

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 14CoPr/18/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215205045
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 06. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Darina Kuchtová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2018:1215205045.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Dariny Kuchtovej a členiek senátu JUDr. Kataríny Javorčíkovej a Mgr. Barbory Bartekovej, v právnej veci žalobkyne: R.. X. W., nar. XX.XX.XXXX, zastúpená advokátskou kanceláriou LM & Partners, s. r. o. so sídlom Jána Rašu 793, Budmerice proti žalovanému: Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a.s., so sídlom Drieňova 24, 820 09 Bratislava, IČO: 35 914 921, zastúpený právnym zástupcom AK JUDr. Peter Pandý, L. Kossutha č. 99, 077 07 Kráľovský Chlmec, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II v Bratislave zo dňa 21.06.2016, č. k. 14Cpr/2/2015-86, takto

rozhodol:

Krajský súd v Bratislave rozsudok Okresného súdu Bratislava II v Bratislave zo dňa 21.06.2016, č. k. 14Cpr/2/2015-86 **p o t v r d z u j e .**

Žalovanej sa nárok na náhradu trov odvolacieho konania **p r i z n á v a** v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu žalobkyne zamietol, žalovanému nepriznal nárok na náhradu trov prvoinštančného konania. Súd prvej inštancie poukázal na žalobu žalobkyne zo dňa 27.02.2015 ktorou sa domáhala, aby súd určil, že výpoveď žalovaného z pracovného pomeru zo dňa 17.09.2014 podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce doručená dňa 18.09.2014 je neplatná s tým, že pracovný pomer naďalej trvá. Žalobkyňa v žalobe uviedla, že so žalovaným uzatvorila pracovnú zmluvu dňa 29.03.2007 a bola prijatá na funkciu č. XX systémový špecialista - asistent GR s miestom výkonu práce v kancelárii generálneho riaditeľa na X. XX v Z., keď pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú. Následne došlo k zmene pracovných podmienok, žalobkyňa bola zaradená na funkciu č. XX systémový špecialista - asistent KGR, kancelária GR, sídlom X. XX Z.. Zmena obsahu pracovných podmienok bola dohodnutá na dobu neurčitú. Dňa 27.10.2010 si žalobkyňa prevzala oznámenie o organizačnej zmene schválenej predstavenstvom ZSSK Cargo dňa 27.10.2010, s účinnosťou od 01.11.2010, v zmysle ktorého dochádza k zániku organizačného útvaru Kancelárie generálneho útvaru. Žalovaný na list žalobkyne zo dňa 01.04.2011 ako i na e-mail zo dňa 16.05.2011 reagoval až vyjadrením z 26.05.2011, kde riešil len otázku odmeňovania žalobkyne z dôvodu, že od 01.11.2010 žalobkyňa vykonávala funkciu riadenie kancelárie predstavenstva. Dňa 06.07.2011 s účinnosťou od 01.07.2011 bolo žalobkyňi zrušené poverenie riadenia kancelárie predstavenstva ZSS Cargo Slovakia a.s., pričom žalovaný žalobkyňi neoznámil, na akej pozícii ostala žalobkyňa u žalovaného pracovať, nedošlo k dohode o zmene pracovných podmienok. Od 23.07.2011 žalobkyňa nastúpila na materskú dovolenku a následne na rodičovskú dovolenku, ktorú čerpala do 15.01.2014. Po nástupe po rodičovskej dovolenke žalovaný ponúkol žalobkyňi iné voľné miesto a to 06-001 asistent - asistent riaditeľa s miestom výkonu práce Bratislava na dobu určitú a to počas zastupovania rodičovskej dovolenky Bc. R. N.. Žalobkyňa s ponúknutým miestom súhlasila a podpísala dohodu o zmene pracovnej zmluvy. Následne

dňa 18.09.2014 žalobkyňa si prevzala výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce. Zamestnávateľ ponúkol žalobkyni 15 pracovných miest podľa neho vhodných pre žalobkyňu, avšak žalobkyňa neprijala možnosť prejsť na niektorú z ponúkaných prác, keď dve z pracovných ponúk mali byť zrušené k 01.10.2014, tri z nich malo nočnú prácu, čo pre žalobkyňu vzhľadom na maloleté dieťa nebola vhodná pracovná pozícia, na dve pracovné pozície bolo požadované vysokoškolské vzdelanie v odbore právo 2. stupňa, dve pozície vyžadovali osvedčenie i prax v odbore obstarávania a posledné vhodné pracovné miesto bola uvedená požiadavka stredoškolského alebo technického zamerania. Aj keď si žalobkyňa žiadala o čas na rozmyslenie do 21.09.2014, žalovaný jej doručil už vopred napísanú výpoveď pre nadbytočnosť a pracovný pomer žalobkyňou žalobcu bol ukončený 31.12.2014. Počas plynutia výpovednej doby žalobkyne žalovaný vedel, že pracovníčka J. je vo vysokom štádiu tehotenstva a je naplánovaný jej nástup na materskú dovolenku, avšak takéto zastupovanie tejto pracovníčky žalobkyni ponúknuté nebolo, a preto žalobkyňa má za to, že výpoveď žalovaného je neplatná, lebo žalovaný nedostatočne určitým spôsobom vymedzil, prečo sa žalobkyňa stala nadbytočnou pre systematizáciu pracovných miest a chýbala tu príčinná súvislosť medzi výpovedným dôvodom a nadbytočnosťou. Výpovedný dôvod nebol jasne konkretizovaný, prečo sa žalobkyňa stala nadbytočnou, tiež vo výpovedi je uvedené, že v zmysle § 74 Zákonníka práce bola výpoveď vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, avšak kedy a ako, sa z výpovede žalobkyňa nedozvedela.

2. Žalovaný žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť, pretože podkladom pre ukončenie pracovného pomeru so žalobkyňou bola organizačná zmena č. 14/210, na základe ktorej boli zrušené viaceré pracovné pozície, vrátane pracovného miesta žalobkyne. Žalobkyni pred skončením pracovného pomeru bol na prejednaní dňa 18.09.2014 predložený zoznam všetkých voľných pracovných miest k tomuto dňu. Na takéto predložené voľné pracovné miesta žalobkyňa nereflektovala, a preto sa žalovaný so žiadosťou o prerokovanie výpovede obrátil na odborovú organizáciu. Odborové združenie železničiarom listom zo dňa 11.09.2014 aj výpoveď prerokoval. K námietkam žalobkyne, že jej nebolo ponúknuté pracovné miesto po J. uviedol, že zamestnávateľ nie je zákonom obmedzený, pokiaľ ide o rozhodnutie, s ktorým zamestnancom pracovný pomer skončí, a v prípade, ak pracovnú činnosť rovnakého druhu, ktorá sa stala pre zamestnávateľa nadbytočná, vykonáva viacero zamestnancov, o výbere zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočným, rozhoduje zamestnávateľ výlučne sám a ani súd nie je oprávnený takéto rozhodnutie preskúmať. Vhodnosť ponúkanej práce treba posudzovať podľa § 55 ods. 5 a musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, jeho schopnostiam a kvalifikácii. Žalovaný zároveň uviedol, že žalobkyňa má ukončené vysokoškolské vzdelanie na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre, odbor Fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov, pričom vhodnosť práce z hľadiska schopností zamestnanca treba posudzovať aj podľa toho, či je primeraná úrovni jeho duševných schopností, ako aj jeho ostatným osobným vlastnostiam, ktoré majú priamy vplyv a vzťah k nárokom a požiadavkám kladených na výkon určitej práce. Zamestnanec ponúknuté miesto odmietne, ak nie je ochotný podrobiť sa predchádzajúcej príprave na túto inú vhodnú prácu. Povinnosť zamestnávateľa, pokiaľ ide o ponuku inej vhodnej práce, sa považuje za splnenú. Navyše zamestnávateľ nemá povinnosť ponúknuť zamestnancovi všetky voľné pre neho vhodné pracovné miesta. Tiež práca na zastupovanie na dobu určitú, v tomto prípade nemohla byť nijako považovaná za „vhodnú prácu“ pre žalobkyňu. Navyše žalovaný zdôraznil, že zamestnávateľ pri preradení žalobkyne na zastupovanie počas MD pani N. nevyužil svoju možnosť pri dohode o zmene obsahu pracovnej zmluvy zameniť dobu trvania pracovného pomeru z dobu určitej na dobu neurčitú a túto ponechal žalobkyni, aby žalobkyňa v prípade skončenia pracovného pomeru neprišla o zákonom a kolektívnou zmluvou garantované benefity, spojené so skončením pracovného pomeru pre nadbytočnosť.

3. Súd prvej inštancie po vykonaní dokazovania výsluchom strán sporu, predloženými listinnými dôkazmi, výsluchom svedkov R.. V. Z., v čase výpovede riaditeľ predstavenstva, svedkyne B.. S. X. - spolupracovníčky žalobkyne, svedkyne S. K., zamestnankyňa u žalovaného, mal za preukázané, že pracovný pomer medzi účastníkmi konania vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.03.2007, pracovno-právny vzťah, na základe ktorého bola žalobkyňa zamestnaná u žalovaného na dobu neurčitú vo funkcii č. 30 systémový špecialista - asistent GR s miestom výkonu práce v Kancelárii generálneho riaditeľa, Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a.s.. Drieňová 24, Bratislava. Podkladom pre ukončenie pracovného pomeru žalovaným so žalobkyňou bola Organizačná zmena č. 14/2010, na základe ktorej boli v spoločnosti ZSSK CARGO zrušené viaceré pracovné pozície, rovnako aj pracovné miesto žalobkyne. Žalovaný ako zamestnávateľ v zmysle rozhodnutia o organizačných zmenách splnil svoju ponukovú povinnosť voči žalobkyni a ponúkol jej na výber všetky voľné pracovné miesta, ktoré

boli v spoločnosti voľné ku dňu prerokovania riešenia pracovného pomeru zamestnanca, t.j. k 18.09.2014. Žalobkyňa ani jedno z voľných pracovných miest neprijala, čím sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou. Pre prípad, že by nastala takáto situácia žalovaný požiadal listom zo dňa 11.09.2014, Odborové združenie železničiarov o prerokovanie výpovede zamestnankyne R.. X. W., ktorá bola v ten istý deň aj prerokovaná. Výpoveď daná žalobkyni je dostatočne určitým spôsobom vymedzená, ku skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou došlo v dôsledku organizačnej zmeny, ktorá bola vo výpovedi presne vyšpecifikovaná, o tejto organizačnej zmene bola žalobkyňa informovaná už v oznámení o organizačnej zmene, ktorá jej bola doručená 27.10.2010, zamestnávateľ splnil svoju ponukovú povinnosť, pričom žalobkyni ponúkol na výber nie jedno, ale všetky voľné pracovné pozície, z ktorých si žalobkyňa žiadnu nevybrala. Súd má za to, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného je platné. Predmetná výpoveď obsahovo a formálne spĺňa všetky náležitosti platného právneho úkonu. Aby bola výpoveď platná musela byť v zmysle § 61 Zákonníka práce doručená žalobkyni do vlastných rúk, čo bolo v tomto prípade splnené a žalobkyňa ju osobne prevzala dňa 18.09.2014. S poukazom na uvedené má súd za to, že výpoveď daná žalobkyni je platná, a preto návrh ako nedôvodný zamietol. Pokiaľ žalobkyňa namietala, že jej nebolo ponúknuté počas plynutia výpovednej lehoty pracovné miesto p. J., ktorá mala plánovaný nástup na materskú dovolenku, v tomto smere má súd za to, toto pracovné miesto nebolo voľné v čase, keď zamestnávateľ ponúkal voľné pracovné miesta žalobkyni. Dodatočne mu počas plynutia výpovednej lehoty žiadna ponuková povinnosť voči žalobkyni nevznikla.

4. O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku a i keď mal žalovaný v konaní úspech, náhradu trov konania si neuplatnil, lebo mu žiadne nevznikli, a preto žalovanému náhradu trov konania nepriznal.

5. Proti tomuto rozsudku v zákonom stanovenej lehote podala odvolanie žalobkyňa a žiadala, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Uviedol, že dňa 27.10.2010 si žalobkyňa prevzala oznámenie o organizačnej zmene schválenej predstavenstvom ZSSK Cargo dňa 27.10.2010, pričom v súvislosti s touto skutočnosťou mal byť riešený aj ďalší pracovnoprávny vzťah medzi žalobkyňou a žalovaným. Dňa 06.07.2011 s účinnosťou od 01.07.2011 bolo žalobkyni zrušené poverenie riadenia kancelárie predstavenstva Železničnej spoločnosti Cargo Slovakia a.s., pričom všetky ostatné práva z pracovnoprávneho vzťahu zostali nezmenené, avšak žalovaný neoznámil žalobkyni, na akej pozícii ostala žalobkyňa u žalovaného pracovať, ani neprišlo k dohode o zmene pracovných podmienok, nakoľko pracovná pozícia, na ktorej pracovala žalobkyňa, zanikla. Od 23.07.2011 žalobkyňa nastúpila na materskú dovolenku, následne na rodičovskú dovolenku, Po nástupe z rodičovskej dovolenky dňa 16.01.2014 bol so žalobkyňou vykonaný pohovor, žalovaný ponúkol žalobkyni iné voľné miesto asistent - asistent riaditeľa s miestom výkonu práce Bratislava na dobu určitú počas zastupovania rodičovskej dovolenky Bc. R. N.. Z rozsudku súdu prvej inštancie však nevyplýva, prečo bola žaloba zamietnutá, rozhodnutie nie je dostatočne odôvodnené a presvedčivé podľa § 220 ods. 2 CSP. Ak rozhodnutie je nedostatočne odôvodnené, dochádza tým k porušeniu základného práva na spravodlivý proces podľa čl. 46 Ústavy SR a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Podľa žalobkyne sa súd nevysporiadal s jej námietkou o tom, že žalovaný nedostatočným spôsobom vymedzil, prečo sa žalobkyňa stala nadbytočnou pre systematizáciu pracovných miest, nakoľko tu chýba príčinná súvislosť medzi takto vymedzeným výpovedným dôvodom a nadbytočnosťou. Výpovedný dôvod mal byť jasne konkretizovaný, mali byť vo výpovedi uvedené konkrétne okolnosti, pre ktoré sa žalobkyňa stala nadbytočnou, nemal byť len daný odkaz na systematizáciu pracovných miest. Nestačí podľa žalobkyne, aby bolo prijaté rozhodnutie o organizačných zmenách, zamestnanec sa stal nadbytočným, pretože súd vždy skúma, či nadbytočnosť nespôsobil zamestnávateľ aj ďalšími úkonmi, napríklad tým, že zamestnávateľ vytvorí po zmenách iné pracovné miesto s obdobným popisom pracovnej činnosti a na toto miesto by prijal nového zamestnanca, pričom v takom prípade sa prepustený zamestnanec nestane nadbytočným v príčinnej súvislosti s prijatou organizačnou zemnou. Žalobkyňa mala za to, že z výpovede nebolo jasné, kedy a ako prišlo k prejednaniu výpovede so zástupcami zamestnancov. Poukázala na ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého dôvod výpovede musí byť uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú zamestnávateľa k tomu, že sa rozvážuje pracovný pomer. Opätovne poukázala na danú výpoveď a jej text. Uviedla, že po návrate z materskej dovolenky podpísala dohodu o zmene pracovnej zmluvy dňa 16.01.2014 a keďže prišlo k zmene obsahu pracovnej zmluvy, mal byť skončený pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou na základe toho, že skončila doba, na ktorú jej

bolo ponúknuté miesto asistent - asistent riaditeľa, keďže sa pani N. vrátila z materskej dovolenky, a nie na základe organizačnej zmeny z roku 2010.

6. K odvolaniu sa písomne vyjadril žalovaný podaním zo dňa 23.09.2015 a mal za to, že žalobkyňa nedodrжала zákonnú lehotu, keď odvolanie bolo doručené súdu prvej inštancie až dňa 30.08.2016, a preto žiadal, aby odvolací súd odvolanie žalobkyne odmietol. Súd prvej inštancie vyzval listom zo dňa 03.10.2016 právneho zástupcu žalobkyne, aby sa k vyjadreniu žalovaného zo dňa 26.09.2015 vyjadril.

7. Žalobkyňa sa prostredníctvom svojho právneho zástupcu podaním zo dňa 10.10.2016 vyjadrila k vyjadreniu žalovaného, pričom uviedla, že rozsudok súdu prvej inštancie bol právnemu zástupcovi žalobkyne doručený 11.08.2016, lehota na podanie odvolanie začala plynúť nasledujúci deň po doručení rozsudku, t.j. 12.08.2016, uplynula dňa 26.08.2016. odvolanie žalobkyne proti rozsudku bolo dané na poštovú prepravu dňa 25.08.2016, t.j v zákonnej 15 dňovej lehote na podanie odvolania. Žalobkyňa teda podala odvolanie riadne a včas.

8. Súd prvej inštancie vyzval žalovaného na prípadné vyjadrenie sa k vyjadreniu žalobkyne zo dňa 13.10.2016, ak to považuje za potrebné, žalovaný sa k vyjadreniu žalobkyne písomne nevyjadril.

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

10. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania v zmysle § 379, § 380 CSP, preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, prejednal odvolanie bez nariadenia pojednávania a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné.

11. Podľa § 61 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, v znení účinnom v rozhodnom čase ku dňu dania výpovede (ďalej len ZP), výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

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

13. Podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomne rozhodnutie zamestnávateľa, alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnanca s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo iných organizačných zmenách.

14. Odvolací súd vzhľadom na podané odvolanie žalobkyne v danej veci skúmal, či zo strany zamestnávateľa boli splnené podmienky výpovede žalobkyne podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ ZP je výpovedným dôvodom, ktorý zamestnávateľovi umožňuje uplatniť výpoveď nielen v prípade, ak zamestnávateľ znižuje stav zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, ale i v prípade, ak zamestnávateľ zvyšuje celkový počet svojich zamestnancov, a to napríklad vtedy, ak zamestnávateľ predpokladá zmenu kvalifikačnej štruktúry svojich zamestnancov. Tento dôvod však zamestnávateľ môže uplatniť len vtedy, keď sa o organizačnej zmene rozhodne. O organizačnej zmene musí zamestnávateľ rozhodnúť včas, aby bol vytvorený dostatočný časový priestor na uplatnenie výpovede a na uplynutie výpovednej doby. V prípade, ak by zamestnávateľ neskoro rozhodol o organizačnej zmene, realizácia, v ktorej nasleduje v krátkom čase po rozhodnutí o

organizačnej zmene, vystavuje sa riziku, že nebude môcť voči zamestnancovi v čase výpovede plniť svoju základnú povinnosť a to pridelovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy. Rozhodnutie o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu, a preto zamestnanec nemôže na súde žiadať, aby súd rozhodol o jeho neplatnosti. Taktiež sa nemožno žalobou domáhať vyslovenia neplatnosti takéhoto rozhodnutia zamestnávateľa. Pokiaľ však ide o formu rozhodnutia o organizačnej zmene, Zákonník práce vyžaduje písomnú formu rozhodnutia, pričom jej nedodržanie nepostihuje jej neplatnosťou. Výber nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi, pričom ani súd nemôže preskúmavať správnosť tohto výberu zamestnávateľom. Pri uplatnení tohto výpovedného dôvodu platí povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu.

15. Odvolací súd v súlade s ustanovením § 379 a § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku je viazaný jednak rozsahom odvolania, t. j. rozsahom, v akom odvolateľ napadne rozhodnutie súdu prvej inštancie, ale zároveň je viazaný i odvolacími dôvodmi, pretože odvolateľ v podanom odvolaní vymedzuje, z akých dôvodov žiada o preskúmanie napadnutého rozhodnutia. Odvolacie dôvody sa môžu týkať väd konania, napadnutia rozhodnutia po skutkovej alebo právnej stránke. Odvolací súd je teda viazaný dôvodmi odvolania, t. j. na iné pochybenia súdu prvej inštancie, ktoré by mohli byť v súlade s ustanovením § 365 CSP dôvodom na podanie odvolania, odvolací súd pri svojom rozhodnutí o odvolaní prihliadať nemôže, aj keby takéto porušenia zistil. Odvolací súd pri rozhodovaní o podanom odvolaní môže prihliadať len na také dôvody, ktoré boli uplatnené v lehote pre podanie odvolania a zároveň vyšli v odvolacom konaní najavo. Výnimku predstavuje oprávnenie odvolacieho súdu preskúmať vady konania, týkajúce sa procesných podmienok a to z úradnej moci.

16. Vzhľadom na vyššie citované ustanovenie § 379 a najmä ustanovenia § 380 súvisiaceho s viazanosťou odvolacími dôvodmi, odvolací súd prihliadol len na dôvody uvádzané žalobkyňou, prostredníctvom jej právneho zástupcu v odvolaní, pričom na ďalšie dôvody a iné pochybenia súdu prvej inštancie, keďže neboli uvedené v dôvodoch odvolania, odvolací súd neprihliadol.

17. K prvej odvolacej námietke žalobkyne, že rozhodnutie súdu prvej inštancie je nedostatočne odôvodnené a nepresvedčivé v zmysle ustanovenia § 220 ods. 2 Civilného sporového poriadku, a tým dochádza k porušeniu práva na spravodlivý proces podľa čl. 4X ods. X P. SR a čl. 6 ods. X X. o ochrane ľudských práv a základných slobôd, odvolací súd uvádza nasledovné: T. je tou časťou rozsudku, v ktorej súd vysvetľuje, akým spôsobom a z akých dôvodov dospel ku konkrétnemu rozhodnutiu, a preto zákon stanovuje konkrétne zákonné požiadavky na obsah odôvodnenia rozsudku, tak aby z neho bola zrejmá jeho opodstatnenosť, zákonnosť a spravodlivosť. X. odôvodnenie je nevyhnutné najmä z pohľadu práva neúspešnej strany namietat konkrétne skutkové závery súdu pri uplatňovaní opravných prostriedkov.

XX. Právo na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia je jednou zo súčastí základného práva na spravodlivý proces, zaručeného v čl. X ods. X X.. G. právo je podľa judikatúry P. súdu SR implikované aj čl. XX ods. X P. SR. B. súdov ako štátnych orgánov je, aby ústavné práva subjektov zúčastnených na konaní boli riadne dodržiavané. G. sa zabezpečuje plnenie ústavnej úlohy súdov vykonávať súdnictvo. T. súd uvádza, že v odôvodnení nie je nevyhnutné vymenovávať a opisovať všetky procesné úkony a rozhodnutia okrem prípadov, keď ich výslovné uvedenie je potrebné na objasnenie procesného postupu, ktoré súvisí so samotným rozhodnutím, V odôvodnení je potrebné uviesť podstatný obsah takých procesných úkonov a prednesov sporových strán, ktoré sú dôležité pre konania a rozhodnutie vrátane vykonaných dôkazných prostriedkov. T. rozsudku má obsahovať jasné a logické argumenty, ktoré sú konzistentné a navzájom si neodporujú. B. súdu je vyrovnat sa s argumentmi sporových strán, ktoré môžu mať vplyv na rozhodnutie. Z odôvodnenia sa má strana sporu dozvedieť o dôvodoch, prečo boli prijaté, prípadne odmietnuté argumenty strany sporu, formálne musí byť odôvodnenie rozhodnutia z dôvodu prehľadnosti označené arabskými číslicami.

XX. Odvolací súd má za to, že napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie jasne, stručne objasnil o skutkový a právny základ rozhodnutia, bolo plne realizované základné právo strán sporu na spravodlivý proces, keď nebolo porušené právo žalobkyne na spravodlivý proces, ktorý zahŕňa i právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia. M. prvej inštancie rozhodnutie riadne odôvodnil, vyhodnotil dôkazy v súlade s ustanovením § 132 (T. procesný právny predpis platný do XX.XX.XXXX). V zmysle čl. X ods. X X. o ochrane ľudských práv a základných slobôd každý má právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným

zákonom. Do práva na spravodlivý proces však nepatrí právo strany sporu, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, návrhmi a hodnotením dôkazov. B. na spravodlivý súdny proces neznamena ani právo na to, aby bola strana sporu pred všeobecným súdom úspešná, aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami a právnymi názormi. I. žalobkyne preto v tomto smere nie je dôvodná. Pokiaľ žalobkyňa v odvolaní namieta, že súd prvej inštancie nedostatočne vymedzil, prečo sa žalobkyňa stala nadbytočnou pre systematizáciu pracovných miest s tým, že tu chýba príčinná súvislosť medzi výpovedným dôvodom a nadbytočnosťou, odvolací súd poukazuje na vykonané dokazovanie súdom prvej inštancie a to konkrétne na výpoveď strán sporu, záznam z pohovoru zo dňa 16.01.2014, s oboznámením sa so zoznamom neobsadených voľných pracovných miest k 18.09.2014, ktoré boli žalobkyňi ponúknuté, so záznamom z pohovoru zo dňa 18.09.2014 vo veci riešenia pracovného pomeru žalobkyne s tým, že zároveň sa súd oboznámil i s uznesením predstavenstva ZSSK Cargo, č. 247/2010, bod 5, zo dňa 19.10.2010, ktorým bola schválená organizačná zmena č. 14/2010 - kancelária GR zo dňa 27.10.2010 so zameraním na zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a dosiahnuť optimálnu zamestnanosť k plánovaným výkonom, ako aj dosiahnuť stabilizáciu ZSSK Cargo, pričom k 01.11.2010 zaniklo funkčné miesto č. 30 systémový špecialista - asistent KGR, dohodnuté v pracovnej zmluve žalobkyne. Súd prvej inštancie poukázal na oznámenie o organizačnej zmene zo dňa 27.10.2010, pod č. 3117/2010 - S32, pričom súd prvej inštancie zistil, že žalovaný oznámil žalobkyňi, že v nadväznosti na organizačnú zmenu schválenú dňa 27.10.2010, s účinnosťou od 01.11.2010 došlo k zániku organizačného útvaru kancelária generálneho riaditeľa. V súvislosti s touto skutočnosťou zamestnávateľ oznámil žalobkyňi, že bude riešený jej ďalší pracovnoprávny vzťah v spoločnosti, pričom žalobkyňa oznámenie žalovaného prevzala dňa 27.10.2010. Napriek vyššie uvedenému žalovaný poverením zo dňa 08.11.2010 poveril žalobkyňu od 01.11.2010 riadením kancelárie predstavenstva Železničnej spoločnosti Cargo Slovakia a.s. s tým, že všetky ostatné práva a povinnosti z doterajšieho pracovnoprávneho vzťahu žalobkyne zostali zachované a nezmenené. Následne žalobkyňa oznámila žalovanému, že od 23.07.2011 žalobkyňa nastúpuje na materskú dovolenku a následne na rodičovskú dovolenku, ktorú čerpala do 15.01.2014. Je len samozrejmé, že žalovaný počas odchodu žalobkyne na jej nástup na materskú dovolenku a následne na rodičovskú dovolenku za obdobie od 23.07.2011 do 15.01.2014 neriešil jej pracovné zaradenie. Po nástupe žalobkyne žalovaný poskytol žalobkyňi voľné miesto asistent - asistent riaditeľa na dobu určitú počas zastupovania rodičovskej dovolenky Bc. R. N., s ktorým voľným miestom žalobkyňa súhlasila a následne podpísala dohodu o zmene obsahu pracovnej zmluvy. Vyššie uvedené skutkové okolnosti jednoznačne vyplývajú z odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie, z rozhodnutia vyplýva i právne posúdenie danej veci (§ 61, § 63 ods. 1 písm. b/, § 77 Zákonníka práce). Vzhľadom na vyššie uvedené námietka žalobkyne je v tomto smere nedôvodná.

20. K odvolacej námietke žalobkyne o neurčitosti výpovede z pracovného pomeru, odvolací súd poukazuje na odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie (viď záver odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie č.l. 11), kde súd prvej inštancie konštatoval, že žalobkyňi bola dostatočne určitým spôsobom vymedzená výpoveď, k skončeniu pracovného pomeru došlo v dôsledku organizačnej zmeny, ktorá bola vo výpovedi presne vyšpecifikovaná, pričom o tejto organizačnej zmene bola žalobkyňa informovaná už v oznámení o organizačnej zmene, doručenej dňa 27.10.2010. Odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia následne špecifikoval a oboznámil sa s obsahom výpovede žalovaného podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce. Ako už bolo vyššie uvedené, rozhodnutie o organizačnej zmene nie je preskúmateľné súdom. Z vykonaného dokazovania súdom prvej inštancie vyplynulo, že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou je príčinný vzťah. Na základe organizačnej zmeny č. 14/2010 u žalovaného došlo k zrušeniu viacerých pracovných pozícií, a to vrátane pracovného miesta žalobkyne. Tak ako to vyplýva z vykonaného dokazovania, s účinnosťou od 01.11.2010 došlo k zániku organizačného útvaru kancelária generálneho riaditeľa, pričom žalobkyňa bola zaradená v tomto období do funkcie č. 30 systémový špecialista - asistent KGR Železničná spoločnosť Cargo Slovakia so sídlom Drieňova 24, Bratislava. Správne žalovaný v priebehu prvoinštančného konania konštatoval, že zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. V neposlednom rade i ďalšia námietka žalobkyne, že vzhľadom na obsah pracovnej zmluvy mal so žalobkyňou byť skončený pracovný pomer výpoveďou z dôvodu, že skončila doba, na ktorú jej bolo ponúknuté miesto asistent- asistent riaditeľa, a nie na základe organizačnej zmeny, odvolací súd uvádza, že je vecou zamestnávateľa kedy a na základe akých právnych skutočností bude postupovať voči svojim zamestnancom, keďže uplatniť výpoveď je výlučným oprávnením zamestnávateľa (nie jeho povinnosťou). Skončenie pracovného pomeru je obsahom ústavného práva na slobodný výkon povolania, zamestnania alebo inej zárobkovej činnosti nielen pre prípady, ak sa pracovný pomer končí na

základe vzájomnej dohody účastníkov, ale aj v prípadoch, keď skončeniu pracovného pomeru dochádza na základe jednostranného právneho úkonu jedného z účastníkov.

21. Obsah odvolania žalobkyne tak nebol spôsobilý spochybníť správnosť záverov napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie z hľadiska tvrdených odvolacích dôvodov, a preto odvolací súd napadnutý rozsudku súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

22. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol v súlade s ustanovením § 396 ods. 1 CSP, v spojení s ustanovením § 262 ods. 1 CSP a ustanovenia § 255 ods. 1 CSP. Odvolací súd priznal úspešnej strane v odvolacom konaní - žalovanému nárok na plnú náhradu trov odvolacieho konania voči žalobkyni, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie podľa § 262 ods. 2 CSP.

23. Toto rozhodnutie bolo prijaté odvolacím senátom pomerom hlasov 3:0 (§ 3 ods. 9 zákona č. 757 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

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 znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

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

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