

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 7CoPr/11/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1321204408
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 05. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mariana Harvancová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2024:1321204408.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Mariany Harvancovej a členov senátu Mgr. Adely Unčovskej a Mgr. Niny Dubovskej, v právnej veci žalobcu: A. B. C., narodený XX.XX.XXXX, trvale bytom D. XXXX/XXX, D., zast.: Advokátska kancelária JUDr. Henrich Dušek, s.r.o., so sídlom Staré Grunty 162, Bratislava, IČO: 36 740 951, proti žalovanému: Slovenský pozemkový fond, so sídlom Búdková 36, Bratislava, IČO: 17 335 345, zast.: JUDr. Michal Miškovič – advokátska kancelária s.r.o., so sídlom Palisády 32, Bratislava, IČO: 47 255 846, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalobcu proti rozsudku bývalého Okresného súdu Bratislava III zo dňa 31.01.2023, č.k.11Cpr/20/2021-354, takto

rozhodol:

- I. Rozsudok súdu prvej inštancie sa potvrdzuje.
- II. Žalovanému sa proti žalobcovi nepriznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

1. Súd prvej inštancie rozsudkom žalobu zamietol(výrok I.) a žalovanému voči žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške (výrok II.).

2. Rozhodnutie právne odôvodnil ust. § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2 písm. a), § 74 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“). Vecne rozhodnutie odôvodnil tým, žalobca ako dôvod neplatnosti výpovede uviedol nespĺnenie hmotnoprávnej podmienky výpovede, a to prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov. Podľa názoru súdu je prípustná akákoľvek forma, ktorá nevzbudzuje pochybnosti o tom, že k prerokovaniu došlo. Nebolo sporné, že žalovaný v žiadosti o prerokovanie výpovedí zo dňa 18.01.2021 identifikoval žalobcu ako zamestnanca, s ktorým má byť skončený pracovný pomer výpoveďou, jeho titulom, menom, priezviskom a pracovným zaradením, miestom výkonu práce a dôvod výpovede žalovaný špecifikoval, s odkazom na konkrétnu organizačnú zmenu, pričom uviedol, že „ A. B. C., vedúci referátu ľudských zdrojov - uvedenému zamestnancovi je daná výpoveď z nadbytočnosti z dôvodu zániku referátu ľudských zdrojov, vrátane zrušenia pracovnej pozície vedúceho referátu ľudských zdrojov s miestom výkonu práce v Bratislave od 1. marca 2021.“ Táto skutočnosť bola preukázaná listom zo dňa 18.01.2021, adresovaným zástupcom zamestnancov, ktorí výpoveď prerokovávali. Súd mal v spore za preukázané, že ku prerokovaniu výpovede došlo riadne, potvrdili to aj vypočuté svedkyne, členky závodného výboru, ktoré potvrdili, že výpoveď žalobcu prerokovávali a zaujali k nej stanovisko a ako dôvod bol uvedený organizačné zmeny, pričom spísali zápisnicu z prerokovania. Žalobca dôvodil neprerokovanie výpovede aj tvrdením, že zástupcom zamestnancov nebola samotná výpoveď predložená, že neboli oboznámení s jej znením. Súd prvej inštancie konštatoval, že zástupcovia zamestnancov mali k dispozícii všetky relevantné informácie a na základe nich zaujali stanovisko, preto súd považoval hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede a to jej prerokovanie so zástupcami zamestnancov za splnenú. Ako nedôvodnú vyhodnotil

súd prvej inštancie aj námietku žalobcu, že výpoveď bola prerokovaná s odborovou organizáciou, ktorá nemá právnu subjektivitu, vychádzajúc z toho, že sa jednalo o delegovanie kompetencií, preto odborová organizácia, ktorej predsedom je C. E., bola kompetentná prerokovať výpoveď žalobcu. Za preukázané mal i splnenie ponukovej povinnosti, nakoľko v čase doručovania výpovede žalovaný nedisponoval voľnými pracovnými miestami, ktoré mal povinnosť žalobcovi ponúknuť. Pokiaľ žalobca tvrdil, že voľným pracovným miestom malo byť miesto „vedúceho Oddelenia centrálnej registratúry na Ekonomickom odbore“, v spore bolo preukázané, že v čase doručovania výpovede žalobcovi bola táto pozícia obsadená zamestnankyňou žalovaného pani F. D., o čom svedčí žalovaným predložený dodatok č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 11.02.2019, uzatvorený dňa 31.05.2019 s účinnosťou od 01.06.2019. V konaní bolo zároveň preukázané, že dňa 09.12.2020, s účinnosťou od 10.12.2020, bola dočasne poverená zastupovaním vedúcej Oddelenia centrálnej registratúry F. D. počas dočasnej pracovnej neschopnosti p. G. H. a pracovný pomer so zamestnankyňou F. D. bol skončený dohodou ku dňu 01.03.2021, t.z. v čase doručovania výpovede žalobcovi sa nejednalo o voľné pracovné miesto. Vo vzťahu k ďalšiemu pracovnému miestu, ktoré malo byť žalobcovi podľa jeho tvrdenia ponúknuté - pozícia „riaditeľa Odboru poľovníctva a pozemkových spoločností“, súd uviedol, že hoci v čase doručovania výpovede žalobcovi bolo toto miesto neobsadené, v rovnakom čase už bolo rozhodnuté o organizačnej zmene, v zmysle ktorej s účinnosťou od 01.03.2021, bola táto pozícia presunutá do Trenčína. Pričom súd prvej inštancie zároveň upriamil pozornosť na to, že ponúkaná iná vhodná práca by nemala byť taká, ktorá je voľná len dočasne, napríklad počas prekážky v práci, prípadne len počas plynutia výpovednej doby (R 28/1995). Vo vzťahu k námietke žalobcu, že rozhodnutie generálnej riaditeľky nie je možné považovať sa kvalifikované písomné rozhodnutie o organizačnej zmene a organizačná zmena neprispela ku efektívnosti využitia pracovných síl a nadbytočnosť nevznikla v dôsledku príčinnej súvislosti s prijatím tohto rozhodnutia o organizačnej zmene, súd prvej inštancie uviedol, že rozhodnutie generálnej riaditeľky bolo rozhodnutím štatutárneho orgánu žalovaného, ktorým sa niektoré pracovné pozície rušili, iné premiestňovali, preto uvedené rozhodnutie súd považoval za písomné rozhodnutie, ktoré bolo prijaté oprávnenou osobou a predstavovalo organizačnú zmenu tak ako ju chápe ustanovenie § 63 Zákonníka práce, pričom príloha č. 4 tohto rozhodnutia obsahovala konkrétne zmeny. Súd prvej inštancie mal tak za preukázanú existenciu príčinného vzťahu medzi organizačnou zmenou a ukončením pracovného pomeru žalobcu, nakoľko bolo jednoznačne preukázané, že rozhodnutím generálnej riaditeľky bol zrušený referát ľudských zdrojov, ktorého agenda bola začlenená pod Kanceláriu generálneho riaditeľa a zároveň bola zrušená jedna pracovná pozícia, pričom žalovaný rozhodol, že je ňou pozícia riaditeľa, ktorým bol žalobca, pričom výber nadbytočného zamestnanca bol na rozhodnutí zamestnávateľa. Na základe uvedeného súd prvej inštancie dospel k záveru, že boli splnené všetky hmotnoprávne a procesné podmienky stanovené Zákonníkom práce, preto žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietol.

3. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol v súlade s ust. § 255 ods. 1, § 262 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Ustálil, že žalovaný mal vo veci úspech preto zaviazal žalobcu k náhrade trov konania v plnej výške. S tým, že o výške náhrady trov konania súd rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia samostatným rozhodnutím.

4. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca dôvodiac ust. § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP (súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci). Mal za to, že z rozsudku nie je možné zistiť na základe akých úvah súd prvej inštancie dospel k záveru, že Rozhodnutie Generálneho riaditeľa č. 7/2020 zo dňa 15.12.2020 o organizačnej štruktúre SPF a určení počtu pracovných miest na pracoviskách SPF (ďalej len „Rozhodnutie GR č. 7/2020“) je kvalifikovaným rozhodnutím o organizačných zmenách v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a prečo sa práve v príčinnej súvislosti s Rozhodnutím GR č. 7/2020 stal nadbytočným. Rovnako nie je zrejmé na základe akých úvah dospel súd prvej inštancie k záveru, že predloženie menného zoznamu nadbytočných zamestnancov s jednoriadkovou informáciou o ich nadbytočnosti je kvalifikovaným a právom probovaným prerokovaním výpovedí. Súd prvej inštancie len pár vetami zdôvodnil nedostatok právnej subjektivity odborového orgánu, s ktorým žalovaný prerokoval výpoveď, rovnako aj nesplnenie ponukovej povinnosti a to, bez náznaku akýchkoľvek úvah či odkazu na príslušnú právnu úpravu, o ktoré svoje tvrdenia opiera. Namietal, že súd prvej inštancie nereagoval na podstatnú časť námietok, nevysporiadal sa s dôkazmi predloženými žalobcom a to aj napriek tomu, že má postavenie slabšej strany, dokonca ignoroval vyšetrovací princíp. K bodom 26. a 27. rozsudku uviedol, že žalovaný písomne požiadal o prerokovanie výpovede odborový orgán a uviedol osobné údaje zamestnancov dotknutých organizačnou zmenou, poukázal na neočíslovanú organizačnú zmenu, z ktorej nie je absolútne zrejmá

príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou žalovaného a jej obsahom. S poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 5 Cdo 255/2008 za prerokovanie výpovede podľa § 74 Zákonníka práce nemožno považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov, ktorým bude daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Svedkyňa E. vo svojej výpovedi uviedla, že odborový orgán obdržal len žiadosť o prerokovanie a nie samotné výpovede dotknutých zamestnancov, pričom v minulosti im žalovaný doručoval aj samotné výpovede. Odborový orgán teda prerokoval žiadosť žalovaného obsahujúcu informáciu o osobe žalobcu s jeho osobnými údajmi, s informáciou o jeho nadbytočnosti bez odkazu na Rozhodnutie GR č. 7/2020, išlo len o odkaz na organizačnú zmenu účinnú od 01.03.2021. Súd prvej inštancie sa uspokojil s generálnym odkazom na organizačnú zmenu účinnú od 01.03.2021, pričom u žalovaného bola prijatá ďalšia organizačná zmena č. 2/2021, ktorá bola rovnako účinná od 01.03.2020 a teda neozrejmal, na základe čoho vyhodnotil, že žalovaný v žiadosti o prerokovanie poukazyval na Rozhodnutie GR č. 7/2020 a nie na Rozhodnutie GR č. 2/2021. Bolo preukázané a nesporné, že žiadosť o prerokovanie síce obsahovala označenie žalobcu, avšak žalovaný v nej nedostatočne skutkovo vymedzil výpovedný dôvod, v ktorom absentuje popis skutkových okolností preukazujúcich nezameniteľnosť príčinnej súvislosti uvedeného výpovedného dôvodu s prijatou organizačnou zmenou. Len samotné uvedenie informácie o zániku referátu ľudských zdrojov a zrušenia pracovnej pozície, ktorú zastával žalobca ešte nepreukazuje príčinnú súvislosť s výpoveďou. Skutočnosť, že odborová organizácia formálne prerokovala „výpoveď“ žalobcu, hoci v skutočnosti prerokovala len žiadosť žalovaného o prerokovanie výpovedí ešte nenasvedčuje tomu, že ku prerokovaniu došlo právom probovaným spôsobom. K bodu 28. rozsudku žalobca uviedol, že súd prvej inštancie nepovažoval námietku žalobcu, že odborová organizácia a jej odborový orgán, s ktorým žalovaný prerokoval výpoveď trpí nedostatkom právnej subjektivity. Počas konania bolo ustálené a nesporné, že u žalovaného pôsobí jediná odborová organizácia Závodný výbor základnej odborovej organizácie Odborového zväzu SLOVES pri Slovenskom pozemkovom fonde (ďalej len „ZV ZO OZ pri SPF“). Odborové organizácie existujúce pred vznikom registra mimovládnych neziskových organizácií mali rovnako, v zmysle §20a ods. 1 zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, povinnosť preregistrovať sa a tie, ktoré trpeli nedostatkom právnej subjektivity ju takto mohli získať. Až na základe takto získanej právnej subjektivity, ktorú nadobúda odborová organizácia ako právnická osoba, môže vykonávať akékoľvek právne úkony. Odborová organizácia pôsobiaca u žalovaného predtým nefigurovala v žiadnom registri, nemala a stále nemá pridelené IČO a táto povinnosť jej vznikla vznikom registra mimovládnych odborových organizácií najneskôr k 01.01.2021. Žalobca v konaní pred súdom prvej inštancie predložil aj stanovky odborového zväzu SLOVES, ktorého je odborová organizácia pôsobiaca u žalovaného organizačnou jednotkou. Stanovky odborového zväzu SLOVES nedefinujú, že jeho organizačné jednotky disponujú vlastnou právnou subjektivitou, čo len potvrdzuje skutočnosť, že nie sú evidované v registri mimovládnych neziskových organizácií. Príslušným odborovým orgánom na účely kompetencie prerokovania podľa § 11a nadväznosti na § 74 Zákonníka práce je práve odborový zväz SLOVES, nie odborová organizácia pôsobiaca u žalovaného. Súd prvej inštancie ignoroval informáciu z vyjadrenia zo dňa 04.11.2022, že žalobca nebol členom odborovej organizácie pôsobiacej u žalovaného, t.j. ak základnej organizácii pôsobiacej u žalovaného stanovky SLOVES zverili kompetenciu rokovania so zamestnávateľom výlučne pri zastupovaní členov, nie je zrejmé z akého dôvodu potom žalovaný prerokoval s touto odborovou organizáciou výpoveď žalobcu. Žalobca poukázal na nelogické tvrdenie súdu prvej inštancie o delegovaní kompetencií, pričom nie je zrejmé na základe akých dôkazov dospel ku takémuto právnemu názoru. Zotrval na svojich tvrdeniach, že pracovná pozícia „riaditeľa odboru poľovníctva a pozemkových spoločenstiev“ bola v čase doručovania výpovede žalobcovi neobsadená, v čase doručovania výpovede šlo o voľnú pracovnú pozíciu s miestom výkonu práce zhodnom s dohodnutým miestom výkonu práce žalobcu. Žalovaný tak v rámci preukázania absolútnej nemožnosti žalobcu ďalej zamestnávať, mal túto pracovnú pozíciu žalobcovi v rámci ponukovej povinnosti ponúkať s informáciou, že od 01.03.2021 dochádza k presunu tohto pracovného miesta z Bratislavy do Trenčína. Súd prvej inštancie nevyhodnotil v neprospech žalovaného, že žalobcovi neponúkal znížený pracovný úväzok zodpovedajúci rozsahu jeho práce po organizačnej zmene, ale považoval za splnenie ponukovej povinnosti formálnu ponuku pracovnej pozície, z ktorej náplne bolo zrejmé, že ju žalobca neprijme. Súd prvej inštancie mal skúmať, či rozhodnutie žalovaného o vnútornom organizačnom členení, číselnom označení organizačných útvarov, označení pracovísk mimo sídla žalovaného či pracovísk územných organizačných útvarov a určení počtu pracovných miest je možné považovať za rozhodnutie vydané v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Súd prvej inštancie povrchno vyhodnotil dokument Rozhodnutie GR č. 7/2020, nakoľko z neho nevyplýva, ktoré konkrétne pracovné pozície sa k danému dátumu zrušujú, v akom počte, nie je zrejmé aký bol počet pracovných pozícií pred a po prijatí Rozhodnutia GR č. 7/2020 a navyše nie je absolútne zrejmé aký

cieľ organizačná zmena sledovala. Súd prvej inštancie len účelovo poukázal na súdne rozhodnutie vydané pred 20 rokmi a stotožnil sa s tvrdením, že organizačná zmena nemusí dosiahnuť sledovaný efekt, pričom nemal ani ustálené, aký cieľ organizačná zmena sledovala. Súd odignoroval skutočnosť, že pracovné činnosti vykonávané žalobcom nezaniikli, potreba ich vykonávania existovala a existuje aj naďalej a činnosti žalobcu boli len prerozdelené. Žalobca mal za to, že súd prvej inštancie sa mal, s poukazom na rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3195/2013, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014, zaoberať aj možnou fiktívnosťou organizačnej zmeny. Vzhľadom na uvedené žiadal, aby odvolací súd zmenil rozsudok tak, že žalobe vyhovie a žalobcovi prizná nárok na náhradu trov konania.

5. Žalovaný sa k odvolaniu žalobcu nevyjadril.

6. Odvolací súd preskúmal vec, v ktorej je viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§379 a § 380 ods. 1 CSP) a vec prejednal bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP) keďže sa nejednalo o prípad, v ktorom by bolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie a nariadenie pojednávania si nevyžadoval ani dôležitý verejný záujem s použitím § 378 ods. 1 v spojení s § 470 CSP a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je podané dôvodne.

7. Odvolací súd, prihliadajúc na obsah súdneho spisu a z neho vyplývajúci skutkový stav, nezistil v postupe súdu prvej inštancie žiadne vady týkajúce sa procesných podmienok (§ 380 ods. 2 CSP). Súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav veci, keď vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil a na ich základe dospel k správny skutkovým a právnym záverom, ktoré v napadnutom rozhodnutí aj náležite odôvodnil.

8. Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce, v znení od 1.1.2021, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

9. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v znení od 1.1.2021, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

10. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, v znení od 1.1.2021, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, 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.

11. Podľa § 74 Zákonníka práce, v znení od 1.1.2021, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

12. Z obsahu spisu vyplýva, že žalobca bol u žalovaného zamestnaný na základe pracovnej zmluvy zo dňa 12.11.2014 na pozícii vedúceho referátu ľudských zdrojov na dobu neurčitú. Dňa 15.12.2020 bolo vydané rozhodnutie generálneho riaditeľa č. 7/2020 o organizačnej štruktúre a určení počtu pracovných miest na pracoviskách, ktoré bolo zmenené rozhodnutím generálneho riaditeľa č. 8/2020 zo dňa 18.12.2020 a rozhodnutím generálneho riaditeľa č. 2/2021 zo dňa 12.01.2021. Dňa 11.02.2021

bola žalobcovi doručená výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (7/2020 v znení neskorších zmien). V zmysle predmetného rozhodnutia zanikol organizačný útvar referát ľudských zdrojov, vrátane pracovnej pozície žalobcu, vedúceho referátu ľudských zdrojov s miestom výkonu práce v Bratislave, s účinnosťou od 01.03.2021. Zamestnávateľ ponúkol žalobcovi inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve, ktorú žalobca neprijal. Listom zo dňa 18.01.2021 žalovaný žiadal ZV ZO OZ pri SPF o prerokovanie výpovede žalobcu. Nakoľko v dôsledku rozhodnutia o organizačnej zmene sa stal žalobca nadbytočným a neprijal pracovnú ponuku žalovaného, žalovaný mu doručil výpoveď z dôvodu nadbytočnosti.

13. K odvolateľom uplatnenému odvolaciemu dôvodu podľa (§ 365 ods. 1 písm. f) CSP), že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam odvolací súd konštatuje, že citovaný odvolací dôvod je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. § 191 CSP, a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov sporových strán nevyplynuli, ani inak nevyšli počas konania najavo, alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplynuli z prednesov sporových strán, alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálnej vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ustanovení § 192 a § 193 CSP.

14. K námietke odvolateľa, že rozsudok prvoinštančného súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 365 ods.1 písm. h) CSP) treba uviesť, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

15. Z obsahu podaného odvolania vyplýva, že ním odvolateľ namietal, že z rozsudku súdu prvej inštancie nie je možné zistiť na základe akých úvah súd prvej inštancie dospel k záveru, že Rozhodnutie GR č. 7/2020 je kvalifikovaným rozhodnutím o organizačných zmenách a práve v príčinnej súvislosti s ním sa stal žalobca nadbytočným. Odvolací súd v tejto súvislosti poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Cdo/71/2020 zo dňa 30.03.2022 podľa ktorého „rozhodnutie o organizačných zmenách je internou záležitosťou zamestnávateľa, pričom Zákonník práce neustanovuje formu takéhoto rozhodnutia. K organizačnej zmene dochádza aj vtedy, ak zamestnávateľ prijme zamestnanca nad rámec jeho doterajšej organizačnej štruktúry, k tejto organizačnej zmene dochádza fakticky, nie na základe písomného rozhodnutia. Rovnako, ak zamestnávateľ má povinnosť zamestnávať zamestnanca nad rámec jeho doterajšej organizačnej štruktúry, napr. v dôsledku rozhodnutia súdu, týmto dochádza k faktickej zmene organizačnej štruktúry a to bez toho, aby zamestnávateľ prijal písomné rozhodnutie. Opačný výklad, by zamestnávateľovi prakticky neumožnil prepustiť žiadneho zamestnanca, ak by sa niektorý zamestnanec vrátil do zamestnania na základe rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede. Podľa názoru odvolacieho súdu by potom nemohlo dôjsť k organizačnej zmene. O organizačnú zmenu preto pôjde vždy, ak na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa dochádza k zmene faktického stavu zamestnancov, pričom v dôsledku takéhoto rozhodnutia vzniká nadbytočnosť zamestnanca.“ Podmienkou platnosti výpovede danej zamestnávateľom zamestnancovi v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je príčinná súvislosť medzi písomným rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca. Z organizačného poriadku SPF účinného od 01.10.2018 (ďalej len „Organizačný poriadok účinný od 01.10.2018“, čl. 139) vyplýva, že Referát ľudských zdrojov, na ktorom bol žalobca zaradený do pozície „vedúci referátu ľudských zdrojov“ patril pod Kanceláriu generálneho riaditeľa SPF (čl. 15 bod 1 Organizačného poriadku účinného od 01.10.2018). Rozhodnutím GR č. 7/2020 sa organizačná štruktúra určená organizačným poriadkom s účinnosťou od 01.10.2018 zrušila a vnútorné organizačné členenie SPF sa zmenilo podľa schémy organizačnej štruktúry uvedenej v Prílohe č.1 tohto rozhodnutia. Následne bolo prijaté dňa 18.12.2020

Rozhodnutie Generálneho riaditeľa č. 8/2020, ktorým sa menilo a dopĺňalo Rozhodnutie GR č. 7/2020 s účinnosťou od 01.02.2021 (ďalej „Rozhodnutie GR č. 8/2020“), podľa ktorého pod organizačný útvar „Kancelária generálneho riaditeľa“ patrili generálny riaditeľ, riaditeľ kancelárie generálneho riaditeľa, asistent generálneho riaditeľa, samostatný odborný referent/referent kancelárie generálneho riaditeľa a samostatný odborný referent/referent ľudských zdrojov a Referát ľudských zdrojov patriaci pôvodne pod organizačný útvar „Kancelária generálneho riaditeľa“ a s ním i pracovná pozícia „vedúci referátu ľudských zdrojov“ bola s účinnosťou od 01.02.2021 zrušená (viď Príloha č. 4, čl. 127). Rozhodnutím Generálneho riaditeľa č. 2/2021, ktorým sa menilo a dopĺňalo Rozhodnutie GR č. 7/2020 a Rozhodnutie GR č.8/2020 (ďalej „Rozhodnutie GR č. 2/2021“) sa pôvodné znenie prílohy č. 4 nahradilo novým znením s účinnosťou od 01.03.2021, tak, že Referát ľudských zdrojov patriaci pôvodne pod organizačný útvar „Kancelária generálneho riaditeľa“ a s ním i pracovná pozícia „vedúci referátu ľudských zdrojov“ bola zrušená s účinnosťou od 01.03.2021(viď Príloha č. 4, čl. 134). Detailným posúdením uvádzaných rozhodnutí žalovaného (Rozhodnutia GR č. 7/2020, Rozhodnutia GR č. 8/2020 a Rozhodnutia GR č. 2/2021) možno vyvodiť závere, že k zrušeniu pracovnej pozície žalobcu došlo s účinnosťou od 01.03.2021, čo je súladným s odôvodnením tak žiadosti o prerokovanie výpovedí zo dňa 18.01.2021 (čl. 41) ako i odôvodnením výpovede zo dňa 11.02.2021 (čl. 31). Námietky žalobcu týkajúce sa nedostatočnej kvalifikovanosti rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách a tiež neexistencie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu nemožno považovať za dôvodné, pretože ak je ako rušiaca sa pozícia označená ako „vedúci referátu ľudských zdrojov“ pričom je evidentné, že túto pozíciu vykonáva iba jedna osoba, nie je zrejme ako konkrétnejšie a kvalifikovanejšie mal žalovaný označiť rozhodnutie o organizačnej zmene na uvedenej pozícii. Navyše aj keby túto pozíciu zastávalo viac osôb postačovalo by takéto označenie, pretože v zmysle judikatúry je výber zamestnanca, ktorý je nadbytočný na zamestnávateľovi a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať (porovnaj rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo 33/2008 zo dňa 29.01.2009). Rozhodnutie o organizačných zmenách je v kompetencii zamestnávateľa a súd nie je povinný skúmať vnútorné pomery zamestnávateľa, navyše nie je zrejme čím bolo takéto rozhodnutie podľa žalovaného ne kvalifikované keď sa jedná o písomné rozhodnutie z ktorého vyplývajú konkrétne organizačné zmeny súvisiace so žalobcom. Odvolací súd konštatuje, že výpovedný dôvod by nebol daný, iba ak by rozhodnutie nemalo písomnú formu alebo ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, avšak zamestnávateľ by pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré s týmito zmenami nesúvisia alebo, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami. Pričom ani jedna z uvedených skutočností v tomto konaní nebola preukázaná. V danom prípade bola nadbytočnosť v príčinnej súvislosti s organizačnými zmenami žalovaného a súvisela s nimi. Ochrana zamestnanca v podobe možnosti preskúmania platnosti skončenia pracovného pomeru znamená istú mieru ingerencie štátnej moci v snahe obmedziť prípadnú svojvôľu zamestnávateľa voči poriadnému zamestnancovi, táto ochrana však neznamená oprávnenie súdu preskúmať podstatu rozhodnutí zamestnávateľa, ktorého výlučnou kompetenciou je určovať spôsob vlastného fungovania (rozhodnutie Krajského súdu Žilina 6CoPr/2/2021 zo dňa 26.05.2021).

16. Pokiaľ odvolateľ poukazoval na uznesenie NS SR sp.zn. 5Cdo 255/2008, majúci za to, že v žiadosti o prerokovanie žalovaný nedostatočne skutkovo vymedzil výpovedný dôvod, odvolací súd uvádza. Z obsahu žiadosti o prerokovanie výpovedí v zmysle ust. § 74 Zákonníka práce zo dňa 18.01.2021 (v spise č.l. 41) vyplýval, že žalovaný požiadal o prerokovanie výpovede žalobcu na základe Rozhodnutia GR č. 2/2021 účinného od 01.03. 2021, ktorým sa mení a dopĺňa Rozhodnutie GR č.7/2020 v znení Rozhodnutia GR č. 8/2020 v súlade s Prílohou č. 4. Zrušenie pracovnej pozície – 1 pracovná pozícia vedúci referátu ľudských zdrojov na 1GR BA s odôvodnením „ A. B. C., vedúci referátu ľudských zdrojov, uvedenému zamestnancovi je daná výpoveď z nadbytočnosti z dôvodu zániku, referátu ľudských zdrojov, vrátane zrušenia pracovnej pozície vedúci referátu ľudských zdrojov s miestom výkonu práce v Bratislave od 1.marca 2021“. V zmysle ustálenej judikatúry, účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Zákonník práce neukladá zamestnávateľovi povinnosť priložiť k žiadosti o prerokovanie výpovede v zmysle ust. § 74 aj výpoveď, ale postačuje ak je žiadosť dostatočne konkrétna. V danom prípade mali zástupcovia zamestnancov konkrétnu vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru, a nielen všeobecnú informáciu, s ktorým zamestnancom

zamestnávateľ zamýšľala skončiť pracovný pomer. I keď žiadosť o prerokovanie výpovede neobsahovala samotný koncept výpovede, obsahovala všetky náležitosti výpovede v zmysle § 61 ods. 2 (dôvod výpovede bol skutkovo vymedzený) v spojení s § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (nadbytočnosť žalobcu vyplývala z písomného rozhodnutia žalovaného uvedeného v podanej žiadosti), preto nastali účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa podľa ust. § 74 Zákonníka práce. V prospech žalovaného svedčí aj záznam z prerokovania výpovedí z ktorého vyplýva, že odborová organizácia zaujala k výpovedi žalobcu negatívne stanovisko a navrhla prehodnotiť jeho výpoveď, čo znamená že cieľ právnej úpravy prerokovania výpovede odborovým orgánom bol naplnený, nakoľko odborovej organizácii žalovaný poskytol dostatok informácii a priestoru aby mohla k výpovedi zaujať svoje stanovisko. Nemožno sa tak stotožniť s argumentáciou žalobcu, že žalovaným predložená žiadosť o prerokovanie výpovede žalobcu nebola dostatočne určitou, obsahujúcou len menný zoznam zamestnancov.

17. Pokiaľ odvolateľ v podanom odvolaní namietal, že žalovaný výpoveď neprerokoval s Odborovým zväzom SLOVES, ale len s ZV ZO OZ pri SPF, ktorá si v zmysle §20a ods. 1 zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, nespĺnila povinnosť preregistrovať a teda nefigurovala v žiadnom registri, nemala a stále nemá pridelené IČO a ani stanovby odborového zväzu SLOVES, ktorého je odborová organizácia organizačnou jednotkou nedefinujú jej subjektivitu, je potrebné upriamiť pozornosť, na to, že v podanej žalobe žalobca splnenie podmienky uvedenej v ust. § 74 Zákonníka práce nijako nespochyboval, pričom poukazoval len na nesúhlasné stanovisko ZV OZ SLOVES pri SPF a odporúčanie žalovanému, aby opätovne zvážil využitie žalobcovho pracovného potenciálu. Z pripojených Stanov Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (ďalej len „Stanovy“), vyplýva, že Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry so sídlom Bajkalská 16025/29B, Bratislava, IČO : 22 664 980 (ďalej len „SLOVES“), je samostatným a dobrovoľným združením členov, ktorí pôsobia najmä v orgánoch štátnej správy, iných štátnych orgánoch, v samospráve obcí a miest, v organizáciách v zriaďovateľskej pôsobnosti samosprávnych celkov, obcí a miesta a v ďalších organizáciách štátnej a verejnej správy. Základným článkom SLOVES sú základné organizácie, ktoré vznikajú uznesením ustanovujúcej členskej schôdze, ktorá zvolá závodný výbor, ktorý zaregistruje základnú organizáciu na Republikovej centrále odborového zväzu (časť VII. Čl. 19 Stanov SLOVES). Oprávneným subjektom na prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca je zástupca zamestnancov podľa § 11a ZP (príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník). V prejednávanej veci nebolo preukázané, že by u zamestnávateľa popri ZV OZ SLOVES pri SPF pôsobil iný odborový orgán, zamestnanecká rada prípadne zamestnanecký dôverník. Preto postup žalovaného, ktorý požiadal o prerokovanie výpovede so žalobcom ZV OZ SLOVES pri SPF, ako základný článok SLOVES(základnú organizáciu SLOVES), bol správny, keďže mu ani neprináleží vstupovať do vnútorných pomerov odborovej organizácie (napr. aj s odkazom na jeho dobromyseľnosť, keď bol presvedčený, že k prerokovaniu prišlo v súlade s vnútroodborovými dokumentmi odborovej organizácie). O „Žiadosti o prerokovanie výpovedí v zmysle ust. § 74 Zákonníka práce zo dňa 18.01.2021“ tak správne rozhodol ZV OZ SLOVES pri SPF, t.z. základná organizácia, ktorú pri rokovaní zo zamestnávateľom, riadi závodný výbor v mene, ktorého koná predseda závodného výboru (časť VII. Čl. 24 Stanov SLOVES). ZV OZ SLOVES pri SPF žiadosť zamestnávateľa prerokoval dňa 03.02.2021, čo vo svojej výpovedi potvrdila aj svedkyňa C. E. (čl. 287). Pokiaľ odvolateľ namietal, že nebol členom odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa(t.z. ZO OZ SLOVES pri SPF, pozn. odvolacieho súdu), jednak tým nepriamo potvrdil, že u žalovaného pôsobila len uvedená odborová organizácia a jednak takýto postup je i súladným s ust. § 232 ods. 3 ZP. Ust. § 232 ods. 3 ZP upravuje situáciu, keď zamestnanec nie je členom žiadnej odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa, a preto prerokovanie podľa § 74 ZP má uskutočniť odborová organizácia s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

18. Odvolací súd sa stotožňuje i s právnymi závermi súdu prvej inštancie, že ponuková povinnosť žalovaného sa nevzťahovala na pozíciu „riaditeľa odboru poľovníctva a pozemkových spoločností“, nakoľko táto spĺňala kritérium vhodnosti iba dočasne, od podania výpovede žalobcovi dňa 11.02.2021 do 01.03.2021, kedy malo dôjsť k organizačnej zmene aj na tomto mieste, a to presunutím do Trenčína. V rozhodnutí sp. zn. 4MCdo/5/2010 Najvyšší súd SR k judikátu R 28/1995 uviedol, že „ponúkaná iná vhodná práca by nemala byť taká, ktorá je voľná u zamestnávateľa len dočasne, napr. počas prekážky v práci na strane zamestnanca (R 28/1995), prípadne len počas prípadného plynutia výpovednej doby. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t.j., či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede“. V judikáte R 18/2018 Najvyšší súd SR uzavrel, že „z hľadiska splnenia tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce (v znení od 1.júla

2003) je významné len to, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Z uvedeného ustanovenia nie je možné vyvodiť, že by bol zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré je mimo dohodnutého miesta výkonu práce.“ S poukazom na ustálenú rozhodovaciu prax nemožno dospieť k záveru, že by miesto „riaditeľa odboru poľovníctva a pozemkových spoločností“ bolo aktuálnym miestom so zhodným miestom výkonu práce ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve so žalobcom. Taktiež konštatovanie súdu prvej inštancie o dočasnosti uvedeného pracovného miesta tiež možno považovať za správne, aj keď dočasnosť nespočívala v tom, že by sa jednalo o pracovné voľna poskytnuté pracovníkovi z dôvodu jeho dôležitej prekážky v práci ale dočasnosť bola spôsobená zmenou v mieste výkonu práce. Pokiaľ by zamestnávateľ ponúkol pracovnú pozíciu „riaditeľa odboru poľovníctva a pozemkových spoločností“, nejednalo by sa o aktuálnu pracovnú ponuku, pretože táto by so zhodným miestom výkonu práce existovala iba v čase plynutia výpovednej doby a po uplynutí výpovednej doby by žalobcovi nebolo umožnené nastúpiť na pracovné miesto s výkonom práce zhodným s miestom uvedeným pracovnej zmluvy. Ponuka inej vhodnej práce sa musí vzťahovať aj na obdobie po uplynutí výpovednej doby, aby si zamestnávateľ mohol svoje právo aj reálne uplatniť tým, že ponúknuť prácu prijme a začne vykonávať. Možno teda dospieť k záveru, že v danom prípade nenastala situácia, kedy by žalovaný ako zamestnávateľ mohol ponúknuť žalobcovi pracovné miesto „riaditeľa odboru poľovníctva a pozemkových spoločností“, na ktoré by žalobca mohol reálne nastúpiť ako na pracovné miesto so zhodným miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy. Zmyslom ponukovej povinnosti je umožniť zamestnancovi byť ďalej zamestnaný, aj v prípade ak dôjde k zániku jeho miesta a zároveň je v čase výpovede voľné iné vhodné miesto, za takéto vhodné miesto nemožno považovať pracovné miesto, o ktorom bolo už v čase doručenia výpovede žalobcovi, rozhodnuté že dôjde k jeho premiestneniu do Trenčína vzhľadom na rozsiahle organizačné zmeny u žalovaného. Odvolací súd preto konštatuje, že žalovaný síce mohol uvedené miesto žalobcovi ponúknuť, ale iba na dobrovoľnej báze, ale pokiaľ ide o toto miesto nebolo zaviazaný ponukovou povinnosťou vo vzťahu k žalobcovi.

19. Na podporu správnosti záverov súdu prvej inštancie odvolací súd uvádza rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1CdoPr/3/2023 zo dňa 30.01.2024 „z účelu právnej úpravy, z podstaty a zmyslu tejto povinnosti, ako aj z doterajšej judikatúry Najvyššieho súdu predsa len možno vyvodiť, že zamestnávateľova ponuka musí byť aktuálna a zodpovedajúca stavu, ktorý existuje v čase doručenia výpovede“. V rozhodnutí sp. zn. 4 Cdo 161/2017 Najvyšší súd SR uviedol, že „rozhodujúcou pri ponukovej povinnosti je skutočnosť, či sa daná pracovná pozícia nachádza v organizačnej štruktúre zamestnávateľa, pričom musí byť vedená ako neobsadená. Za obsadenú sa považuje pracovná pozícia, na ktorú zamestnanec podpísal pracovnú zmluvu“.

20. Je tiež potrebné poukázať na skutočnosť, že ako vyplýva zo záznamu z prerokovania výpovede odborovým orgánom aj z odvolania žalobcu, žalobcovi bola ponúknutá voľná pracovná pozícia na oddelení centrálnej registratúry s miestom výkonu práce v Bratislave. Pričom žalobca sa v odvolaní vyjadril, že z pracovnej náplne na tejto pracovnej pozícii bolo zrejmé, že ju žalobca neprijme. V rozhodnutí sp. zn. SR 3 Cdo 261/2007 zo dňa 27.11.2008 Najvyšší súd SR konštatoval, že „zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 ZP pre platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá.“

21. Odvolací súd zastáva názor, že pre splnenie povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce nie je potrebné, aby zamestnávateľ zamestnancovi ponúkol všetky voľné pracovné miesta, ktoré sú u neho vhodné. Stačí, ak zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi len jedno pre neho vhodné pracovné miesto z viacerých u zamestnávateľa voľných miest, ktoré by boli pre zamestnanca vhodné (pozri rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 2Cdo/297/2021 zo dňa 19.12.2023). Nemožno preto dospieť ku konštatovaniu o práve zamestnanca na výber, ktoré miesto mu má zamestnávateľ ponúknuť a je legitímne, že zamestnávateľ uprednostnil ako vhodnú ponuku práce pracovné miesto so zhodným miestom výkonu práce ako mal so zamestnancom dohodnuté v pracovnej zmluve. Je na zamestnávateľovi aké z vhodných pracovných miest zamestnancovi ponúkne aj keby bolo zrejmé, že zamestnanec ponuku neprijme, zamestnávateľ musí ponúknuť aspoň jedno miesto, čo zamestnávateľ urobil. V zmysle uvedeného odvolací súd má za to, že žalovaný si ponukovú povinnosť voči žalobcovi

splnil, navyše ani žalobca v konaní netvrdil, že by mu nebolo ponúknuté miesto na oddelení centrálnej registratúry alebo, že by sa jednalo o miesto ktoré nie je pre neho vhodné. Odvolací súd preto nepovažoval za potrebné zaoberať sa ďalšími námietkami žalobcu týkajúcimi sa ponukovej povinnosti.

22. Ďalšie námietky žalobcu týkajúce sa toho, že reálne nedošlo k zániku činnosti vykonávaných žalobcom, ale len k čiastočnému zníženiu ich objemu a žalobcovi nebol ponúknutý znížený pracovný úväzok, odvolací súd nepovažuje za relevantné vzhľadom na to, že v konaní nebolo preukázané, že by žalovaný zamestnal inú osobu na pracovnú pozíciu zhodnú s náplňou práce zrušenej pracovnej pozície akú mal žalobca (vedúci referátu ľudských zdrojov), práve naopak žiadne nové miesto so zhodným opisom práce žalovaný neotvoril a to ani na kratší pracovný čas. Je právom zamestnávateľa zefektívňovať svoju činnosť tým, že zníži počet zamestnancov, ktorých pracovné povinnosti prenesie na iných zamestnancov. Odvolací súd sa stotožňuje so závermi súdu prvej inštancie, že organizačná zmena u žalovaného sledovala zníženie počtu zamestnancov a dosiahnutie vyššej efektivity a jej zmyslom nebolo poškodiť žalobcu. Či bol skutočne naplnený cieľ zvýšenia efektivity nie je predmetom prieskumu súdu. Je postačujúce ak sa v konaní preukáže, že sa nejednalo o fiktívnu organizačnú zmenu, za účelom aby ho mohol zamestnávateľ vyhodiť, čo v tomto konaní preukázané bolo.

23. Žalobca tiež nesúhlasil s tým, že súd prvej inštancie v napadnutom rozhodnutí poukázal na rozhodnutia vydané pred 20-timi rokmi. Podľa odvolacieho súdu, ak aj súd prvej inštancie použije staršiu judikatúru, nezakladá to vadu rozhodnutia, pokiaľ táto súdna prax nebola neskôr zmenená, čo žalobca netvrdil ani nepreukázal.

24. Pokiaľ žalobca považoval rozhodnutie súdu prvej inštancie za arbitrárne a zmätočné, s týmito námietkami sa odvolací súd nestotožňuje, pretože rozhodnutie súdu prvej inštancie považuje za jasné, právne korektné a zrozumiteľné, pretože súd prvej inštancie sa náležitým spôsobom vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné. Súd prvej inštancie bol vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení koherentný, t.j. jeho rozhodnutie považuje odvolací súd za konzistentné a jeho argumenty podporujú záver súdu prvej inštancie. Možno súhlasiť so žalobcom, že v prípade individuálnych pracovnoprávných sporov sa uplatňuje vyšetrovací princíp, na rozdiel od prejednávacieho princípu, typického pre všeobecnú úpravu sporov, t.z. že súd v prípade pracovnoprávných sporov môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí takéto dôkazy; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať. Nakoľko sa všetky žalobcom prednesené námietky týkajúce sa neplatnosti výpovede ukázali na základe vykonania aj žalobcom navrhnutých dôkazov ako nepravdivé, súd prvej inštancie nemal dôvod vykonávať ďalšie dôkazy za situácie, keď nič nenaznačovalo dôvodnosť žaloby a ani nič nenaznačovalo, že vykonanie iných nenavrhnutých dôkazov by mohlo privodiť iné rozhodnutia vo veci samej. Tvrdenie žalobcu, že mu súd ako zamestnancovi nepriznal ochranu slabšej strany, preto nie je dôvodným. Napriek tomu, že sa jedná o konanie v ktorej žalobca ako zamestnanec požíva ochranu slabšej strany, slabší subjekt sa má chrániť len do tej miery, kým sa nedosiahne procesná rovnosť strán a zároveň nemôže dôjsť k narušeniu neustrannosti súdu. Je potrebné tiež zdôrazniť, že žalobca bol v konaní zastúpený advokátom, teda žalobu nepodával sám ako slabšia strana sporu ale bol zastúpený osobou, ktorá má odborné vzdelanie aby vedela kvalifikovane hájiť jeho záujmy.

25. Ďalšími námietkami odvolateľa sa odvolací súd podrobne nezoberal, keďže tieto nie sú spôsobilé privodiť iné právne hodnotenie stavu veci, ako k akým dospel odvolací súd. I podľa už konštantnej judikatúry súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. Odôvodnenie rozhodnutia tak nemusí dať odpoveď na každú jednu poznámku, či pripomienku účastníka konania, ktorý ju nastolil. Je však nevyhnutné, aby bolo reagované na podstatné a relevantné argumenty účastníkov konania (porovnaj napríklad rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. II.ÚS 251/04, III.ÚS 209/04, II.ÚS 200/09 a podobne). Na základe uvedeného, na zostávajúcu odvolaciu argumentáciu odvolateľa odvolací súd nepovažoval za potrebné reagovať špecifickou odpoveďou.

26. Vzhľadom k uvedenému odvolací súd napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie (vrátane výroku o náhrade trov konania pred súdom prvej inštancie) ako vecne správne podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

27. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP. Vzhľadom k výsledku tohto odvolacieho konania bolo zrejmé, že úspešnou stranou odvolacieho konania bol žalovaný. Z obsahu spisu vznik trov odvolacieho konania na strane žalovaného nevyplýval, preto odvolací súd v súlade s čl. 17 základných princípov Civilného sporového poriadku, prihliadol na procesnú ekonomiu a rozhodol tak, že žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania nepriznal.

28. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

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).