

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 2CoPr/3/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7219204755
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 03. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Matyiová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2022:7219204755.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zuzany Matyiovej a sudkýň JUDr. Anny Slovinskej a JUDr. Oľgy Mičietovej v spore žalobkyne A.. F. C., Z., H.. X.X.XXXX, C. F., S. N. XX, zast. Šiška & advokáti s.r.o., so sídlom Bratislava, Mýtna 42, proti žalovanej Nemocnica AGEL Levoča a.s., so sídlom Levoča, Probstnerova cesta 2/3082, IČO: 36 594 849, zast. AKFU LEGAL s.r.o., so sídlom Bratislava, Havlíčkova 11A, IČO: 47 950 358, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku 41Cpr/23/2019-736 z 11.11.2020 Okresného súdu Košice II

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

P r i z n á v a žalovanej náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Košice II (ďalej len „súd“ alebo „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom žalobu zamietol a žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o výške ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

2. Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že výpoveď z pracovného pomeru, založeného pracovnou zmluvou dňa 26.4.2012, doručenou jej 21.12.2018, je neplatná. Zároveň žiadala priznať náhradu mzdy a náhradu trov konania.

3. Žalobu skutkovo zdôvodnila tým, že pracovný pomer u žalovanej jej vznikol dňa 1.5.2012 s dohodnutým druhom práce vedúca personálno-právneho útvaru. Dodatkom č. 2 z 15.6.2017 k pracovnej zmluve, bola dohodnutá zmena druhu práce na vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov a právnik s účinnosťou od 1.7.2017. Listom z 27.11.2017 požiadala žalovaného o dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie- zástupcu primátora mesta Levoča s účinnosťou od 1.12.2017. S účinnosťou od 4.12.2017 vykonávala funkciu zástupcu primátora mesta s plnými kompetenciami primátora mesta až do komunálnych volieb, ktoré sa uskutočnili dňa 10.11.2018 a v ktorých neúspešne kandidovala na primátorku mesta Levoča. Na svoje pracovné miesto u žalovanej nastúpila dňa 7.12.2018. Dňa 21.12.2018 jej žalovaná doručila výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku zrušenia pracovného miesta vedúcej odboru riadenia ľudských zdrojov a právnik s účinnosťou k 31.12.2018. Podľa žalobkyne o organizačnej zmene rozhodlo nie predstavenstvo žalovanej, ako jeho štatutárny orgán, ale predstavenstvo AGEL SK a.s. dňa 18.12.2018, teda o organizačnej zmene nerozhodol na to oprávnený orgán. Tvrdila, že dôvodom jej výpovede nebola nadbytočnosť z dôvodu organizačnej zmeny, ale komunálne voľby. Žalovaná je akciová spoločnosť, ktorá zamestnáva približne 580 zamestnancov, s ročným obratom cez 12 mil. € a právnik ku svojej činnosti potrebuje. Výpoveď z pracovného pomeru nebola vopred prerokovaná s odbormi tak, ako sa v nej uvádza 20.12.2018.

Namietala, že žalovaná nespĺnila povinnosť ponuky inej vhodnej práce pred doručením výpovede, hoci disponovala v čase doručenia výpovede voľnými pracovnými miestami. Písomne žalovanej oznámila dňa 2.4.2019, že považuje výpoveď za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní, na čo žalovaná neodpovedala.

4. Od 1.8.2020 došlo k zmene obchodného mena žalovanej zo Všeobecnej nemocnice s poliklinikou, a.s. Levoča na Nemocnica AGEL Levoča a.s.

5. Súd z vykonaného dokazovania zistil, že žalobkyňa a žalovaná dňa 26.4.2012 uzavreli pracovnú zmluvu účinnú od 1.5.2012, na dohodnutý druh práce vedúca personálno-právneho útvaru. Dodatkom č. 2 z 15.6.2017 k pracovnej zmluve došlo k zmene druhu práce na vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov a právnik s účinnosťou od 1.7.2017. Žalobkyňa bola s účinnosťou od 1.12.2017 dlhodobovo uvoľnená na výkon verejnej funkcie zástupcu primátora mesta Levoča. Po neúspešnom kandidovaní v komunálnych voľbách na primátora mesta Levoča sa na svoje pracovné miesto k žalovanej vrátila dňa 7.12.2018 a dňa 21.12.2018 jej žalovaná doručila výpoveď z pracovného pomeru z toho istého dňa, podľa obsahu ktorej v súvislosti s organizačnou zmenou, na základe rozhodnutia zamestnávateľa Všeobecná nemocnica s poliklinikou Levoča, a.s., prijatého a schváleného Predstavenstvom AGEL SK a.s. dňa 18.12.2018, k 31.12.2018 sa ruší pracovné miesto v pracovnom zaradení vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov a právnik, na pracovisku odbor riadenia ľudských zdrojov, Všeobecná nemocnica s poliklinikou Levoča a.s. Žalobkyňa sa tak stala nadbytočnou a zamestnávateľ pre ňu žiadne vhodné voľné pracovné miesta nemal, preto jej dal výpoveď, ktorá bola v súlade s § 74 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) prerokovaná so zástupcami zamestnancov dňa 20.12.2018. Túto skutočnosť súd zistil zo žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie tejto výpovede v zmysle ust. § 74 ZP, adresovanej predsedníčke odborovej organizácie VN s P Levoča, a.s. Z. O. C., ktorá dňa 20.12.2018 oznámila riaditeľovi spoločnosti VN s P Levoča a.s. Z. R. Z., že uvedenú žiadosť zo strany zamestnávateľa prerokovali a oznámili, že rozhodnutie riaditeľa spoločnosti berú na vedomie. Žalobkyňa listom z 31.3.2019 žalobkyňa oznámila žalovanej, že výpoveď doručenu 21.12.2018 považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. Súd konštatoval, že obe sporové strany predložili ako listinný dôkaz Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene so zhodným obsahom, rovnakým dátumom 18.12.2018, ale rozdielom pokiaľ ide o podpis a pečať riaditeľa Z. A. R., MPH - na žalobkyňou predloženom dokumente chýba podpis riaditeľa Z. A. R., MPH a nachádzajú sa na ňom podpisy predsedu predstavenstva P. Z. S. Z., podpis podpredsedu predstavenstva MUDr. Jána Slávika MBA a člena predstavenstva Z. Z. T., ACCA a na žalovanou predloženom Rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene je toto podpísané riaditeľom nemocnice Z. A. R. MPH a opatrené pečaťou nemocnice. Podľa Rozhodnutia o organizačnej zmene zamestnávateľ Všeobecná nemocnica s poliklinikou Levoča, zastúpená riaditeľom Z. A. R., MPH v súlade s ust. § 63 ods. 1 písm. b/ ZP v platnom znení, prijíma rozhodnutie o organizačnej zmene, v zmysle ktorej sa z dôvodu zefektívnenia práce zamestnávateľa vo Všeobecnej nemocnici s poliklinikou Levoča k 31.12.2018 zrušuje pracovná pozícia „Vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov a právnik“. V súvislosti s organizačnou zmenou sa stala nadbytočnou A. F. C., zaradená v pracovnej pozícii Vedúca Odboru riadenia ľudských zdrojov a právnik. Žalobkyňa mala za to, že o organizačnej zmene nerozhodol jej zamestnávateľ (predstavenstvo VN s P Levoča), ale dňa 18.12.2018 bolo prijaté a schválené toto rozhodnutie predstavenstvom AGEL SK, ktorý nie je na to oprávneným orgánom. Z výpovede svedkov Z. Č. B. Z. A. R. súd zistil, že v decembri 2018 na úrovni predstavenstva AGEL SK bolo rozhodnuté, že dôjde k organizačnej zmene, a materiály s tým súvisiace boli doručené aj žalovanej. Následne o tejto organizačnej zmene rozhodlo aj predstavenstvo nemocnice a to formou per rollam. Podľa Zápisnice zo zasadania predstavenstva Všeobecnej nemocnice s poliklinikou Levoča z 30.1.2019 (bod 3) predseda predstavenstva Z. A. R. informoval členov predstavenstva (Z. Č. B. Z. A. K.) o rozhodnutí predstavenstva per rollam, ktoré bolo prijaté dňa 27.12.2018, na základe ktorého bola schválená organizačná zmena - zrušenie pracovnej pozície „vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov a právnik“ ku dňu 31.12.2018 z dôvodu zefektívnenia práce zamestnávateľa v súlade s ust. § 63 ods. 1 písm. b/ ZP v platnom znení. Predseda predstavenstva preto navrhol, aby predstavenstvo prijalo nasledovné uznesenie: „Predstavenstvo Spoločnosti berie na vedomie rozhodnutie predstavenstva per rollam zo dňa 21.12.2018“. Podľa mailovej správy člen predstavenstva Z. A. K. hlasoval za prijatie predloženého návrhu dňa 21.12.2018, predseda predstavenstva Z. A. R. dňa 27.12.2018 hlasoval tiež za prijatie predloženého návrhu a člen predstavenstva Z. Č. dňa 21.12.2018 nesúhlasil s prijatím predloženého návrhu. Všetci traja a súhlasili v zmysle ust. čl. XXXX bod 40.6 Stanov s rozhodnutím o návrhu mimo zasadnutia predstavenstva. V súvislosti s vyvrátením argumentu žalobkyne, že skutočným dôvodom

výpovede nebola organizačná zmena a zefektívnenie činnosti žalovanej, ale verejná funkcia, ktorú vykonávala a jej neúspech v komunálnych voľbách, predložila žalovaná Organizačný poriadok skupiny Agel, schválený dňa 24.1.2009, účinný od 1.2.2019, týkajúci sa racionalizačných opatrení, podľa ktorého rozsah organizačnej zmeny bol celoplošný, vzťahoval sa na všetky nemocnice okrem Nemocnice Košice - Šaca. Na podporu týchto tvrdení žalovaná predložila čestné prehlásenie Nemocnice Krompachy spol. s r.o., Nemocnice Levice s.r.o., prehlásenie AGEL SK a.s., vyhlásenie k využívaniu právnych služieb AGEL Clinic s.r.o., vyhlásenie Nemocnice Dr. Vojtecha Alexandra v Kežmarku n.o., vyhlásenie Nemocnice Komárno s.r.o., vyhlásenie Nemocnice Zlaté Moravce a.s, čestné vyhlásenie Nemocnice Zvolen a.s., vyhlásenie Všeobecnej nemocnice s poliklinikou Levoča a.s., potvrdenie personalistu Všeobecnej nemocnice s poliklinikou Levoča a.s., z ktorých vyplývalo, že u týchto poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, ktorého je štatutárnym zástupcom, ku dňu podpisu tohto vyhlásenia nepôsobia žiadni interní, či externí právnici a kompletnú právnu agendu zastrešuje na základe rámcovej servisnej zmluvy o poskytovaní služieb a riadení vzájomných vzťahov centrálne AGEL SSC, v minulosti pôsobiaci externí právnici boli po reorganizácii právnej agendy v skupine AGEL zrušení a v Nemocnici Levice s.r.o. bola ukončená spolupráca s externou právnou kanceláriou. Z prehlásenia P. T. L. HR Director AGEL SK a.s. zo dňa 8.6.2020 súd zistil, že v zdravotníckych zariadeniach Skupiny AGEL SK nepôsobí žiadny interný právnik s výnimkou zdravotníckeho zariadenia Nemocnica Košice-Šaca a.s. 1. súkromná nemocnica, kde pôsobia interní právnici v celkovom počte 1,2 a z vyhlásenia výkonného riaditeľa a konateľa Z. X. F. Z. spoločnosti AGEL CLINIC, že v súčasnosti nemá zamestnaného žiadneho právnika, ani nespolupracuje inou formou so žiadnou spoločnosťou, agentúrou, advokátskou kanceláriou, ktoré poskytujú právne služby. Všetku právnu agendu, ktorú potrebujú vyriešiť, zadávajú na riešenie na Právny odbor spoločnosti AGEL SSC a.s., na základe zmluvy. Podľa vyhlásenia P. N. D. - riaditeľa VN sP Levoča a.s. z 12.6.2020 vo Všeobecnej nemocnici s poliklinikou Levoča, a.s. nie je na pozícii interného právnika v rámci pracovnoprávneho alebo obdobného vzťahu zamestnaná žiadna osoba, ktorá by zastrešovala riešenie právnych vecí. Celú túto agendu na základe Rámcovej servisnej zmluvy o poskytovaní služieb a riadení vzájomných vzťahov uzatvorenej dňa 2.1.2018 medzi jednotlivými organizačnými jednotkami skupiny AGEL SK a spoločnosťou AGEL SSC a.s., zabezpečuje spoločnosť AGEL SSC a.s. prostredníctvom právneho odboru a v zmysle internej smernice Právna služba. Z Rámcovej servisnej zmluvy o poskytovaní služieb a riadení vzájomných vzťahov uzavretej dňa 2.1.2018 medzi AGEL SSC s.r.o. ako poskytovateľom a objednávateľmi služieb AGEL SK a.s., (materská spoločnosť) a ďalšími subjektmi, medzi nimi aj Všeobecnou nemocnicou s poliklinikou Levoča a.s., vyplynulo, že jej predmetom je záväzok poskytovateľa poskytovať alebo zabezpečovať objednávateľovi poskytovanie služieb za podmienok stanovených v tejto Zmluve, a to najmä v oblastiach a/ riadenie ľudských zdrojov, personalistika, spracovanie miezd a súvisiacej agendy a d/ poskytovanie právnych služieb, registratúrnych služieb a služieb korporátnych záležitostí. Podľa svedka P. Z. S. rozhodnutie o organizačnej zmene zamestnávateľ prijal v súvislosti s nastaveným modelom centrálného nákupu služieb v skupine AGEL SK. Z písomnej odpovede svedka personalistu žalovanej Z. Q. N. na otázku súdu (§ 196 ods. 3 CSP) vyplynulo, že v rozhodnom čase, kedy bola výpoveď doručená žalobkyni, riaditeľ žalovanej (Z. A. R.) zodpovedal za pracovnoprávne vzťahy, podpisoval všetky personálne a pracovnoprávne dokumenty (najmä pracovné zmluvy, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ukončenia pracovného pomeru, upozornenia na porušenia pracovnej disciplíny, dohody o zvyšovaní kvalifikácie, pracovné náplne, mzdové dekréty a pod.), vykonával všetky práva zamestnávateľa a zodpovedal za plnenie zamestnávateľských povinností, z čoho vyplýva, že podpisoval všetku pracovnoprávnu dokumentáciu vrátane organizačných zmien za VN sP Levoča a.s. Rozhodnutie o organizačnej zmene zamestnávateľa v súvislosti s ukončením pracovného pomeru žalobkyne bolo prijaté riaditeľom VN sP a.s. po predchádzajúcom odporúčaní a formálnom schválení predstavenstvom AGEL SK a.s. a jeho prijatí predsedom, podpredsedom a členom predstavenstva zamestnávateľa. Uviedol tiež, že žalovaná v čase doručenia výpovede žalobkyni nemala vhodné voľné pracovné miesto, čo aj na kratší pracovný čas. Voľné boli miesta len na pozíciu lekár a sestra. Žalovaná neponúkla žalobkyni inú vhodnú prácu, pretože žiadnu inú vhodnú prácu nemala. Takto odpovedal Z. Q. N. dňa 12.6.2020 mailom aj na otázku AGEL SK z 12.6.2020 vo veci C. c/a NLE („v mesiaci december 2018 VN sP Levoča a.s. nevidovala žiadne voľné pracovné miesto vhodné pre A. C., ktoré by zodpovedalo jej kvalifikácii, skúsenostiam a schopnostiam“). Na potvrdenie tejto skutočnosti bola žalovanou predložená pracovná zmluva uzavretá dňa 2.2.2018 na dobu určitú počas trvania práceneschopnosti p. Š. C. medzi Všeobecnou nemocnicou s poliklinikou Levoča a.s. ako zamestnávateľom a Z. B. S. ako zamestnancom, s ktorou bol dohodnutý druh práce asistentka riaditeľa. Z jej pracovnej náplne menovanej vyplýva, že mala vykonávať pracovné činnosti a/ asistent riaditeľa, b) korporátny právny referent. Z. B. S. má právnické vzdelanie. Dňa 12.8.2019 bola medzi žalovanou a

Z.. N. E., ktorá má takisto právnické vzdelanie, uzavretá na dobu určitú do 31.7.2020, pracovná zmluva s dohodnutým druhom práce asistentka riaditeľa v úväzku 1,0 pracovného miesta.

6. Súd ďalej konštatoval, že žalovaná je súčasťou holdingu AGEL SK. Otázky týkajúce sa jeho fungovania sa rozoberajú v predstavenstve holdingu, ktoré prijíma všetky zásadné zámery a ciele holdingu (ide o obchodné otázky, investičné otázky, obchodno-strategické otázky, otázky týkajúce sa štruktúry holdingu, organizačno-personálne otázky, otázky fungovania skupiny ako celku a pod.) a jednotlivé nemocnice následne prijaté zámery skupiny AGEL vykonávajú a implementujú podľa svojich potrieb. Jedným z takýchto výstupov je Rámcová servisná zmluva o poskytovaní služieb a riadení vzájomných vzťahov zo dňa 2.1.2018, podľa ktorej poskytovateľ služieb je AGEL SSC s.r.o. sa zaviazal objednávateľovi t.j. žalovanej poskytnúť alebo zabezpečiť poskytovanie služieb za podmienok stanovených v tejto zmluve a to okrem iného a/ v oblasti ľudských zdrojov, personalistiky, spracovania miezd a súvisiacej agendy a d/ poskytovanie právnych služieb, teda jednotlivým subjektom Holdingu AGEL , vrátane žalovanej sa tieto služby poskytujú na centrálnej úrovni. Podľa Stanov žalovanej akciovej spoločnosti jej štatutárnym orgánom je trojčlenné predstavenstvo, ktoré riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene vo všetkých veciach. Predstavenstvo je uznášaniaschopné, ak je prítomná nadpolovičná väčšina hlasov všetkých jeho členov a rozhodnutie predstavenstva je prijaté, ak zaň hlasovala nadpolovičná väčšina všetkých jej členov. Podľa článku XXXX bod 40.6 Stanov rozhodnutie predstavenstva môže byť v prípadoch, ktoré nestrpia odklad, prijaté aj mimo zasadnutia predstavenstva, pričom v uvedenom bode Stanovy presne určujú, ako sa musí postupovať v prípade rozhodnutia predstavenstva mimo zasadnutia predstavenstva a spôsob hlasovania per rollam. V rozhodnom čase u žalovanej platili Stanovy akciovej spoločnosti z 31.7.2018 a Organizačný poriadok z 30.6.2017.

7. Na zistený skutkový stav súd aplikoval ust. § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2, § 74 a § 77 ZP v platnom znení a dospel k záveru, že žaloba je nedôvodná, lebo boli naplnené hmotnoprávne a formálne podmienky pre platnosť výpovede podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivitu práce alebo iných organizačných zmenách. služby poskytujú na centrálnej úrovni. Zo skutočnosti, že namiesto štatutárneho orgánu (predstavenstvo) môžu robiť za zamestnávateľa právne úkony aj vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ktorým uvedené oprávnenie vyplýva z organizačných predpisov (vedúci zamestnanci, ale len v rozsahu a za podmienok stanovených pre funkciu, ktorú podľa organizačných predpisov vykonávajú) ako aj z toho, že v čase dania výpovede žalobkyni platil Organizačný poriadok Všeobecnej nemocnice s poliklinikou Levoča z 30.6.2017, podľa čl. III. bod 7, písm. n/ ktorého riaditeľ nemocnice zodpovedá za pracovnoprávne vzťahy, podpisuje všetky personálne a pracovnoprávne dokumenty (...ukončenia pracovného pomeru a pod...), vykonáva všetky práva zamestnávateľa a zodpovedá za plnenie zamestnávateľských povinností, vyvodil, že legitímne riaditeľ nemocnice Z.. R., ktorý bol zároveň predsedom predstavenstva nemocnice, podpísal výpoveď danú žalobkyni. Súd mal tiež za to, že v zmysle organizačného poriadku z titulu funkcie riaditeľa nemocnice v jeho kompetencii bolo urobiť organizačnú zmenu - zrušiť pracovné miesto žalobkyne, a to vzhľadom na prijatý a nastavený model fungovania centrálneho nákupu služieb v rámci holdingu za účelom zefektívnenia fungovania organizácie, nakoľko žalovaná je súčasťou holdingu skupiny AGEL. V súlade so súdnou judikatúrou rozhodnutie o organizačnej zmene je plne v kompetencii zamestnávateľa a nepodlieha prieskumu súdu. Pretože rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu, nie je predmetom posudzovania platnosti alebo neplatnosti tohto rozhodnutia. Z Rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene k 31.12.2018 zistil, že toto podpísal a opatril pečiatkou zamestnávateľa vtedajší riaditeľ žalovanej Z.. A. R. Z.. Na základe tohto rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene sa z dôvodu zefektívnenia práce zamestnávateľa k 31.12.2018 zrušila pracovná pozícia „vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov a právnik“, v dôsledku čoho sa žalobkyňa stala nadbytočnou. Skutočnosť, že návrh Rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene bol zamestnávateľovi doručený z AGEL SK a.s. a predtým opatrený podpismi P. S., Z.. K. B. Z.. T. za AGEL SK a.s. a následne predložený Z.. R. k podpisu, podľa súdu nič nemení na skutočnosti, že riaditeľ Z.. R. uvedené rozhodnutie za zamestnávateľa Všeobecnú nemocnicu s poliklinikou Levoča a.s. ako oprávnená osoba za žalovanú podpísal. Súd jednoznačne uzavrel, že ide o Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene účinné k 31.12.2018 (uvedené nepochybne vyplýva aj z označenia zamestnávateľa Všeobecná nemocnica s poliklinikou Levoča a nie AGEL SK a.s. a znaku Všeobecnej nemocnice s poliklinikou) a nejde o Rozhodnutie spoločnosti AGEL SK s.r.o. a preto existovalo rozhodnutie zamestnávateľa o

organizačnej zmene, ktorým sa zrušuje pracovná pozícia žalobkyne ku 31.12.2018. Pokiaľ ide o spôsob hlasovania o organizačnej zmene per rollam, súd vychádzajúc z platných Stanov žalovanej v čase hlasovania konštatoval, že takýto spôsob hlasovania bol legitímny, v súlade so Stanovami a na základe hlasovania per rollam dňa 27.12.2018 bolo prijaté uznesenie: „predstavenstvo spoločnosti schvaľuje organizačnú zmenu, a to zrušenie pracovnej pozície vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov a právnik“ ku dňu 31.12.2018, za: 2, proti: 1, keď za organizačnú zmenu nehlasoval člen predstavenstva p. Č. ako zástupca minoritného vlastníka Mesta Levoča. Skutočnosť, že výpoveď bola prerokovaná s odborovým orgánom bola jednoznačne preukázaná listom z 20.12.2018, ktorým predsedníčka odborovej organizácie Z.. C. oznámila zamestnávateľovi VNŠP Levoča a.s. - Z.. A. R. Z., riaditeľovi spoločnosti, že výpoveď zo strany zamestnávateľa prerokovali a rozhodnutie berú na vedomie. Ďalej súd poukázal na to, že žalobkyňa spochybňovala splnenie ďalšej hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede a to splnenie ponukovej povinnosti. Svoje tvrdenia (vedomosti o existencii voľného pracovného miesta alebo vhodného miesta) však ničím nepreukázala. Žalovaná skutočnosť, že v rozhodnom období nedisponovala vhodnou voľnou pracovnou pozíciou pre žalobkyňu, preukázala okrem svedeckej výpovede Z.. N. (personalistu žalovanej), elektronickou správou personalistu Z.. N. zo dňa 8.1.2019, ktorého prílohou je Zoznam toho času chýbajúcich (voľných) pracovných pozícií za mesiac december 2018. V posudzovanom prípade bola preukázaná existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť, príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou, prerokovanie výpovede odborovým orgánom i splnenie ponukovej povinnosti, preto súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy zamietol ako nedôvodnú. Keďže rozhodnutie zamestnávateľa bolo prijaté (posudzujúc jeho skutočný zmysel) na dosiahnutie zmeny úloh zamestnávateľa za účelom zvýšenia efektívnosti práce, bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre uplatnenie platnej výpovede z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. To platí tiež vtedy, ak organizačnou zmenou nebol sledovaný efekt neskôr dosiahnutý alebo ak sa dodatočne ukázala prijatá organizačná zmena ako neúčinná.

8. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP tak, že priznal žalovanej náhradu trov konania v rozsahu 100 %, nakoľko bola v konaní v celom rozsahu úspešná.

9. Rozsudok napadla včas podaným odvolaním žalobkyňa z odvolacích dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP t.j. súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Žiadala aby odvolací súd zmenil rozsudok súdu prvej inštancie tak, že žalobe vyhovie, alternatívne aby rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. V obširnom odvolaní v podstate zopakovala skutočnosti, uvádzané v konaní pred súdom prvej inštancie. Nesúhlasila s názorom súdu prvej inštancie, že zamestnávateľ žalobkyne (žalovaná) pred tým ako jej bola doručená výpoveď, riadne prijal rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým sa s účinnosťou ku dňu 31.12.2018 zrušilo jej pracovné miesto. Zopakovala, že rozhodnutie nebolo urobené zamestnávateľom a prijaté orgánom zamestnávateľa, ktorý bol takého rozhodnutia oprávnený prijímať ako aj to, že písomné rozhodnutie o organizačnej zmene prijalo predstavenstvo spoločnosti formou per rollam až dňa 27.12.2018, tzn. po doručení výpovede. Rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 18.12.2018 bolo rozhodnutím predstavenstva spoločnosti AGEL SK a.s., ktorá nebola zamestnávateľom žalobkyne. Poukázala na to, že vtedajší riaditeľ nemocnice Z.. R. nemal právomoc prijať rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým by došlo k zrušeniu jej pracovnej pozície, respektíve ktorým by došlo k zmene organizačného poriadku spoločnosti. Táto kompetencia patrila do výlučnej pôsobnosti predstavenstva tak, ako je to uvedené vo bode 37.2.6 Stanov žalovanej. Vytýkala súdu, že nesprávne interpretoval kompetencie riaditeľa nemocnice vyplývajúce mu z Organizačného poriadku žalovanej platného v čase doručenia výpovede. Súhlasila s tým, že riaditeľ nemocnice bol v zmysle organizačného poriadku oprávnený podpísať výpoveď z dôvodu organizačných zmien, avšak z citovaného ustanovenia nevyplýva, že by bol riaditeľ oprávnený prijať rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým by došlo k zrušeniu pracovnej pozície. To, že riaditeľ nebol oprávnený prijať rozhodnutie o organizačnej zmene, podľa odvolateľky potvrdzuje tá skutočnosť, že o organizačnej zmene a o zrušení pracovnej pozície žalovanej rozhodovalo predstavenstvo žalovaného per rollam v dňoch 21.12 až 27.12.2020. Žalovaná v priebehu konania nepredložila žiaden interný predpis, z ktorého by explicitne vyplývalo oprávnenie/poverenie pre riaditeľa prijať alebo schváliť organizačné zmeny. Podľa odvolateľky ku dňu doručenia výpovede 21.12.2018 organizačná zmena neexistovala, bola prijatá až neskôr, rozhodnutím predstavenstva žalovanej per rollam dňa 27.12.2018. Vytýkala súdu zmatečnosť rozhodnutia, kedy na jednej strane v odôvodnení konštatuje, že rozhodnutie o organizačnej zmene prijal riaditeľ spoločnosti (bod 41 rozsudku) a na druhej strane súd konštatuje, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté nadpolovičnou väčšinou v

zmysle Stanov akciovej spoločnosti spôsobom per rollam dňa 27.12.2018. (bod 42 Rozsudku). Z obsahu schváleného uznesenia predstavenstva nevyplýva, že by predstavenstvo schvaľovalo už existujúce rozhodnutie zamestnávateľa (riaditeľa nemocnice), naopak je zjavné, že úmyslom predstavenstva bolo schváliť (prijať) organizačnú zmenu, a to zrušenie pracovnej pozície žalobkyne. Ďalej namietala, že z predložených dôkazov nebola preukázaná jej nadbytočnosť a medzi rozhodnutím zamestnávateľa o zrušení pracovnej pozície a uzatvorením rámcovej zmluvy neexistovala časová, ani obsahová ani logická súvislosť. Rámcová servisná zmluva o poskytovaní služieb a riadení vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a spoločnosťou AGEL SSC s.r.o. bola uzavretá dňa 2.1.2018, kedy žalobkyňa vykonávala funkciu zástupkyne primátora mesta. Žalovaná v januári 2018 o organizačnej zmene nerozhodla. Prijat' rozhodnutie o organizačnej zmene sa pokúsila až po návrate žalobkyne na svoje pracovné miesto po 6.12.2018, teda takmer po roku od uzavretia rámcovej zmluvy. Rovnako absentuje logická súvislosť nakoľko zamestnávateľ sa snaží prezentovať, že pracovné miesto zamestnanca bolo zrušené a plnenie pracovných činností žalobkyne bolo prerozdelené medzi iných pracovníkov a spoločnosť AGEL SSC s.r.o. Takéto tvrdenie je však zavádzajúce. Žalobkyňa poukázala nato, že na miesto asistentky riaditeľa boli prijaté po sebe dve zamestnankyne s právnickým vzdelaním. Uviedla, že pred prijatím organizačnej zmeny, ktorou bolo zrušené pracovné miesto žalobkyne, pracovali na odbore riadenia ľudských zdrojov 4 pracovníci a po prijatí organizačnej zmeny tiež. Zamestnancovi, ktorý zastupoval žalobkyňu počas jej uvoľnenia na výkon verejnej funkcie bola pracovná zmluva zmenená na neurčitý čas napriek tomu, že žalobkyňa bola prepustená pre nadbytočnosť. Navyše zamestnávateľ síce v decembri zrušil pracovné miesto žalobkyne, ako vedúcej odboru riadenia ľudských zdrojov a právnik, avšak 26.3.2019 prijal organizačný poriadok, na základe ktorého s účinnosťou od 1.4.2019 premenoval odbor riadenia ľudských zdrojov na personálne mzdové oddelenie, a na danom oddelení vytvoril pozíciu vedúceho oddelenia. Žalobkyňa mala za to, že náplň organizačného oddelenia, ktorá je uvedená v Organizačnom poriadku z 26.3.2019 v časti zodpovednosť a pôsobnosť je identická s časťou jej pracovnej náplne. K možnosti žalovanej ponúknuť jej vhodnú pracovnú pozíciu odvolateľka uviedla, že činnosť právnik sa čiastočne presunula do agendy právneho referenta na organizačnom oddelení a čiastočne na externú advokátsku kanceláriu. V rámci prijatia Organizačného poriadku z 26.3.2019 bolo vytvorené pracovné miesto poverenca pre ochranu osobných údajov. V minulosti tieto činnosti pre zamestnávateľa vykonávala žalobkyňa, ktorá bola dokonca na Úrade na ochranu osobných údajov v období od 1.12.2013 do 24.5.2018 evidovaná ako zodpovedná osoba prevádzkovateľa - žalovanej. Ani výkon tejto pozície nebol žalobkyňi ponúknutý. Mala za to, že značná časť jej pracovnej náplne ostala v pôsobnosti žalovanej, ale na jej výkon bol použitý zastupujúci zamestnanec odboru riadenia ľudských zdrojov, asistentka s právnickým vzdelaním a novoprijatý poverenec na ochranu osobných údajov. Žalovaná nepreukázala efektívnosť organizačnej zmeny, pretože fakturácia zo strany AGEL SSC s.r.o. dokazuje vyššie náklady aké mala žalovaná pred organizačnou zmenou. Jednou z podmienok organizačnej zmeny, ktorá vedie k výpovedi zamestnanca pre nadbytočnosť je jej trvalosť, o ktorej v tomto prípade nemožno hovoriť. Rámcová zmluva z 2. 1.2018 predložená žalovanou, nie je dodnes naplnená, pretože podľa nej by napr. mala mzdy mesačne spracúvať AGEL SSC s.r.o. a nerobí to, lebo mzdy sa spracúvajú u žalovanej v Levoči. Odvolateľka poukázala aj na to, že v nemocnici sa stále nachádzali nejaké neobsadené pracovné pozície, ktoré by bolo možné považovať za vhodné pre ňu. Žalovaná buď neskúmala voľné pracovné miesta pred doručením výpovede alebo skúmala a keďže nimi disponovala, neposkytla o tom dôkazy. Mala za to, že žalovaná dostatočne nepreukázala stav obsadenia všetkých pracovných pozícií ku dňu doručenia výpovede, organizácia pritom musí ponúknuť akékoľvek voľné pracovné miesto v čase dania výpovede.

10. Žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu uviedla, že odvolacie dôvody neboli preukázané, žalobkyňa neuniesla dôkazné bremeno a nepredložila akékoľvek nové dôkazy, ktoré by boli spôsobilé podporiť jej skutkové tvrdenia. Navrhla, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a priznal jej náhradu trov odvolacieho konania. Zotrvala na svojich predchádzajúcich argumentoch, podľa ktorých riaditeľ nemocnice bol oprávnený na vydanie rozhodnutia o organizačnej zmene, poukázala v tejto súvislosti na jednotlivé kompetencie riaditeľa (vrátane oprávnení dovnútra spoločnosti) uvedených v čl. III. Organizačného poriadku. Mala za to, že riaditeľ je jednoznačne oprávnený na vykonanie nielen právnych ale aj iných faktických úkonov z pozície zamestnávateľa, ku ktorým obvykle dochádza a to vrátane rozhodnutia o organizačnej zmene. Dôvodila, že aj keď Zákonník práce vyžaduje písomnú formu rozhodnutia o organizačnej zmene, jej nedodržanie nepostihuje neplatnosťou. Zotrvala na tom, že predstavenstvo žalovanej v uznesení z 21.12.2018, resp. z 27.12.2018, len berie na vedomie prijatú organizačnú zmenu zamestnávateľa, ktorého práva a povinnosti vykonáva riaditeľ. Súd riadne odôvodnil, prečo dospel k záveru, že existovalo rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene,

prijaté riaditeľom. Dôvodila, že výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP je možné uplatniť najmä v prípadoch, ak zamestnancovi odpadne časť pracovnej náplne (v tomto prípade hlavná činnosť žalobkyne - právna agenda) a to aj v prípade, ak zamestnávateľ zvyšuje celkový počet zamestnancov. Preto je dôležité posudzovať organizačnú zmenu a jej vzťah k nadbytočnosti zamestnanca. Ten spočíva najmä v centralizácii služieb na AGEL SSC, nie zníženie počtu zamestnancov. Samotný výber nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi. K svojej ponukovej povinnosti žalovaná uviedla, že v čase podania výpovede nedisponovala žiadnymi vhodnými voľnými pracovnými pozíciami, a z tohto dôvodu si nemohla splniť svoju ponukovú povinnosť. Poukázala na svedeckú výpoveď personalistu Mgr. Valluša a predloženú tabuľku voľných pozícií z 8.1.2019. Ak mala žalobkyňa pochybnosti o neexistencii voľných vhodných pracovných pozícií, mala túto skutočnosť relevantne rozporovať v prvoinštančnom konaní, avšak ona napriek návrhu osobného výsluchu personalistu v pozícii svedka na pojednávaní dňa 11.11.2020 netrvala na jeho osobnom vypočutí. Žalovaná poukazovala na ustálenú judikatúru, z ktorej vyplýva, že nie je možné od žalovanej spravodlivo žiadať preukázanie neexistencie určitej skutočnosti, a teda niesť dôkazné bremeno v tomto smere (NS SR rozhodnutia sp. zn. 6Cdo 138/2012 zo dňa 30.09.2012, sp. zn. 6Cdo 81/2010, sp. zn. 6M Cdo 17/2010).

11. Žalobkyňa v odvolacej replike zopakovala, že riaditeľ nemocnice nemal právomoc prijať rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým by došlo k zrušeniu pracovnej pozície žalobkyne, respektíve ktorým by došlo k zmene organizačného poriadku spoločnosti žalovaného. Takéto rozhodnutie mohlo v zmysle platných Stanov spoločnosti žalovanej a jej interných predpisov prijať výlučne predstavenstvo. Zdôraznila, že predstavenstvo spoločnosti rozhodlo o organizačnej zmene až 27.12.2018. Ak by o organizačnej zmene bol oprávnený rozhodovať sám riaditeľ, rozhodnutie predstavenstva o zrušení pracovnej pozície by nebolo potrebné. Podľa odvolateľky mal súd prvej inštancie skúmať, či zo strany žalovaného došlo k splneniu hmotnoprávnej podmienky pre platnosť výpovede, a to existencie písomného rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré by predchádzalo daniu výpovede. K argumentom žalovanej, že odvolateľka predkladá v odvolacom konaní prostriedky procesného útoku, ktorú sú v tomto štádiu konania neprístupné, žalobkyňa uviedla, že vo svojich vyjadreniach, napr. 20.9.2020, tvrdila, že medzi uzatvorením Rámцovej servisnej zmluvy o poskytovaní služieb a riadení vzájomných vzťahov uzatvorenej medzi žalovanou a spoločnosťou AGEL SSC s.r.o. dňa 2.1.2018 a prijatím organizačnej zmeny v dôsledku ktorej malo dôjsť k zrušeniu pracovnej pozície žalobkyne, neexistuje časová ani vecná súvislosť. Spochybňovala, že uzatvorenie danej zmluvy viedlo žalovanú k zrušeniu pracovnej pozície žalobkyne. Trvala na tom, že žalovaná musela mať k dispozícii nejakú voľnú pracovnú pozíciu, ktorú mohla žalobkyňi ponúknuť. Mala za to, že súd prvej inštancie pochybil, keď mu na preukázanie neexistencie vhodného voľného pracovného miesta stačilo len čestné prehlásenie zamestnanca žalovanej, respektíve jeho výpoveď, že v mesiaci december boli u žalovanej neobsadené len zdravotnícke pozície lekárov a zdravotných sestier. Report bol spracovaný v rámci pravidelného hlásenia centrále do Bratislavy a neodpovedá na obsadenosť nezdravotníckych pracovných pozícií. Navrhla, aby odvolací súd v tomto smere vykonal dokazovanie doplnením ďalších dôkazov, a to najmä vyžiadal si od žalovaného kompletný zoznam nezdravotníckych zamestnancov žalovaného a zoznam neobsadených voľných nezdravotníckych pozícií.

12. Žalovaná v duplike k odvolaniu zopakovala, že v konaní bolo preukázané, že riaditeľ nemocnice mal právomoc prijať organizačnú zmenu. Poukázala opakovane na to, že zákon nepostihuje nedodržanie písomnej formy rozhodnutia o organizačnej zmene neplatnosťou, takže aj v prípade pripustenia argumentácie žalobkyne (ktorú však žalovaná odmieta) má za preukázanú existenciu rozhodnutia o organizačnej zmene najmä konkludentnými krokmi riaditeľa a predstavenstva žalovanej. Vo vzťahu k predloženiu dôkazného prostriedku vo forme porovnania pracovných náplní zotrvala žalovaná na tom, že ide o neprípustnú obranu žalobkyne. Všeobecné konštatovanie o sčasti zhodnej náplni práce nemožno stotožniť s predložením konkrétneho porovnania jednotlivých pracovných činností. Toto porovnanie zároveň nie je riadne podložené listinným dôkazom, ktorý by skutočnosti v ňom uvádzané preukazoval. Nesúhlasila s ďalším navrhovaným dokazovaním, trvala na tom, že nemala v čase výpovede pre žalobkyňu vhodnú pracovnú pozíciu. Trvala na tom, že rozhodnutie súdu prvej inštancie je vecne správne a žiadala aby ho odvolací súd potvrdil.

13. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalobkyne ako podané včas a oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa ust. § 385 ods. 1 CSP a contrario, v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379, § 380 ods. 1, 2 CSP a z hľadiska uplatnených odvolacích dôvodov a dospel k záveru, že odvolanie nie je

dôvodné, uplatnené odvolacie dôvody v prejednávanej veci nie sú preukázané a rozsudok je vecne správny. Rozsudok bol verejne vyhlásený dňa 10.3.2022 po predchádzajúcom zverejnení miesta a času verejného vyhlásenia rozsudku na úradnej tabuli a webovej stránke súdu v súlade s ust. § 219 ods. 1, 3 a § 378 ods. 1 CSP.

14. Žalobkyňou uplatnený odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. f/ CSP 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 § 191 ods. 1 CSP a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy len skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov účastníkov nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo, alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo.

15. K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h/ CSP odvolací súd uvádza, 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 je omyl súdu pri aplikácii práva na správne zistený skutkový stav. O omyl v aplikácii práva ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, nie ktorý mal použiť, alebo ak použil síce správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

16. Rozhodnutiu súdu prvej inštancie nemožno vytknúť nedostatočné zistenie skutkového stavu, ani že by súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán sporu nevyplývali, že by opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor, prípadne že by výsledok hodnotenia jeho dôkazov nezodpovedal tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 192, § 193, § 194 a § 205 CSP alebo že by na zistený skutkový stav aplikoval nesprávne zákonné ustanovenia alebo že by použité zákonné ustanovenia nesprávne vyložil. V konaní neboli zistené ani žiadne vady v zmysle § 365 ods. 1 písm. a/ a b/ CSP, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

17. Súd prvej inštancie jasne, dostatočne a logicky vysvetlil právne dôvody, pre ktoré žalobe nevyhoveli a závery, ktoré prijal, primerane a zrozumiteľne vysvetlil, uviedol dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil ako po stránke skutkovej tak aj po stránke právnej. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku nevyplýva jednostrannosť, ani také aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich účelu, podstaty a zmyslu. Za porušenie základného práva zaručeného v čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky v žiadnom prípade nemožno považovať to, že súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv žalobcov.

18. Odvolateľka neuviedla žiadne také vecné a právne relevantné dôvody, ktoré by pre ňu ako žalobkyňu privodili priaznivé rozhodnutie. S jej námietkami v odvolaní sa vysporiadal už súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia. Ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie o uplatnenom nároku vo vzťahu k odvolateľke.

19. Odvolací súd sa preto stotožnil s odôvodnením napadnutého rozsudku, na ktoré v podrobnostiach odkazuje a rozsudok vo výroku vo veci samej ako vecne správny podľa ust. § 387 ods. 1 a 2 CSP potvrdil.

20. Odvolací súd v tejto súvislosti zdôrazňuje, že základom jeho potvrdzujúceho rozhodnutia bola právna úprava obsiahnutá v ust. § 387 ods. 2 CSP v spojení s uznesením Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 350/2009 a rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 170/2005, v intenciách ktorých pri potvrdení rozhodnutia okresného súdu nie je potrebné, aby krajský súd v odôvodnení svojho rozsudku zopakoval tie závery napadnutého rozsudku okresného súdu, s ktorými sa stotožňuje, pretože odôvodnenia a rozhodnutia prvoinstančného súdu a odvolacieho súdu tvoria jeden celok (II. ÚS 78/05, III. ÚS 264/08, IV. ÚS 372/08), a preto postačuje len odkázať cez § 387 ods. 2 CSP na odôvodnenie obsiahnuté v napadnutom rozsudku

21. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, 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.

22. Súd neskúma platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene, pretože nejde o právny úkon v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je (iba) faktickým úkonom, ktorý je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný úkon, ktorým je skončenie pracovného pomeru (rozhodnutie NS SR s. zn. 3Cdo/33/2008 z 29.1.2009).

23. Žalobkyňa v konaní namietala, že rozhodnutie o organizačnej zmene malo byť prijaté predstavenstvom spoločnosti. Odvolací súd sa s týmto názorom nestotožňuje.

24. Podľa čl. II. bod 1. Organizačného poriadku Všeobecnej nemocnice s poliklinikou Levoča, a.s. platného v rozhodnom čase, spoločnosť má štatutárny orgán - predstavenstvo, členov ktorého volí a odvoláva Valné zhromaždenie. V mene spoločnosti navonok konajú a za spoločnosť sú oprávnení konať a zaväzovať ju vo všetkých veciach vždy aspoň dvaja súčasne konajúci členovia predstavenstva, pričom za spoločnosť podpisujú tak, že k vytlačenému alebo napísanému názvu spoločnosti, menám a funkciám pripoja svoje podpisy. Z uvedeného jednoznačne vyplýva (viď text „V mene spoločnosti navonok“), že týmto spôsobom spoločnosť koná s právnou záväznosťou navonok a ide o formu obchodného vedenia spoločnosti.

25. Podľa čl. III. bod 2., 6., 7. písm. n/ Organizačného poriadku Všeobecnej nemocnice s poliklinikou Levoča, a.s. riaditeľ je výkonným orgánom spoločnosti, v priamej riadiacej pôsobnosti predstavenstva, ktorého volí a odvoláva valné zhromaždenie spoločnosti (veta prvá), úsek riaditeľa zodpovedá za riadenie a manažment celej nemocnice, člení sa (okrem iných) na právny odbor a riaditeľ zodpovedá za pracovnoprávne vzťahy, podpisuje všetky personálne a pracovnoprávne dokumenty (najmä pracovné zmluvy, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ukončenia pracovného pomeru, upozornenia na porušenia pracovnej disciplíny, dohody o zvýšení kvalifikácie, pracovné náplne, mzdové dekréty a pod), vykonáva všetky práva zamestnávateľa a zodpovedá za plnenie zamestnávateľských povinností.

26. Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce účinného v rozhodnom čase v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

27. V posudzovanej veci z platného Organizačného poriadku vyplýva, že riaditeľ nemocnice ako výkonný orgán zodpovedal za jej riadenie a manažment, tiež za pracovnoprávne vzťahy a bol oprávnený vykonávať všetky práva zamestnávateľa. Medzi tieto nesporne patrí aj taký faktický úkon, akým je rozhodnutie o organizačnej zmene.

28. Odvolací súd v súvislosti s touto posudzovanou otázkou podporne odkazuje na Nález I. ÚS 92/2021 z 19.5.2021 (ktorým bolo zrušené uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8 Cdo 70/2019 z 22. júla 2020, obdobne Nález IV. ÚS 512/2020 z 20.4.2021, ktorým bol zrušený rozsudok NS SR sp. zn. 4 Cdo 60/2019 z 27.5.2020) v zmysle ktorého o otázke zmene úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov, t.j. rozhodnúť o organizačnej zmene je oprávnená osoba, ktorá je v mene zamestnávateľa oprávnená na právny úkon výpovede a ktorá je v mene zamestnávateľa (a maiori ad minus) oprávnená aj na podkladové rozhodnutie o organizačnej zmene, inak by sa nelogicky (podľa Nálezu IV. ÚS 512/2020) kládli vyššie právno-formálne nároky na faktické úkony (rozhodnutie o organizačnej zmene), ktoré sú predpokladom právnych úkonov (výpoved'), než na právne úkony samotné. Podľa nálezu ústavného súdu aj z právnej teórie vyplýva, že rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré má za následok nadbytočnosť zamestnanca, prijíma za zamestnávateľa ten, kto je oprávnený v mene a za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony bez akejkoľvek spojitosti s prijímaním tohto rozhodnutia v rámci obchodného vedenia spoločnosti. Preto aj keď ako to uviedla žalobkyňa, podľa Stanov Všeobecnej nemocnice s poliklinikou Levoča, a.s. predstavenstvo schvaľuje Organizačný poriadok, nutne z toho nevyplýva, že riaditeľ o potrebnej organizačnej zmene,

vyvolanej následným fungovaním spoločnosti, nemohol platne rozhodnúť vzhľadom na svoje oprávnenia vyplývajúce z Organizačného poriadku.

29. Podľa ustálenej judikatúry (napr. rozsudok NS SR sp. zn. 6Cdo 138/2012) ak zamestnanec v rámci procesnej obrany tvrdí, že ku dňu výpovede zamestnávateľ mal v mieste výkonu práce voľné pracovné miesta, splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Dôkazné bremeno preukázať, že zamestnancom označené pracovné miesto bolo ku dňu výpovede obsadené iným pracovníkom (napr. predložením pracovnej zmluvy), je však aj v takomto prípade na zamestnávateľovi. Vychádzajúc z tejto premisy, mala žalobkyňa už v konaní na súde prvej inštancie označiť konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu jej výpovede voľné a niet žiadneho dôvodu, aby dokazovanie v tomto smere preniesla na odvolacie konanie (v odvolaní sa domáhala vykonať dokazovanie doplnením ďalších dôkazov, najmä kompletným zoznamom nezdravotníckych pozícií). Pokiaľ žalobkyňa poukazovala na dve zamestnankyne, ktoré mali byť prijaté do pracovného pomeru u žalovanej v rozhodnom čase, z predložených listín vyplynulo, že Z. B. S. nastúpila do práce 5.2.2018 s dohodnutým druhom práce asistentka riaditeľa na dobu určitú počas trvania práceneschopnosti Š. C. a odo dňa 1.6.2018 vykonávala aj činnosť korporátneho právneho referenta. Z. N. E. so žalovanou uzavrela pracovnú zmluvu 12.8.2019 ako asistentka riaditeľa na dobu určitú do 31.7.2020. Ani s jednou z uvedených zamestnankyň nebolo teda pracovný pomer uzavretý v čase dania výpovede žalobkyňou pre nadbytočnosť. Žalobkyňa v odvolaní uviedla, že v rámci nemocnice sa stále vyskytovalo nejaké nezdravotnícke voľné pracovné miesto, pričom poukazovala na zoznam pracovných pozícií. Takéto tvrdenie však nie je unesením dôkazného bremena, že v čase výpovede žalovaná disponovala voľnými pracovnými miestami, ktoré jej mohla a mala ponúknuť. Žalovaná od začiatku tvrdila, že v čase výpovede nemala možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, keď nemala ku dňu výpovede v mieste výkonu práce žiadne pracovné miesto voľné s výnimkou lekára a zdravotnej sestry, a preto si ani nemohla splniť uvedenú ponukovú povinnosť. Na preukázanie svojho tvrdenia odkázala na tvrdenia svedka - personalistu Z. N. ako aj na ním podanú elektronickú správu z 8.1.2019 (žaloba bola podaná 28.5.2019, čiže dňa 8.1.2019 nebol dôvod prípadne neuviesť voľné vhodné pracovné miesta) adresovanú N. D., AGEL SK, ktorej prílohou bol Zoznam toho času chýbajúcich (voľných) pracovných pozícií za mesiac december 2018, podľa ktorého neboli evidované žiadne voľné pracovné miesta na administratívnych pozíciách.

30. Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet a kvalifikačné zloženie svojich zamestnancov tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aby to zodpovedalo jeho potrebám. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu (por. napr. rozsudok NS SR sp. zn. 4 Cdo 102/2009, sp. zn. 6 Cdo 237/2014). Zamestnanec nemusí byť pre zamestnávateľa nadbytočným už v dobe podania výpovede (viď dikcia § 63 ods. 1 písm. b/ ZP „zamestnanec sa stane nadbytočným“). O nadbytočnosti konkrétneho zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ. Rozhodnutie o organizačnej zmene, ako predpoklad nadbytočnosti zamestnanca, má mať písomnú formu, avšak jej nedodržanie nepostihuje Zákonník práce neplatnosťou a ani nepredpokladá, že by muselo byť zamestnávateľom vyhlásené alebo iným spôsobom zverejnené. Zamestnanec, ktorého sa rozhodnutie o organizačnej zmene týka, musí s ním byť oboznámený; stačí, ak sa tak stane až vo výpovedi z pracovného pomeru (napr. 5 Cdo 31/2003). Cieľom organizačnej zmeny je dosiahnuť väčšiu efektivitu práce, napr. aj znížením nákladov zamestnávateľa na mzdu nadbytočného zamestnanca. Rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene bola zrušená pracovná pozícia „vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov a právnik“ k 31.12.2018. Z okolností konkrétnej veci možno dôvodne usudzovať, že práve zníženie nákladov na mzdu takéhoto zamestnanca bolo pre zamestnávateľa determinujúce, aj vzhľadom na to, že bez výkonu tejto práce žalobkyňou vedel zabezpečiť svoju činnosť v období, keď ju žalobkyňa nevykonávala z dôvodu dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie, t.j. od 1.12.2017. V tejto súvislosti odvolací súd podporne odkazuje na českú judikatúru, podľa ktorej ak bolo prijaté rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre danie platnej výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, to platí aj vtedy, ak nebol organizačnou zmenou sledovaný efekt neskôr dosiahnutý alebo sa prijatá organizačná zmena neskôr ukázala ako neúčinná.

31. Odvolací súd sa stotožnil s právnym názorom súdu prvej inštancie, že v posudzovanej veci boli splnené všetky hmotnoprávne predpoklady platnej výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, ktorá bola daná žalobkyni, preto rozsudok ako vecne správny potvrdil.

32. Žalovaná bola v konaní plne úspešná, preto jej boli priznané trovy odvolacieho konania v plnom rozsahu (§ 255 ods. 1, § 396 ods. 1 CSP).

33. Toto rozhodnutie prijal senát hlasovaním pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné (§ 355 CSP).

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak: a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP). Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak: a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1, 2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP). Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 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 plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1, 2 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).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP). Táto povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred

diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a procesnej obrany, okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP)