. Musí pritom ísť o prácu vhodnú pre zamestnanca. Vzhľadom na spornosť tejto otázky medzi stranami sporu sa súd prvej inštancie zaoberal splnením si tejto povinnosti zo strany žalovaného voči žalobkyňu vychádzajúc pritom z právneho názoru odvolacieho súdu uvedeného v uznesení č. k. 19CoPr/1/2014-372 zo dňa 26.02.2015, ktorým je súd prvej inštancie viazaný. Z prehľadu voľných pracovných miest žalovaného (č. l. 207, 208 spisu) mal súd prvej inštancie za dostatočne preukázané, že ku dňu podania výpovede, t. j. ku dňu XX.XX.XXXX, mal žalovaný voľné len jedno pracovné miesto, uvoľnené odo dňa 30.04.2010 s dátumom obsadenia 15.12.2011. Jednalo sa však o pozíciu VŠ učiteľ - profesor v odbore politológia, kde kvalifikačným predpokladom bolo dosiahnutie 3. stupňa vysokoškolského vzdelania a dosiahnutie vedecko - pedagogického titulu profesor. Požadovaná bola i odborná prax. Konštatoval, že žalobkyňa však tieto predpoklady nespĺňa, čo nie je ani sporné, pričom na výkon tejto práce rozhodne nepostačuje len preškolenie. Takéto miesto súd prvej inštancie vyhodnotil ako nevhodné pre žalobkyňu, a preto žalovaný nebol povinný jej takéto miesto ponúknuť. Ostatné voľné pracovné miesta vykázané v uvedenom prehľade boli obsadzované postupne počas mesiacov august 2011 až začiatok decembra 2011, čiže v čase,

kedy výpoveď ešte nebola z dôvodu práceneschopnosti žalobkyne doručená. Ku dňu podania výpovede teda žalovaný nedisponoval žiadnymi voľnými pracovnými miestami (aj nezodpovedajúcimi kvalifikácii žalobkyne), ktoré by mohol žalobkyni ponúknuť. Súd prvej inštancie preto vyhodnotil, že žalovaný nemal objektívnu možnosť ponúknuť žalobkyni akúkoľvek pre ňu vhodnú (aj menej kvalifikovanú) prácu a podmienku stanovenú v ustanovení § 63 ods. 2 písm. a/ ZP považuje za splnenú. Ďalej uviedol, že žalobkyňa počas konania tiež poukazovala aj na skutočnosť, že žalovaný počas plynutia jej výpovednej doby dňa XX.XX.XXXX prijal novú zamestnankyňu, C.. W., ktorá podľa názoru žalobkyne vykonáva tú istú prácu ako žalobkyňa, a preto sa nemohla stať nadbytočnou, resp. žalovaný opätovne vytvoril to isté miesto a obsadil ho inou osobou. V tejto súvislosti súd prvej inštancie preskúmal pracovnú náplň žalobkyne a pracovnú náplň C.. W. a dospel k záveru, že žalovaným utvorené miesto obsadené C.. W. nie je totožné s pracovným miestom žalobkyne. Žalobkyňa zastávala vedúcu funkciu, čo vyplývalo aj z názvu jej pozície, a to vedúci odborný referent. Jej pracovnou náplňou po zmene pracovnej zmluvy zo dňa 26.06.2008, ktorá bola účinná od 01.07.2008, bolo riadenie organizačno - právneho referátu, riešenie zložitej právnej agendy vo viacerých oblastiach práva vrátane zastupovania zamestnávateľa v právnych sporoch, projekcia organizačných štruktúr, riadenie procesu vydávania vnútorných predpisov, analytická, organizačná a rozhodovacia činnosť v oblasti sprístupňovania informácií vrátane priameho spracovania na celoštátnej úrovni. Z pracovnej náplne C.. W. však nevyplýva žiadna činnosť smerujúca k riadeniu nejakého úseku, či riešenie zložitej právnej agendy. Jej úlohou bolo vybavovanie špeciálnych agend a úloh zásadného významu pre chod zamestnávateľa podľa poverení štatutárneho orgánu, vypracúvanie, resp. zabezpečovanie stanovísk a posudkov k predkladaným materiálom a vedenie a odborné spracúvanie agendy štatutárneho orgánu o dohodách a spolupráci so zahraničnými a i tuzemskými subjektmi. Navyše pre obsadenie novovytvoreného pracovného miesta sa nevyžadovalo ani vysokoškolské vzdelanie právnického zamerania, postačovalo vysokoškolské vzdelanie akéhokoľvek zamerania. Žalobkyňa v tomto smere dôvodila prevažne tým, že novoprijatá zamestnankyňa plní rovnaké úlohy ako plnila ona. V zmysle vyššie uvedeného ustanovenia § 61 ods. 3 ZP zamestnávateľ nesmie v zákonom stanovenej lehote vytvoriť to isté miesto a prijať naň pracovnú silu. Utvorenie toho istého miesta však neznamená, že by sa nové miesto nevyhnutne muselo nazývať rovnako ako to pôvodné. Rozhodujúca je pracovná náplň tohto novovytvoreného miesta. V danom prípade však šlo o zrušenie vedúceho miesta, pričom novovytvorené miesto nemalo povahu vedúceho miesta; organizačne bolo začlenené na rektorát žalovaného. Z toho potom vyplývala aj pracovná náplň tohto novovytvoreného miesta, v ktorej absentovali činnosti charakteristické pre vedúcu pozíciu. Je preto možné uzavrieť, že novovytvorené miesto nepredstavovalo pôvodne zrušenú vedúcu pozíciu žalobkyne, hoci niektoré činnosti novoprijatej zamestnankyne boli totožné s činnosťami žalobkyne. Neboli však totožné úplne, čo potvrdila aj sama žalobkyňa, keď uviedla, že novoprijatá zamestnankyňa nevykonávala vedúce a riadiace činnosti. Nemožno preto mať za to, že žalovaný porušil ustanovenie § 61 ods. 3 ZP, keď vytvoril iné miesto, ktorého pracovná náplň sa len sčasti zhodovala z pracovnou náplňou žalobkyne. Súd prvej inštancie má za to, že aj takouto zmenou (zrušením vedúceho miesta a vytvorením radového miesta) žalovaný demonštroval napĺňanie svojich cieľov uvedených v rozhodnutí rektora č. X/XXXX zo dňa XX.XX.XXXX, a to zvýšenie efektívnosti hospodárenia s finančnými prostriedkami (novoprijatá zamestnankyňa bola zaradená do nižšej platovej triedy ako žalobkyňa). A keďže k vytvoreniu tohto miesta došlo až po podaní výpovede žalobkyni, nebol žalovaný povinný jej toto v rámci plnenia ponukovej povinnosti ponúknuť. Pokiaľ žalobkyňa mala za to, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná aj pre rozpor s dobrými mravmi a že žalovaný v jej prípade porušil i zásadu rovnakého zaobchádzania. Súd prvej inštancie konštatoval, že nezhliadol v postupe a prístupe žalovaného žiaden rozpor s dobrými mravmi. Rozhodnutím rektora č. X/XXXX zo dňa XX.XX.XXXX bolo zrušených viac pracovných miest, nie len oddelenie, na ktorom pracovala žalobkyňa, preto o účelovosti výpovede a vôbec celého rozhodnutia rektora v neprospech žalobkyne nemožno hovoriť. Žalobkyňa za rozpor s dobrými mravmi považuje najmä konanie žalovaného, kedy nevytvoril také podmienky, aby po zrušení jej pracovnej pozície, resp. po ukončení jej práceneschopnosti, mohla nastúpiť na iné voľné pracovné miesto (dočasné zastupovanie voľného miesta inými zamestnancami, príp. prijatie nového zamestnanca na dobu určitú). Podľa názoru súdu od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby v prospech jedného zamestnanca (žalobkyne) napríklad rozširoval dočasne stav svojich zamestnancov. Navyše v čase obsadzovania voľných pracovných miest, ktorými žalovaný disponoval, ešte nebola žalobkyni výpoveď doručená, preto žalovaný v období pred podaním výpovede voči žalobkyni ponukovú povinnosť nemal, a preto nemohol konať ani v rozpore s dobrými mravmi. Ako predostrel aj odvolací súd vo svojom vyššie zmieňovanom rozhodnutí, splnenie ponukovej povinnosti sa viaže k momentu podania výpovede. Ak žalobkyňa namietla, že žalovaný nedodržiaval ustanovenia interných predpisov, ako je Etický kódex, či organizačný poriadok, a tým sa dopustil konania v rozpore s dobrými

mravmi, súd prvej inštancie konštatoval, že nedodržanie Etického kódexu, príp. iných interných noriem, môže byť v rozpore so zásadami slušného alebo ohľaduplného správania, ale nedosahuje intenzitu správania, ktoré by bolo v rozpore s dobrými mravmi do takej miery, že by bolo spôsobilé privodiť neplatnosť právneho úkonu. Žalobkyňa tiež tvrdila, že žalovaný postupoval voči nej diskriminačne, keď jej neponúkol voľné pracovné miesto počas jej práceneschopnosti. Súd prvej inštancie uviedol, že na tento argument žalobkyne poskytol odpoveď už odvolací súd, ktorý uviedol, že by nebolo spravodlivé od žalovaného požadovať, aby plnil ponukovú povinnosť v čase, keď žalobkyňa nebola zdravotne spôsobilá na výkon žiadnej práce. Z právneho hľadiska, vzhľadom na práceneschopnosť žalobkyne, ktorá nebola krátkodobého charakteru, preto nemožno pripísať na ľarchu žalovaného, ak by prípadné voľné pracovné miesta, ktorými počas práceneschopnosti žalobkyne disponoval, obsadil inými zamestnancami. Uviedol, že žalovaný nemal ponukovú povinnosť voči žalobkyňi počas jej práceneschopnosti, a preto jeho konanie nemožno považovať za porušujúce zásadu rovnakého zaobchádzania. Preto aj tieto tvrdenia žalobkyne súd prvej inštancie vyhodnotil ako nedôvodné. S poukazom na vyššie uvedené zamietol žalobu žalobkyne v celom rozsahu ako nedôvodnú. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, keď vzhľadom na plný úspech žalovaného mu priznal náhradu trov konania v rozsahu 100%.

2. Proti rozsudku podala v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobkyňa. Navrhla, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a sám vo veci rozhodol tak, že žalobe žalobkyne v celom rozsahu vyhovie a zaviazá žalovaného k náhrade trov prvoinštančného aj odvolacieho konania. Skončenie jej pracovného pomeru zo strany žalovaného považuje výpoveďou zo dňa XX.XX.XXXX zo strany žalovaného, doručenou jej 05.12.2011, za neplatnú, z dôvodu nesplnenia hmotnoprávnych podmienok platnosti výpovede, z dôvodu absencie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou, nesplnenie tzv. ponukovej povinnosti zo strany žalovaného v postavení zamestnávateľa, ako aj z dôvodu nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania žalovaným a jeho konania voči žalobkyňi v rozpore s dobrými mravmi. Poukázala na svoje podrobné stanovisko v písomnom vyjadrení zo dňa 31.08.2016, doručenom okresnému súdu dňa 02.09.2016, s tým, že na tomto zotrúva. Zastávala názor, že už v priebehu prvoinštančného konania predložila dostatok argumentov a dôkazov preukazujúcich neplatnosť skončenia jej pracovného pomeru, a to nielen z dôvodu nesplnenia základných hmotnoprávnych podmienok platnosti výpovede, ale aj z dôvodu konania žalovaného v rozpore s dobrými mravmi a zásadou rovnakého zaobchádzania. Namietala, že nesprávnym procesným postupom súdu došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces odňatím možnosti konať pred súdom osobne po tom, čo súd nevyhovel jej žiadosti zo dňa 23.08.2016 o odročenie pojednávania nariadeného na deň 05.09.2016 odôvodnenej jej dlhodobou práceneschopnosťou a nepriaznivým zdravotným stavom (obmedzenou mobilitou po totálnej endoprotéze kolena). Keďže v novom konaní súd nariadil len toto jediné ústne pojednávanie, po ktorom nasledovalo vyhlásenie rozsudku dňa 29.09.2016, nemala žiadnu možnosť v novom konaní vypovedať a vyjadriť sa k doterajšiemu priebehu celého konania osobne, hoci v žiadosti o odročenie pojednávania uviedla, že na osobnej účasti na pojednávaní trvá aj napriek jej zastúpeniu advokátom. Súdu prvej inštancie vytýkala, že doplnenie dokazovania navrhované žalobkyňou neurobil, nevenoval žiadnu pozornosť tomu, že žalobkyňa vo svojom rozsiahlom písomnom vyjadrení zo dňa 31.08.2016 predložila súdu ďalšie tri listinné dôkazy a vymenovala ďalšie dôkazy - zmluvy uzatvárané medzi žalovaným a jeho dodávateľmi a odberateľmi v priebehu roka 2012 zverejnené v Centrálnom registri zmlúv, na preukázanie jej tvrdenia, že právnička C.. W., prijatá do pracovného pomeru žalovaným dňom XX.XX.XXXX, na novovytvorenom pracovnom mieste pokračovala vo výkone tých istých pracovných činností, ktoré vykonávala žalobkyňa a že výpoveď je aj z toho dôvodu neodôvodnená. V uvedenom písomnom vyjadrení navrhla vykonanie aj ďalších dôkazov, ktorými by bolo v konaní preukázané, alebo vyvrátené tvrdenie žalovaného, že po zrušení organizačno-právneho referátu, t.j. od 01.11.2011 do vytvorenia oddelenia legislatívy a právnych služieb, t.j. do januára 2013 bola činnosť žalobkyne v záujme zvýšenia efektívnosti práce prerozdelená medzi iných jeho zamestnancov tak, ako to žalovaný deklaroval v texte rozhodnutia rektora č. X/XXXX zo dňa XX.XX.XXXX. Súdu prvej inštancie vytýkala, že nielenže nevykonala žalobkyňou navrhované dokazovanie, ale na zistenie rozhodujúcich skutočností sa nezaoberal ani dôkazmi, ktoré predložila v priebehu celého konania, vôbec sa nezmieňuje, ako sa vypořiadal s dôkazmi predloženými žalobkyňou, nevysvetľuje svoje tvrdenie o tom, že z vykonaného dokazovania má za preukázané, že žaloba podaná žalobkyňou nie je dôvodná. Zrejme mal súd prvej inštancie za preukázané, že žalovaný naozaj naplnil účel organizačnej zmeny prezentovaný vo výpovedi danej žalobkyňi citáciou ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, pričom k takému záveru dospel bez toho, aby vykonal dokazovanie na preukázanie, či zrušením pracovného miesta žalobkyne a jej prepustením bol naozaj uvedený účel dosiahnutý. Aj napriek tomu, že sa v priebehu konania toho domáhala, v konaní to

nebolo súdom zisťované. Poukazoval na to, že výpovedný dôvod je žalovaným len predstieraný, že k zvýšeniu efektívnosti práce nedošlo a ani nemohlo dôjsť. Ako argument uvádzala prijatie do pracovného pomeru novej zamestnankyne - právničky C.. W. na novovytvorené pracovné miesto s minimálne takými mzdovými nákladmi, aké žalovaný vynakladal na zamestnávanie žalobkyne. Vytvorením nového pracovného miesta, na ktorom novo prijatá zamestnankyňa vykonávala činnosť zhodnú s činnosťou žalobkyne ako právničky, žalovaný súčasne porušil ust. § 61 ods. 3 Zákonníka práce a v konečnom dôsledku poprel nadbytočnosť žalobkyne a nemožnosť ďalej ju zamestnávať, čo sú dôležité hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede. Uviedla, že k zvýšeniu efektívnosti práce a k úspore finančných prostriedkov žalovanej na výkon organizačnej a právnej agendy nedošlo nielen z dôvodu prijatia C.. W., ale aj z dôvodu enormného nárastu jeho výdavkov na právne zastupovanie externými advokátskymi kancelárkami v početných pracovnoprávných sporoch vedených proti nemu na Okresnom súde Trenčín počnúc rokom 2011, pričom žalovaného ako verejnú vysokú školu má právne zastupovať predovšetkým ním zamestnávaný právnik v pracovnom pomere tak, ako tým bola do roku 2010 poverovaná žalobkyňa. Zdôrazňovala, že od 12.09.2011 bola len radovým zamestnancom rektorátu F. vykonávajúcim organizačné a právne činnosti, teda k 31.10.2011 i ku dňu doručenia výpovede, t.j. k 05.12.2011 žalobkyňa nebola vedúcou OPR, čím absentuje príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou, o ktorej bolo žalovaným rozhodnuté a nadbytočnosťou žalobkyne. Mala za to, že právne významná nie je ani skutočnosť, že k zmene pracovného zaradenia žalobkyne dňom 12.09.2011 došlo konkludentne bez písomnej zmeny pracovnej zmluvy. Žalovaný jej od 12.09.2011 žiadne povinnosti vedúceho zamestnanca neukladal a ani nemohol, keďže ním už nebola. Pokiaľ súd prvej inštancie dôvodí, že žalobkyňa dôvodnosť svojej žaloby opiera predovšetkým o nesplnenie si ponukovej povinnosti žalovaného, uviedla, že okrem uvedeného dôvodu dôvodnosť svojej žaloby opiera aj o ďalšie rovnocenné dôvody neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru výpoveďou, a to nesúlady konania žalovaného pred, aj po doručení výpovede, so zásadou dobrých mravov a zásadou rovnakého zaobchádzania. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva, že verdikt súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, keď platnosť, resp. neplatnosť výpovede danej žalobkyňi posudzoval len z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti žalovaného voči žalobkyňi podľa ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, pričom ďalšie dôvody jej platnosti, resp. neplatnosti namietané žalobkyňou neskúmal. Súdu prvej inštancie vytýkala, že nevenoval žiadnu pozornosť jej tvrdeniu, že ponukovej povinnosti žalovaného voči nej podliehali pracovné miesta voľné v období od vydania písomného rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene, t.j. od XX.XX.XXXX do dňa doručenia výpovede, t.j. do 05.12.2011 a že toto je obdobie, počas ktorého bol súd povinný skúmať splnenie uvedenej povinnosti. Poukazovala na to, že množstvom jej dostupných listinných dôkazov založených v spise preukázala, že C.. W., bez ohľadu na názov jej funkcie a obsah fiktívne vypracovanej pracovnej náplne, vykonávala tie isté činnosti ako žalobkyňa. Argumenty súdu, že novo vytvorené miesto obsadené C.. W. nemalo povahu vedúceho miesta, z čoho vyplýva, že v pracovnej náplni tohto miesta absentujú činnosti charakteristické pre vedúcu pozíciu, sú právne irelevantné. Aj v činnosti žalobkyne od 12.09.2011 absentovali činnosti vedúcej pozície a aj dotedy tvorili činnosti vedúceho zamestnanca max. 10% jej pracovnej náplne (riadila len jednu podriadenú zamestnankyňu) a v 90% vykonával činnosti právničky. Nepodloženými argumentmi súd prvej inštancie podľa názoru žalobkyne došiel k záveru, že zo strany žalovaného nedošlo k porušeniu ust. § 61 ods. 3 Zákonníka práce, s čím nesúhlasí a tvrdí, že porušením citovaného ustanovenia žalovaný preukázal neopodstatnenosť výpovedného dôvodu žalobkyne. Trvala na tom, že výpoveď z pracovného pomeru nemôže byť považovaná za platný právny úkon nielen z dôvodu neexistencie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, nesplnenia ponukovej povinnosti, ale aj z dôvodu konania žalovaného v rozpore s dobrými mravmi. Uviedla, že žalovaný sa úmyselne vyhýbal plneniu ponukovej povinnosti voči žalobkyňi, hoci tak mohol urobiť pred, aj po doručení výpovede. Nemal najmenšiu snahu predísť skončeniu pracovného pomeru žalobkyne, naopak vyvinul maximálne úsilie k tomu, aby vzbudil dojem, že naoko splnil všetky hmotnoprávne podmienky výpovede a výpoveď je platným právnym úkonom. O konaní žalovaného v rozpore s dobrými mravmi svedčí aj skutočnosť, že v jeho postupe pri pracovnoprávnom riešení žalobkyne v súvislosti so zrušením funkčného miesta vedúci OPR nepostupoval v súlade s jeho vnútornými predpismi tak, ako žalobkyňa uviedla vo svojej žalobe. S ich porušením síce zákon nespája neplatnosť skončenia pracovného pomeru, avšak nesplnenie povinností zamestnávateľa vyplývajúcich z vlastných vnútorných predpisov malo byť vyhodnotené minimálne ako konanie v rozpore s dobrými mravmi. Napokon v rozpore nielen s ust. § 61 ods. 3 Zákonníka práce, ale aj zásadou dobrých mravov bolo obsadenie novovytvorenej funkcie odborného referenta s rovnakou pracovnou náplňou, akú mala žalobkyňa, C.. W., na začiatku plynutia výpovednej doby žalobkyne. Žalovanému nič nebránilo v tom, aby uvedené pracovné miesto ponúkol žalobkyňi, spĺňala pre jej výkon vzdelanie a na rozdiel od menovanej aj prax, keďže ňou

vykonávané činnosti vykonávala a u žalovaného pracovala takmer X rokov. Zastávala názor, že žalovaný voči nej porušil aj zásadu rovnakého zaobchádzania zakotvenú, keď dve voľné pracovné miesta vytvorené od 01.10.2011 (referent práce a miezd a odborný referent) ponúkol v rámci plnenia ponukovej povinnosti svojim dvom zamestnankyniam, ktorým sa funkčné miesta rušili k 30.09.2011, avšak žalobkyni neponúkol ani jedno z nich, hoci tak urobiť mal a mohol. V rozpore so zákazom diskriminácie konal žalovaný aj tým, že žalobkyni neponúkol žiadne z voľných pracovných miest, ktoré obsadil v čase jej práceneschopnosti s odôvodnením, že ho žalobkyni počas práceneschopnosti ponúknuť nemohol, čím žalobkyňu diskriminoval z dôvodu jej zdravotného stavu. Neponúknutím žiadneho z voľných pracovných miest žalovaný nielenže nenaplnil hmotnoprávne podmienky skončenia pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti, ale zo strany žalovaného išlo aj o šikanózný postup voči žalobkyni, ktorý smeroval k jedinému cieľu - skončiť s ňou pracovný pomer za každú cenu, aj za cenu porušenia práva. Nesúhlasila ani s výrokom o trovách konania, v ktorej súvislosti poukazovala na to, že žalovaný zbytočne predražoval náklady sporu tým, že svojim zastupovaním poveril advokátsku kanceláriu, hoci ním mohol poveriť svoju zamestnankyňu právničku C.. W., keďže náplňou práce právnikov na verejných vysokých verejných školách je aj právne zastupovanie zamestnávateľa a poukazovala zároveň na svoju sociálnu situáciu s tým, že táto bola zapríčinená žalovaným, jej zbytočným prepustením, v dôsledku čoho nemala možnosť si vytvoriť finančnú rezervu na úhradu trov právneho zastúpenia, keďže po skončení pracovného pomeru u žalovaného v období od 01.04.2012 do 05.11.2012 bola nezamestnaná, len po dobu 6 mesiacov poberala dávky v nezamestnanosti a potom, vzhľadom na nepriaznivý zdravotný stav, bola až do súčasnosti niekoľkokrát práceneschopná, a to od 21.11.2012 do 01.03.2013, od 11.06.2014 do 21.11.2014 a od 15.12.2015 doteraz (t.j. 19.10.2016 - deň podania odvolania), pričom začalo konanie o uznanie jej invalidity. V dôsledku opakovaných práceneschopností výrazne poklesol jej príjem.

3. K podanému odvolaniu sa písomne vyjadril žalovaný, ktorý navrhol potvrdenie napadnutého rozsudku. Uplatnil si zároveň náhradu trov odvolacieho konania. Nestotožnil sa s právnym názorom žalobkyne, ktorá v podanom odvolaní expresívnym spôsobom vytyka, že súd prvej inštancie vychádzal z právneho názoru odvolacieho súdu, ktorý je podľa nej nesprávny. Poukázal na to, že súd prvej inštancie či už za platnosti a účinnosti O.s.p., alebo od nadobudnutia účinnosti nového civilného predpisu CSP je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu. Poukázal na skutočnosť, že odvolací súd jednoznačne zaujal stanovisko k okamihu, ku ktorému je potrebné skúmať splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. To, že žalobkyňa sa subjektívne s rozhodnutím odvolacieho súdu a jeho právnym názorom nestotožňuje, je právne irelevantné. Celé podanie odvolania žalobkyne, ako aj jej právna argumentácia po zrušení pôvodného čiastočného rozsudku súdu prvej inštancie bola a je založená na tom, že odvolací súd rozhodol nesprávne. Žalovaný zastáva právny názor, že odvolací súd rozhodol správne a bolo povinnosťou súdu prvej inštancie riadiť sa právnym názorom vysloveným odvolacím súdom a doplniť dokazovanie tak, ako to uviedol vo svojom zrušovacom uznesení odvolací súd. Súd prvej inštancie v tejto súvislosti doplnil dokazovanie a správne zistil, že ku dňu 05.12.2011, kedy bola žalobkyni doručená výpoveď z pracovného pomeru, žalovaný nedisponoval vhodným voľným pracovným miestom pre žalobkyňu. V podanom odvolaní žalobkyňa neustále polemizuje o údajnej nesprávnosti rozhodnutia odvolacieho súdu, pričom odvolanie žalobkyne neobsahuje žiadne právne relevantné skutočnosti, len množstvo subjektívnych domnienok a dohadov. Pokiaľ žalobkyňa súdu prvej inštancie vytyka, že tento konal v jej neprítomnosti, pretože konal v neprítomnosti žalobkyne, iba v prítomnosti jej právneho zástupcu - advokáta s neobmedzenou plnou mocou, a vyjadrila presvedčenie o tom, že týmto postupom došlo k odňatiu jej práva konať pred súdom prvej inštancie, tento názor žalobkyne žalovaný nezdiera. Uviedol, že žalobkyňa v podanom odvolaní len účelovo uvádza, že súd neakceptoval jej žiadosť o odročenie termínu pojednávania vytyčeného na deň 05.09.2016. Čisto účelovo však žalobkyňa už neuvádza, že súd prvej inštancie na predchádzajúcu žiadosť žalobkyne odročil predtým vytyčený termín pojednávania na deň 09.05.2016. Prvú žiadosť žalobkyne pritom o odročenie termínu pojednávania akceptoval, pri druhej opakovanej žiadosti správne poukázal na to, že žalobkyňa je právne zastúpená advokátom, ktorého prítomnosť na pojednávaní pred súdom je postačujúca. Navyše dňa 02.09.2016 (piatok) bolo súdu prvej inštancie doručené obsiahle podanie žalobkyne v rozsahu 33 strán, v ktorom osobne uviedla, že vzhľadom na to, že súd prvej inštancie neakceptoval jej žiadosť o odročenie termínu pojednávania vytyčeného na deň 05.09.2016 (pondelok) je nútená vypracovať svoje vyjadrenie písomne. Rekapitulovala svoje subjektívne presvedčenia, na ktoré poukazovala už aj predtým, žiadne nové tvrdenia ani skutočnosti už ako sama priznala neuviedla. Pokiaľ žalobkyňa vytykala súdu prvej inštancie, že tento nevykonal dôkazy navrhnuté žalobkyňou, uviedol, že na pojednávaní pred súdom prvej inštancie dňa 05.09.2016 strany sporu žiadne návrhy na doplnenie dokazovania nemali. Tvrdenia žalobkyne v podanom odvolaní o tom, že právna zástupkyňa

žalobkyne to myslela alebo nemyslela inak, čo súd asi inak pochopil, sú v tomto smere čisto účelové a tendenčné. K tvrdeniu žalobkyne o tom, že od 11.09.2011, kedy bol dohodou skončený pracovný pomer s referentkou organizačno-právneho referátu p. G. T., žalobkyňa už nevykonávala prácu vedúcej organizačno-právneho referátu, pretože nemala koho riadiť, uviedol, že túto právnu argumentáciu považuje priam za absurdnú. Uviedol, že predovšetkým pracovnou náplňou žalobkyne nebolo len riadenie zamestnankyne T. (so zamestnankyňou T. bol skončený pracovný pomer len dňa XX.XX.XXXX). Žalobkyňa bola práceneschopná odo dňa 03.10.2011 do 04.12.2011, 05.12.2011 jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru, t.j. len toto obdobie pracovala pre žalovaného bez referentky T.. Zdôrazňoval, že v tomto období nedošlo k zmene pracovnej náplne u žalobkyne a tvrdiť, že už nevykonávala prácu vedúcej organizačno-právneho referátu, pretože nemala po túto dobu podriadeného zamestnanca, je rovnako absurdné, ako keby žalobkyňa tvrdila, že pri dočasnej práceneschopnosti referentky T. žalobkyňa nevykonávala prácu vedúcej organizačno-právneho referátu, pretože nemala koho riadiť. Za úplne nepravdivé a zavádzajúce považuje aj tvrdenie žalobkyne, ktorým napáda rozhodnutie žalovaného o organizačných zmenách a poukazuje na zamestnanca C.. W., ktorá mala údajne po skončení pracovného pomeru so žalobkyňou vykonávať tie isté práce ako žalobkyňa. Žalovaný opätovne zdôraznil, že predtým, ako prijal rozhodnutie o organizačných zmenách, vykonal dôslednú analýzu fungovania organizačno-právneho referátu. Na tomto referáte pracovala žalobkyňa ako vedúca uvedeného referátu a G. T. ako referentka. Náplňou práce organizačno-právneho referátu bolo zabezpečenie úloh, ktoré súvisia s výkonom právnej a organizačnej agendy. Uvedený referát zastupoval žalovaného v rozsahu poverenia rektora v právnych záležitostiach pred príslušnými orgánmi a poskytoval právne poradenstvo pre súčasti F.. Taktiež koordinoval tvorbu organizačnej štruktúry F. a rektorátu a zodpovedal za ich aktualizáciu. Riadil proces tvorby, vydávania, distribúcie a evidencie vnútorných predpisov univerzity a jej súčastí, posudzoval ich vzájomný súlad a súlad so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Mesačné mzdové náklady na organizačno-právny referát predstavovali sumu 2.300,50 eur mesačne na mzdy a 811 eur mesačne na odvody, t.j. spolu 3.111,50 eur mesačne. Ročné mzdové náklady (mzdy + odvody) predstavovali sumu 37.338 eur (bez odmien). Žalovaný sa rozhodol využiť na právne poradenstvo a na zastupovanie žalovaného v súdnych sporoch pred súdmi a pred príslušnými orgánmi tri externé advokátske kancelárie. V tejto súvislosti poukázal na to, že náklady na služby týchto advokátskych kancelárií v roku 2010 predstavovali priemerne mesačne sumu 413,50 eur. Aj z laického porovnania je zrejmé, že mesačná úspora predstavuje viac ako 2.500 eur. Náklady na služby týchto advokátskych kancelárií za obdobie január až apríl 2011 predstavovali sumu 2.379,12 eur, priemerné mesačné náklady v roku 2011 sumu 594,78 eur. Na základe uvedeného si žalovaný porovnal náklady na fungovanie organizačno-právneho referátu s nákladmi za služby troch externých advokátskych kancelárií a jedine s cieľom zvýšiť efektívnosť hospodárenia s finančnými prostriedkami prijal rozhodnutie rektora č. X/XXXX, ktorým došlo k zrušeniu organizačno-právneho referátu. Pracovné činnosti, ktoré vykonávali zamestnanci organizačno-právneho referátu kumuloval do pracovných činností iných zamestnancov žalovaného s výnimkou právnej agendy súdnych sporov a zastupovaním pred súdmi, ktorými poveril externé advokátske kancelárie. Konkrétne právne poradenstvo, tvorbu vnútorných predpisov, tvorbu a aktualizáciu organizačnej štruktúry a zmluvy kumuloval do pracovnej náplne zamestnankyne C.. C. D., D., zamestnankyne W. F.. Evidencia zmlúv, zverejňovanie zmlúv a faktúr boli kumulované do pracovnej náplne C. M., zamestnankyne sekretariátu kvestora. Evidencia vnútorných predpisov a ich zverejňovanie boli kumulované do pracovnej náplne Y. C., zamestnankyne sekretariátu rektora, ktoré skutočnosti pred súdom prvej inštancie preukázal. Tiež predložil súdu poslednú pracovnú náplň žalobkyne a pracovnú náplň C.. F. W., z čoho je zrejmé, že pracovná náplň žalobkyne nie je totožná s pracovnou náplňou C.. F. W.. Pokiaľ žalobkyňa v podanom odvolaní poukazuje na údajné porušenie zásady rovnakého zaobchádzania s tým, že jej neponúkol voľné pracovné miesta, ale iným zamestnancom áno, uviedol, že ku dňu doručenia výpovede mal voľné len pracovné miesto vysokoškolského učiteľa - profesora v odbore politológia, kde sa vyžadoval akademický titul profesor a dosiahnutie vysokoškolského vzdelania III. stupňa, ktoré predpoklady žalobkyňa nespĺňala, a preto toto voľné pracovné miesto nebolo vhodným pre žalobkyňu. Navyše toto pracovné miesto sa obsadzovalo výberovým konaním, a teda ho žiadnemu zamestnancovi nemohol ponúknuť a ani neponúkol a tým pádom k žiadnemu údajnému porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo, ako sa mylne domnieva žalobkyňa. Žalovaný nesúhlasil ani s návrhom, aby žalovanému nebola priznaná náhrada trov konania.

4. Žalobkyňa v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného trvala na svojom návrhu prezentovanom v podanom odvolaní. Vytýkala, že žalovaný podobne ako odvolací súd a súd prvej inštancie necháva bez povšimnutia opakovanú argumentáciu žalobkyne rozhodnutiami NS SR, týkajúcimi sa plnenia ponukovej

povinnosti zamestnávateľa, ktoré sú pre rozhodovanie súdov nižších inštancií právne záväzné (napr. rozhodnutie NS SR zo dňa 18.12.2003 sp. zn. 3Cdo 130/2003, zo dňa 31.03.2011 sp. zn. 2Mcd0 2/2010). Vytýkala, že doteraz k nim uvedené súdy nezaujali žiadny postoj, vôbec sa nimi nezaoberali, ani nezodôvodnili svoj odklon od nich tak, ako im to ukladá článok 2 CSP. Nereaguje na ne ani žalovaný. Poukazovala na to, že v podanom odvolaní, ako aj v iných doterajších vyjadreniach uviedla, že po zrušení jej jediného podriadeného funkčného miesta odborného referenta organizačno-právneho referátu ku dňu 11.09.2011 na základe dodatku rozhodnutia rektora č. X/XXXX z XX.XX.XXXX žalobkyňa už odo dňa 12.09.2011 nevykonávala riadiace činnosti vedúcej OPR, ale len činnosti právničky tvoriace aj dovtedy rozhodujúcu časť (cca 90%) jej kumulovanej pracovnej náplne, uviedla ako dôvod faktického ukončenia výkonu funkcie vedúcej OPR organizačnú zmenu, ktorou bolo zrušenie jediného jej podriadeného funkčného miesta referenta k 11.09.2011 a nie skončenie pracovného pomeru zamestnankyne T., tak ako to uvádza vo svojom vyjadrení žalovaný. Ďalej uviedla, že žalovaný nielenže nevyvrátil a nespochybnil žiadny z množstva listinných dôkazov, ktorými žalobkyňa preukázala, že C.. W. od nástupu do zamestnania k žalovanému vykonávala tie isté právne a organizačné činnosti, aké vykonávala žalobkyňa, ale zrejme zabudol, že súd prvej inštancie po prvýkrát v priebehu celého konania pripustil, že „niektoré činnosti novo prijatej zamestnankyne boli totožné s činnosťami žalobkyne“. Žalobkyňa samozrejme preukázala, že nie len niektoré činnosti, ale všetky činnosti C.. W. boli totožné s činnosťou žalobkyne. V priebehu konania preukázala, že k prerozdeleniu právnej a organizačnej agendy medzi iných zamestnancov žalovaného, tak ako to predpokladá analýza žalovaného zo dňa 31.05.2011 a ako to prezentuje žalovaný, nikdy nedošlo. Uviedla, že žalovaný nepredložil jediný dôkaz o tom, že by C.. D. vykonávala, resp. aspoň príležitostne vykonala čo len jednu činnosť zrušeného OPR. Takisto nevysvetlil, kde sa vzalo množstvo listinných dôkazov predložených žalobkyňou preukazujúcich jej tvrdenie, že C.. W. vykonávala organizačné a právne činnosti už od 09.01.2012 v rovnakom rozsahu ako žalobkyňa. Mala za to, že žalovaným predložená pre účel konania „vyfabrikovaná“ pracovná náplň menovanej nemôže byť dôkazom. Pokiaľ žalovaný vyčíslil finančné úspory po zrušení OPR, čo malo byť účelom zrušenia OPR, tieto číselné údaje považuje za neúplné a zavádzajúce, nakoľko tieto náklady boli vyčíslené na právne služby advokátskych kancelárií len za obdobie r. 2010 až 2011, kedy sa väčšina súdnych sporov vedených proti žalovanému bývalými zamestnancami len rozbiehala. Podľa údajov získaných žalobkyňou z Centrálného registra zmlúv, len ku koncu roka 2014 sa náklady na právne služby advokátskych kancelárií vyšplhali na sumu 46.000 eur. Trvala na tom, že žalovaný žiadnym spôsobom nevyvrátil tvrdenie žalobkyne, že organizačná zmena, spočívajúca v zrušení OPR, bola len vykonávaná za účelom splnenia jediného cieľa, a to skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou za každú cenu. Vyslovila názor, že pre posúdenie platnosti, resp. neplatnosti jej výpovede z pracovného pomeru má porušenie zásady rovnakého zaobchádzania rovnakú váhu, ako aj nesplnenie ponukovej povinnosti voči nej, či konanie žalovaného v rozpore s dobrými mravmi. Záverom namietala nesúhlas žalovaného s návrhom žalobkyne, aby v prípade jej neúspechu v spore mu nebola priznaná náhrada trov konania. Poukazovala pritom predovšetkým na tú skutočnosť, že od skončenia pracovného pomeru u žalovaného od 01.04.2012 až doposiaľ bola opakovane trikrát dlhodobo práceneschopná, spolu v rozsahu takmer 21 mesiacov, jej posledná práceneschopnosť trvá a začalo konanie o uznanie jej invalidity. Žalovaný má vedomosť, že po skončení pracovného pomeru bola 7,5 mesiaca nezamestnaná, to všetko sú dôvody, pre ktoré si popri úhrade nákladov svojho právneho zastúpenia nemohla vytvoriť finančnú rezervu aj na náhradu trov konania žalovaného.

5. Žalovaný v následnom vyjadrení uviedol, že sa k odvolaniu žalobkyne detailne vyjadril, žalobkyňa aj napriek vyjadreniu neustále zahľucuje súdny spis svojimi ďalšími podaniami, ktoré obsahujú opäť len jej subjektívne domnienky, dohady a rôzne nepreukázané, len tvrdené často až špekulatívne skutočnosti. Žalobkyňa aj v ďalších podaniach opakovane polemizuje o správnosti právneho názoru odvolacieho súdu v uznesení zo dňa 26.02.2015 č.k. 19CoPr/1/2014-372. Žalovaný zastáva názor, že bolo povinnosťou súdu prvej inštancie riadiť sa právnym názorom odvolacieho súdu a žalobkyni neprináleží súdu prvej inštancie prikazovať, aby sa s týmto právnym názorom neriadil. Uviedol, že súd prvej inštancie doplnil dokazovanie, správne zistil, že ku dňu 05.12.2011, kedy bola žalobkyni doručená výpoveď z pracovného pomeru žalovaný nedisponoval vhodným voľným pracovným miestom pre žalobkyňu. Vo svojich podaniach žalobkyňa duplicitne uvádza skutočnosti, ktoré uvádzala už pred súdom prvej inštancie a s týmito sa súd prvej inštancie náležite a precízne vysporiadal. Uviedol, že k týmto tvrdeniam a domnienkam sa už viackrát vyjadril a na týchto svojich vyjadreniach zotrváva.

6. Žalobkyňa v následnom vyjadrení uviedla, že v čase podania odvolania začalo prebiehať konanie o uznanie jej invalidity, ktoré bolo ukončené dňa 28.11.2016 posudkom posudkového lekára E. so

záverom, že žalobkyňa je invalidná. Na základe toho žalobkyňa požiadala o priznanie invalidného dôchodku, ktorý jej bol priznaný rozhodnutím E. č. XXXXXXXXXXXX zo dňa 22.12.2016 s účinnosťou od 13.12.2016. Rozhodnutie bolo žalobkyni doručené dňa 13.01.2017. Vzdaním sa možnosti podať odvolanie zo strany žalobkyne citované rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť dňom 14.01.2017, čo bolo žalobkyni potvrdené listom E. zo dňa 02.02.2017. Vznik invalidity, ktorá významne zmenila osobné pomery žalobkyne obmedzením jej zdravotnej spôsobilosti, čo priamo súvisí s obmedzením možností jej pracovného uplatnenia a zárobkových možností, ako aj so zvýšením výdavkov na jej zdravotnú starostlivosť, je podľa názoru žalobkyne okolnosť osobitného zreteľa, umožňujúca súdu rozhodnúť o nepriznaní náhrady trov konania žalovanému v prípade jeho úspechu v spore.

7. Krajský súd ako súd odvolací vec preskúmal v rozsahu a z dôvodov odvolania podľa § 379 a § 380 Civilného sporového poriadku zák. č. 160/2015 Z.z. (ďalej len CSP), bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 CSP a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné vo veci samej ako vecne správny podľa § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdiť a vo výroku o náhrade trov konania podľa § 388 CSP zmeniť.

8. Odvolací súd podrobne preskúmal všetky rozhodujúce námietky, ktoré boli v odvolaní žalobkyňou znesené a v plnom rozsahu sa stotožňuje so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie. Súd prvej inštancie vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, vyhodnotil dôkazy v konaní vykonaný každý jednotlivito a všetky vo vzájomnej súvislosti, odôvodnil z akých dôvodov a ktoré tvrdenia strán sporu mal za preukázané a ktoré nie, uviedol svoje skutkové zistenia, ktoré z dokazovania vyplynuli a na vec aplikoval správne právne predpisy, ktoré i správne vyložil. Rozhodnutie súdu prvej inštancie zodpovedá požiadavkám ust. § 220 CSP. Námietky žalobkyne uvedené v podanom odvolaní preto nemohli prívodiť zmenu napadnutého rozsudku. Ani v odvolacom konaní neboli preukázané, ani tvrdené také skutočnosti, ktoré by mohli mať za následok odlišné rozhodnutie vo veci. Z tohto dôvodu si odvolací súd osvojil dôvody napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie a v podrobnostiach na ne v zmysle § 387 ods. 2 CSP poukazuje. Na doplnenie správnosti odvolací súd uvádza:

9. Odvolací súd považuje za potrebné dodať, že podľa jeho názoru súd prvej inštancie sa už v odôvodnení rozsudku podrobne a riadne vypořiadal so všetkými dôvodmi podaného odvolania, ktoré dôvody odvolateľka prezentovala už počas konania pred súdom prvej inštancie. Odvolací súd preto v odpovedi na vznesené námietky odvolateľky odkazuje na odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie.

10. Odvolací súd za aplikácie § 380 ods. 2 CSP z úradnej povinnosti predovšetkým posudzoval, či konanie pred súdom prvej inštancie nie je zaťažené vadou/vadami, ktorá/ktoré sa týka/týkajú procesných podmienok, a to vzhľadom na odvoláciu námietku žalobkyne, týkajúcu sa porušenia jej práva na spravodlivý proces odňatím možnosti konať pred súdom osobne, po tom, čo súd nevyhovel jej žiadosti o odročenie pojednávania nariadeného na deň 05.09.2016 a vzhľadom na odvoláciu námietku žalobkyne týkajúcu sa nedostatočného odôvodnenia napadnutého rozhodnutia, tiež, či postupom súdu nedošlo k takému nesprávnemu procesnému postupu, ktorý by znemožnil stranám uskutočňovať im patriace procesné práva v takej miere, že by došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, resp. či tu nie je existencia takej vady, ktorá by bola spôsobilou mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. a/, b/, d/ CSP).

11. Argumenty žalobkyne, že nesprávnym procesným postupom došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces odňatím možnosti konať pred súdom osobne po tom, čo súd nevyhovel jej žiadosti zo dňa 23.08.2016 o odročenie pojednávania nariadeného na deň 05.09.2016 odôvodnenej jej dlhodobou práceneschopnosťou a nepriaznivým zdravotným stavom (obmedzenou mobilitou po totálnej endoprotéze kolena), sú nenáležité. Odvolací súd po preskúmaní obsahu spisu zistil, že po tom, čo súd prvej inštancie prvú žiadosť žalobkyne o odročenie pojednávania stanoveného na deň 09.05.2016 akceptoval a žiadosť žalobkyne o odročenie pojednávania vytýčeného na deň 05.09.2016 neakceptoval, postupoval správne v súlade s procesným predpisom - CSP. Žalobkyni oznámil, že jej žiadosť o odročenie pojednávania neakceptuje, a to s poukazom na zmenu právnej úpravy (§ 183 CSP), ako aj s poukazom na tú skutočnosť, že v konaní je zastúpená advokátkou. Obsahom základného práva na verejné prerokovanie veci v prítomnosti účastníka konania - strany sporu a aby sa mohol vyjadriť ku všetkým dôkazom, nie je povinnosť súdu vyhovieť akejkolvek jeho žiadosti na odročenie pojednávania. Posúdenie opodstatnenosti „dôležitého dôvodu“ (§ 183 ods. 1 CSP) v každom konkrétnom prípade patrí výlučne do právomoci konajúceho súdu. Ak súd skúma, či strana sporu (jeho právny zástupca) žiada o

odročenie pojednávania z dôležitého dôvodu, môže vychádzať len zo skutočností, ktoré sú mu známe v čase jeho rozhodovania o tejto žiadosti. Žiadosť o odročenie pojednávania je podložená „dôležitým dôvodom“ vtedy, ak strana sporu tvrdí také skutočnosti, ktoré sú vzhľadom k svojej povahe spôsobilé jej neúčast' na pojednávaní súdu ospravedlniť. Pokiaľ žalobkyňa argumentovala, že požiadala o odročenie pojednávania z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti a z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu, táto skutočnosť bola súdu prvej inštancie známa, avšak súd prvej inštancie sa nedopustil procesného pochybenia, keď nepovažoval dôvody uvedené žalobkyňou za dôvody na odročenie pojednávania. V danej veci, tak ako je už uvedené, žiadosť žalobkyne o odročenie pojednávania stanoveného na deň 09.05.2016 akceptoval, nakoľko však práceneschopnosť žalobkyne naďalej trvala (naviac neschopná práce bola už od 15.12.2015), táto bola v konaní riadne zastúpená advokátkou, odvolací súd dospel k záveru, že postupom súdu prvej inštancie nedošlo k porušeniu ust. § 183 CSP, ani k porušeniu práva žalobkyne na spravodlivý proces. Naviac dňa 02.09.2016 bolo doručené súdu prvej inštancie vyjadrenie žalobkyne, v ktorom uviedla, že vzhľadom na to, že jej žiadosti o odročenie pojednávania nebolo vyhovené, bola nútená svoje vyjadrenie vypracovať písomne. Uviedla, že vo vyjadrení uvádza podrobnejšie skutočnosti, na ktoré poukazovala vo svojich vyjadreniach v priebehu celého doterajšieho konania, avšak nebola im venovaná žiadna pozornosť. Uviedla, že vzhľadom na to, že podľa nového CSP je v svojom pracovnom spore ako zamestnanec tzv. slabšou stranou sporu, predpokladá, že prvostupňový súd bude v novom konaní postupovať podľa novej koncepcie vedenia pracovno-právnych sporov na preukázanie neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru vykoná z vlastného podnetu aj prípadné ďalšie dôkazy, ktoré neboli v doterajšom konaní vykonané.

12. Pokiaľ žalobkyňa namietala nedostatočné odôvodnenie napadnutého rozhodnutia, odvolací súd uvádza, že odôvodňovanie súdnych rozhodnutí je súčasťou práva na spravodlivý súdny proces v zmysle článku 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd a článku 46 ods. 1 Ústavy SR. V situácii, keď z odôvodnenia rozhodnutia nemožno zistiť dôvody, pre ktoré bolo vyhovené nároku, ktorý strana sporu žalobou uplatnila, či pre ktoré bol tento zamietnutý, je pre tieto veľmi obtiažne pochopiť takéto rozhodnutie. Pokiaľ nie sú tieto faktory vysvetlené v odôvodnení rozhodnutia, nemožno vylúčiť, že rozhodnutie, z ktorého nie je možné aspoň v základných rysoch zistiť, akými úvahami sa súd pri formulovaní výroku spravoval, treba považovať za nepreskúmateľné. Takéto rozhodnutie súdu porušuje právo účastníka na spravodlivý súdny proces, pretože mu upiera možnosť náležite skutkovo a právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci opravných prostriedkov.

13. Odôvodňovanie súdnych rozhodnutí je súčasťou práva na spravodlivý súdny proces v zmysle článku 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd a článku 46 ods. 1 Ústavy SR. V situácii, keď z odôvodnenia rozhodnutia nemožno zistiť dôvody, pre ktoré bolo vyhovené nároku, ktorý strana sporu žalobou uplatnila, či pre ktoré bol tento zamietnutý, je pre tieto veľmi obtiažne pochopiť takéto rozhodnutie. Pokiaľ nie sú tieto faktory vysvetlené v odôvodnení rozhodnutia, nemožno vylúčiť, že rozhodnutie, z ktorého nie je možné aspoň v základných rysoch zistiť, akými úvahami sa súd pri formulovaní výroku spravoval, treba považovať za nepreskúmateľné. Takéto rozhodnutie súdu porušuje právo účastníka na spravodlivý súdny proces, pretože mu upiera možnosť náležite skutkovo a právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci opravných prostriedkov.

14. Výkladom toho, či nepreskúmateľnosť rozhodnutia zakladá vadu konania spočívajúcu v odňatí možnosti účastníkovi konať pred súdom, následkom zistenia ktorej je zrušujúce rozhodnutie, resp. či ide len o tzv. inú vadu konania, sa zaoberalo Občianskoprávne kolégium Najvyššieho súdu Slovenskej republiky na zasadnutí konanom dňa 3. decembra 2015 a prijalo stanovisko, podľa ktorého výnimočne, keď písomné vyhotovenie rozhodnutia neobsahuje zásadné vysvetlenie dôvodov podstatných pre rozhodnutie súdu, môže ísť o skutočnosť, ktorá zakladá dôvod na odvolanie podľa ust. § 205 ods. 2 písm. a/ v spojitosti s ust. § 221 ods. 1 písm. f/ Občianskeho súdneho poriadku, spočívajúci v odňatí možnosti účastníkovi konať pred súdom (teraz § 365 ods. 1 písm. b/ CSP), inak ide o tzv. inú vadu konania (§ 365 ods. 1 písm. d/ CSP), v súvislosti s čím je potrebné vždy skúmať mieru (intenzitu) nepreskúmateľnosti, teda mieru, do akej táto vada poškodí účastníka konania na jeho ústavných právach, teda v každej konkrétnej veci individuálne zodpovedať otázku, do akej miery možno nepreskúmateľnosť rozhodnutia posudzovať ako tzv. inú vadu a do akej miery ho možno posudzovať ho ako odňatie možnosti konať pred súdom, resp. porušenie práva na spravodlivý proces.

15. Preskúmaním obsahu odôvodnenia napadnutého rozhodnutia, odvolací súd nevzhladol dôvodnosť uplatnenej odvolacej námietky. Rozhodnutie súdu ako orgánu verejnej moci nemusí byť totožné s

očakávaniami a predstavami tej - ktorej strany sporu, ale z hľadiska odôvodnenia musí spĺňať parametre zákonného rozhodnutia požiadavkami v zmysle § 220 ods. 2 CSP. Všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam (rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky vo veciach sp. zn. IV. ÚS 115/03 či sp. zn. III. ÚS 60/04). Túto požiadavku zvyrazňuje vo svojej judikatúre aj Európsky súd pre ľudské práva (napr. Georgidias v. Grécko z 29. mája 1997, Recueil III/1997). Európsky súd pre ľudské práva pripomína, že právo na spravodlivý súdny proces nevyžaduje, aby súd v rozsudku reagoval na každý argument prednesený v súdnom konaní. Stačí, aby reagoval na ten argument (argumenty), ktorý je z hľadiska výsledku súdneho rozhodnutia považovaný za rozhodujúci (napr. rozsudok vo veci Ruiz Torija c. Španielsko a Hiro Balani/Španielsko, oba z 9. decembra 1994, Annuaire, séria A č. 303 A a č. 303 B).

16. V posudzovanej veci súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia dal odpoveď na všetky právne a skutkovo relevantné otázky, súvisiace s predmetom súdnej ochrany. Odôvodnenie rozhodnutia v napadnutej časti obsahuje dostatok skutkových a právnych záverov, spĺňa všetky vyššie uvedené požiadavky a tvorí dostatočný podklad pre uskutočnenie prieskumu v odvolacom konaní, pričom odvolací súd nezistil, že by tieto závery boli neodôvodnené.

17. Skutočnosť, že žalobkyňa sa s názorom súdu prvej inštancie nestotožňuje, nemôže samo o sebe viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti, alebo arbitrárnosti postupu a rozhodnutia súdu prvej inštancie.

18. Postupom súdu prvej inštancie tak nedošlo k odňatiu možnosti stranám sporu konať pred súdom, od 01.07.2016 k takému nesprávnemu procesnému postupu, ktorý by znemožnil stranám uskutočňovať im patriace procesné práva v takej miere, že by došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces a nebola zistená ani tzv. iná vada konania, spôsobilá viesť k záveru, že jej následkom došlo k nesprávnemu rozhodnutiu vo veci a odvolacím prieskumom nebola zistená ani žiadna vada, týkajúca sa procesných podmienok.

19. Posúdením obsahu odvolania odvolací súd zistil, že ďalšie odvolacie námietky žalobkyne smerujú proti ňou tvrdeným nesprávnym skutkovým a právnym záverom súdu prvej inštancie, na ktorých založila svoje rozhodnutie, čo viedlo podľa jej názoru k naplneniu dôvodov na odvolanie, uvedených v ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP.

20. Nesprávny skutkový záver je spôsobilým odvolacím dôvodom vtedy, keď súd prvej inštancie nepostupuje pri hodnotení dôkazov podľa § 191 CSP. Dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pričom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. Pri hodnotení dôkazov v súdnom konaní platí zásada voľného hodnotenia dôkazov sudcom z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Nesprávne hodnotenie dôkazov by bolo možné vytknúť súdu prvej inštancie len v prípade, ak by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov, alebo prednesov strán nevyplývali, ani inak nevyšli v konaní najavo, prípadne, že by si nepovšimol rozhodné skutočnosti, ktoré neboli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli v konaní najavo, prípadne preto, že v hodnotení dôkazov, či poznatkov, ktoré vyplývali z prednesov strán, alebo vyšli najavo inak z hľadiska ich závažnosti, zákonnosti, pravdivosti alebo vierohodnosti, je logický rozpor.

21. Nesprávne právne posúdenie veci je spôsobilým odvolacím dôvodom vtedy, keď súd pochybí pri aplikácii práva na zistený skutkový stav, teda prípad, kedy bol skutkový stav posúdený podľa iného právneho predpisu, než ktorý správne mal byť použitý, alebo ak síce bol aplikovaný správne určený právny predpis, ale súd ho nesprávne interpretoval (nesprávne vyložil podmienky všeobecne vyjadrené v hypotéze právnej normy a v dôsledku toho nesprávne aplikoval vlastné pravidlo, stanovené dispozíciou právnej normy).

22. Vyššie uvedené odvolacie námietky žalobkyne vyhodnotil odvolací súd ako neopodstatnené, bez opory v zistenom a ustálenom skutkovom stave a v následnom právnom posúdení veci súdom prvej inštancie.

23. Pokiaľ žalobkyňa namietala, že súd prvej inštancie nevykonal dôkazy, ktoré v konaní navrhovala, ani táto námietka nie je dôvodná. Súd nemá povinnosť vykonať všetky navrhnuté dôkazy. Súd je v

každej fáze konania oprávnený zvážiť, ktoré dôkazy vzhľadom k navrhovanému žalobnému petitu je potrebné vykonať, prípadne či a na koľko sa javí nevyhnutné skutkový stav dokazovaním dopĺňať. Vychádzajúc z obsahu spisu v danom spore nebolo nutné ani podľa odvolacieho súdu realizovať ďalšie dôkazy, vykonanie ďalších dôkazov by nemalo vplyv na správnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie. Na správnosti jeho rozhodnutia nič nemení ani zápisnica z kolégia rektora žalovaného č. X/KR/XXXX zo dňa XX.XX.XXXX. Súd prvej inštancie sa náležite zaoberal pracovnými náplňami žalobkyne a C.. W.. Zistil, že pracovná náplň C.. W. nie je totožná s náplňou žalobkyne. Na rozhodnutie vo veci nemá žiaden vplyv skutočnosť, ak pracovná náplň C.. W. sa sčasti s pracovnou náplňou žalobkyne zhoduje, čo je pri prijatej organizačnej zmene prirodzené. Na základe preskúmania rozsudku odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom pre rozhodnutie vo veci, dospel k správny skutkový záverom, ktoré majú oporu vo vykonaných dôkazoch a vec správne skutkovo i právne posúdil.

24. Pokiaľ sa týka ďalšej odvolacej námietky žalobkyne, že žalovaný ako zamestnávateľ si nespĺnil voči nej ponukovú povinnosť, ani táto odvolacia námietka neobstojí.

25. Odvolací súd mal z vykonaného dokazovania za preukázané, že žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX, ktorá bola menená písomnými dodatkami zo dňa 31.08.2005 a 26.06.2008, naposledy vo funkcii vedúcej organizačno-právneho referátu na dobu neurčitú. Nebola spochybnená skutočnosť, že u žalovaného došlo k organizačnej zmene, a to rozhodnutím rektora č. X/XXXX zo dňa XX.XX.XXXX, ktorá sa prejavila v znížení stavu zamestnancov, a ktorým došlo zároveň aj k zrušeniu organizačno-právneho referátu, ako aj pracovného miesta žalobkyne ako vedúcej referátu.

26. Žalovaný dal žalobkyňi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, účinného v rozhodnom čase, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočný, vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Podľa odseku 2 citovaného zákonného ustanovenia zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer iba vtedy, ak a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú, pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len vtedy, ak sú súčasne splnené aj podmienky uvedené v tomto odseku. Ide o hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa. Z hľadiska ponukovej povinnosti zamestnávateľa je potrebné považovať za významné, či zamestnávateľ disponuje voľnými pracovnými miestami v čase, kedy je zamestnancovi daná výpoveď. Ponuková povinnosť zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa interpretuje tak, že nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Splnenie ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ.

27. Odvolací súd vo svojom zrušujúcom uznesení zo dňa 26.02.2015, č.k. 19CoPr/1/2014-372 poukázal na súdnu prax, ktorou sa riadil pri svojom rozhodovaní, a to konkrétne na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/1369/01, v zmysle ktorého rozhodnutia z hľadiska ponukovej povinnosti zamestnávateľa je potrebné považovať za významné jedine to, či zamestnávateľ disponoval voľnými pracovnými miestami v čase, kedy je výpoveď daná zamestnancovi. Splnenie tohto predpokladu platnosti výpovede ako jednostranného právneho úkonu je potrebné skúmať tak ako u ktoréhokolvek iného právneho úkonu, podľa stavu, ktorý existoval v čase, kedy k právnomu úkonu došlo, nie podľa okolností, ktoré existovali v minulosti, alebo môžu eventuálne nastať v budúcnosti (NS ČR, sp. zn. 21Cdo/1369/01).

28. Odvolací súd v predchádzajúcom zrušujúcom rozhodnutí vyslovil svoj právny názor, na ktorom naďalej zotrúva a od ktorého nemá dôvod sa ani po novom rozhodnutí súdu prvej inštancie odchýliť. Má naďalej za to, že za situácie, keď žalobkyňi bola výpoveď doručená dňa 05.12.2011, je potrebné mať za to, že k tomuto dňu nastali účinky výpovede a k tomuto dátumu tiež bolo potrebné skúmať, či u žalovaného existovalo voľné miesto, ktoré by mohol žalobkyňi ponúknuť. Podľa názoru odvolacieho

súdu je pre posúdenie danej veci významná skutočnosť, že žalobkyňa bola v čase od 03.10.2011 do 04.12.2011 práceneschopná. So zreteľom na takéto individuálne okolnosti preskúmvanej veci treba osobitne zdôrazniť, že výpoveď mohla byť žalobkyni doručená až po ukončení jej PN, a tým aj ponuková povinnosť mohla byť žalovaným splnená len podľa stavu, ktorý bol až po ukončení práceneschopnosti žalobkyne. Zákaz výpovede v ochrannnej dobe podľa § 64 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce chráni zamestnancov, u ktorých došlo k mimoriadnej situácii, v ktorej sa ocitli bez toho, že by si túto neschopnosť úmyselne vyvolali. Vzhľadom na práceneschopnosť žalobkyne žalovaný jej nemohol počas jej plynutia doručiť predmetnú výpoveď. Za danej situácie by nebolo spravodlivé od žalovaného požadovať, aby si plnil svoju ponukovú povinnosť, a to v čase, keď žalobkyňa nebola zdravotne spôsobilá na výkon žiadnej práce. Z právneho hľadiska, vzhľadom na práceneschopnosť žalobkyne, ktorá nebola krátkodobého charakteru, preto nemožno pripísať na ťarchu žalovaného, ak by aj prípadné voľné miesta, ktorými počas práceneschopnosti žalobkyne disponoval, obsadil okrem iného na základe plnenia si ponukovej povinnosti k iným zamestnancom, ktorým bolo rozviazanie pracovného pomeru doručené skôr ako žalobkyni.

29. Odvolací súd mal za preukázané splnenie základných hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede, naopak nemal za preukázané, že by žalovaný konal v rozpore s dobrými mravmi a zásadou rovnakého zaobchádzania, tak ako to tvrdí žalobkyňa. Odvolacie námietky žalobkyne vyhodnotil odvolací súd ako neopodstatnené, bez opory v zistenom a ustálenom skutkovom stave a v následnom právnom posúdení veci súdom prvej inštancie. Odvolací súd sa stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku a konštatuje správnosť jeho dôvodov (§ 387 ods. 2 CSP).

30. Z uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP vo veci samej potvrdil.

31. Odvolacie námietky žalobkyne voči výroku o trovách konania považoval odvolací súd za dôvodné.

32. Žalobkyňa v odvolaní namietala nesprávny právny záver súdu prvej inštancie v otázke posudzovania jej povinnosti nahradiť žalovanému trovy konania. Domáhala sa aplikácie ust. § 257 CSP.

33. Rozhodovanie o náhrade trov konania tvorí integrálnu súčasť súdneho konania. V sporovom konaní sa pri rozhodovaní o náhrade trov konania uplatňuje tzv. zásada úspechu (§ 255 ods. 1 CSP), t.j. strane, ktorá mala vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov konania proti neúspešnej strane. Ak mala strana úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania (§ 255 ods. 2 CSP).

34. Podľa § 257 CSP, výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa.

35. Ustanovenie § 257 CSP platné a účinné v čase rozhodovania súdu prvej inštancie z hľadiska náhrady trov konania predstavuje výnimku zo zásady zodpovednosti za výsledok a zásady zodpovednosti za zavinenie. Jeho opodstatnenosť spočíva v tom, že prísna aplikácia v konkrétnych prípadoch môže viesť k nežiaducim tvrdom, preto zákon stanovuje podmienky, za ktorých môže dôjsť k zmierneniu dôsledkov právnych noriem upravujúcich platenie a náhradu trov konania, ktoré dopadá na tú zo strán, ktorá by inak vzhľadom na zásadu úspechu mala právo na náhradu trov konania. Predpokladom jeho použitia, je existencia dôvodov hodných osobitného zreteľa pre výnimočné nepriznanie náhrady trov inak úspešnej strane a existencia výnimočnosti takéhoto prípadu. Aplikácia tohto ustanovenia je výrazom skutočnosti, že tam, kde zákon nemôže byť natoľko kauzistický, aby postihol celú rozmanitosť života, dotvára sa právo sudcovským výkladom v medziach stanovených všeobecnými podmienkami uvedenými v zákone, za splnenia ktorých môže dôjsť rozhodnutím súd k inému záveru o náhrade trov konania, než by plynul z použitia všeobecných zásad náhrady trov konania. Toto ustanovenie má slúžiť na dosiahnutie spravodlivosti pre strany sporu pokiaľ ide o vedenie konania a jeho výsledok. Pri posudzovaní každej otázky, teda aj náhrady trov konania, je potrebné mať na zreteli princíp, resp. zásadu spravodlivosti. Súd musí nielenže rešpektovať právo, ale aj jeho výklad a aplikácia musí smerovať k výsledku spravodlivému. Právo musí byť predovšetkým nástrojom spravodlivosti, nie súborom spravodlivých predpisov, ktoré sú mechanicky a formalisticky aplikované bez ohľadu na zmysel a účel, toho ktorého záujmu chráneného príslušnou normou.

36. Vychádzajúc z vyššie uvedeného, možno existenciu dôvodov hodných osobitného zreteľa opodstatnene vedúcu k aplikácii ust. § 257 CSP vzhľadnuť jednak v osobných, majetkových a zárobných pomeroch (sociálny aspekt) a jednak v okolnostiach sporu. Žalobkyňa požadovala zohľadniť obidva aspekty.

37. Preskúmaním rozhodujúcich skutočností odvolací súd dospel k záveru, že na strane žalobkyne je existencia skutočností odôvodňujúcich záver o uplatnení tzv. moderačného práva súdu vyplývajúceho z ust. § 257 CSP, pokiaľ ide o náhradu trov konania medzi stranami sporu. Podľa názoru odvolacieho súdu existenciu dôvodov hodných osobitného zreteľa opodstatnene možno vzhľadnuť v sociálnych pomeroch žalobkyne, ktorá v priebehu prvoinštančného, ako aj odvolacieho konania bola niekoľkokrát (v rokoch 2012 - 2017), a to dlhodobo PN (naposledy po dobu 15 mesiacov od 15.12.2015 do 28.02.2017), po skončení pracovného pomeru u žalovaného bola nezamestnaná, v dôsledku čoho sa jej pomery výrazne zhoršili. S účinnosťou od 13.12.2016 jej bol priznaný invalidný dôchodok v sume 293,60 eur, ktorý jej bol od 01.01.2017 zvýšený na 297,60 eur, pričom výška jej invalidného dôchodku vzhľadom na náklady na zabezpečenie základných odôvodnených potrieb jednoznačne indikuje v prospech nej záver, že náhrada trov konania vo vzťahu k žalovanému by ju existenčne ohrozila, pričom na strane druhej žalovaný (ktorý bol v spore úspešným a vzhľadom na výsledok sporu by mu náhrada trov konania prináležala) je právnickou osobou, u ktorej znášanie vlastných trov, ktoré mu v súvislosti s vedením tohto sporu vznikli, takýto následok nie je spôsobilé takéto rozhodnutie vyvolať. V neposlednom rade nemožno neprihliadnuť na samotný charakter sporu o určenie neplatnosti výpovede a náhrady mzdy.

38. Z vyššie uvedených dôvodov, preto odvolací súd napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie v časti náhrady trov konania medzi stranami sporu za použ. ust. § 388 CSP zmenil tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozhodnutia, nakoľko neboli splnené podmienky na jeho potvrdenie, ani na jeho zrušenie.

39. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 a § 257 CSP tak, že v odvolacom konaní napriek tomu, že bol úspešný žalovaný a prináležal by mu nárok na náhradu trov odvolacieho konania, mal odvolací súd za to, že okolnosti hodné osobitného zreteľa spočívajúce v sociálnom aspekte na strane žalobkyne odôvodňujú vo vzťahu k žalovanému rovnako ako v prípade trov konania pred súdom prvej inštancie aplikáciu ust. § 257 CSP, a to v rovnakom rozsahu vo výške 50%.

40. Rozhodnutie bolo senátom Krajského súdu v Trenčíne prijaté pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP).

#### **Poučenie:**

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plyní znovu od doručenia opraveného 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 rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).