

Súd: Okresný súd Topoľčany
Spisová značka: 6Cpr/19/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1320206561
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 02. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Ľuboš Chrenko
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2022:1320206561.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudcom Ľubošom Chrenkom v právnej veci žalobcu: Ing. C. L., nar. XX.XX.XXXX, bytom A. zastúpený: JUDr. Peter Fratrič, advokát so sídlom: Timravina 9, 811 06 Bratislava, IČO: 42 267 609, proti žalovanému: Heineken Slovensko, a.s., so sídlom Novozámocká 2, 947 01 Hurbanovo, IČO: 36 528 391, zastúpený: NITSCHNEIDER & PARTNERS, advokátska kancelária, s. r. o., so sídlom: Lazaretská 12, 811 08 Bratislava, IČO: 35 874 465, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu zamietá.

II. Súd priznáva žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnej výške. O výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným, založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.09.2013, výpoveďou zo strany zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, danou dňa 10.01.2020, bol skončený neplatne a medzi sporovými stranami naďalej trvá.

1.1. Žalobu podal z dôvodu, že dňa 26.09.2013 uzavrel so žalovaným pracovnú zmluvu pôvodne na pracovnú pozíciu Sales director. Dňa 10.01.2020 mu dal žalovaný výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

1.2. Popiera, že by sa žalobca stal nadbytočným, že by jeho pracovná náplň zanikla. Že by bol dodržaný postup podľa § 61, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2 Zákonníka práce, § 64 a § 66 Zákonníka práce.

1.3. Neplatnosť daného skončenia vidí v tom, že organizačná zmena bola vykonaná len formálne a účelovo (s jednoznačným cieľom zbaviť sa žalobcu) a nie reálne. Neexistuje príčinná súvislosť medzi takouto zmenou a stratou potreby výkonu práce zamestnanca. Podľa informácií, ktoré ústnou formou poskytol žalovaný, táto potreba práce nezanikla a bola len formálne pridelená ako by inému zamestnancovi - konkrétne generálnemu riaditeľovi, ktorý vzhľadom na rozsah svojich aktuálnych povinností, objektívne by nemohol tento druh práce objektívne by nemohol tento druh práce plnohodnotne vykonávať. Podotýka, že pracovná náplň Sales directora je mimoriadne rozsiahla, čo do objemu, ako aj svojou rôznorodosťou. V porovnateľnej sesterskej firme v Českej republike vykonávajú túto prácu dvaja Sales directori. Organizačná zmena (v časti zrušenie pozície Sales director) by v skutočnosti doniesla pravý opak toho, čo je uvedené ako cieľ. Došlo by k spomaleniu prijímania rozhodnutí a k zníženiu celkovej efektívnosti. Zamestnávateľ konal teda špekulatívne s cieľom zbaviť

sa žalobcu a po uplynutí zákonnej doby takéto miesto opätovne vytvoriť. Zamestnávateľ počítal iba s krátkodobým preklenovacím obdobím, ktoré by bolo zvládnuteľné.

1.4. Text výpovede je nepreskúmateľný a neurčitý, keď žalovaný len všeobecne konštatuje, že nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, pričom potreba práce reálne nezanikla. S rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene nebol oboznámený. Ústnou formou mu bolo iba oznámené, že dochádza k organizačnej zmene a že sa ruší pozícia Sales director, čím sa stáva pre firmu nadbytočným.

1.5. Dňa 11.05.2020 vyzval žalovaného, aby mu umožnil pokračovať v práci. Žalobca na ďalšom zamestnaní u žalovaného trvá.

1.6. Touto žalobou popiera, že by na strane zamestnávateľa existovali zákonné dôvody na výpoveď z dôvodu nadbytočnosti. Z uvedeného dôvodu má za to, že nebol daný dôvod a pracovný pomer bol skončený neplatne.

2. Žalovaný listom právneho zástupcu v písomnom vyjadrení k žalobe uviedol, že žalobu žiada zamietnuť. Tvrdenia žalobcu považuje za účelové a špekulatívne; pri skončení pracovného pomeru so žalobcom postupoval v úplnom súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“); riadne si splnil všetky povinnosti voči žalobcovi v zmysle Zákonníka práce; jeho rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo vykonané účelovo s úmyslom sa zbaviť žalobcu, ale s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce, čo preukazuje početnými rozhodnutiami žalovaného o organizačných zmenách prijatými v rozhodujúcom období.

2.1 So žalobcom uzatvorili dňa 25.09.2013 pracovnú zmluvu, ktorou bol medzi stranami sporu založený pracovný pomer na dobu neurčitú so skúšobnou dobou 3 mesiace, s nástupom do zamestnania dohodnutým na deň 01.10.2013. Žalobca vykonával pre žalovaného práce súvisiace s jeho pracovným zaradením a funkciou „Riaditeľ pre predaj a distribúciu - Sales & Distribution Director“, pričom ako miesto výkonu práce bolo dohodnuté mesto Bratislava. Dňa 1.1.2018 podpísali žalobca a žalovaný Dohodou o zmene pracovných podmienok, ktorou zmenili (zúžili) druh práce žalobcu zo Sales and Distribution Director na Sales Director. Zároveň žalovaný vytvoril pozíciu Riaditeľa pre logistiku a na túto pozíciu prijal Ing. C. W.. Vyčlenením logistiky (distribúcie) z pracovnej pozície žalobcu na novú pozíciu sa žalobcovi výrazne (odhadom až o 60%) znížil rámec činnosti/zodpovedností, ktoré vykonával pri zachovaní mzdových podmienok. Dňa 10.1.2020 dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru, pričom si splnil všetky povinnosti, ktoré mu ako zamestnávateľovi vyplývali zo Zákonníka práce.

2.2. Žalovaný vo svojom vyjadrení ďalej uvádza, že si splnil všetky povinnosti, ktoré mu ukladá Zákonník práce pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom. Medzi tieto povinnosti patrí i) písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, ii) prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, iii) splnenie ponukovej povinnosti voči zamestnancovi a iv) doručenie písomnej výpovede zamestnancovi.

2.3. Dňa 10.1.2020 prijal na rokovaní štatutárneho orgánu rozhodnutie o organizačných zmenách, čím bola zrušená pozícia Sales Director. Žalobca sa týmto stal pre žalovaného nadbytočným. Dané rozhodnutie bolo prijaté za účelom zrýchlenia prijímania rozhodnutí a celkového zefektívnenia práce.

2.4. Ďalej si riadne splnil povinnosť stanovenú v § 74 Zákonníka práce, ktorú potvrdzuje podaním Žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru s odborovou organizáciou a samotnou Zápisnicou z prerokovania skončenia pracovného pomeru s odborovou organizáciou zo dňa 10.1.2020. Z danej zápisnice jednoznačne vyplýva, že odborová organizácia pôsobiaca u žalovaného vyjadrila súhlas so skončením pracovného pomeru so žalobcom.

2.5. Pred dorúčením výpovede zamestnancovi z výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce má zamestnávateľ povinnosť ponúknuť zamestnancovi tzv. inú vhodnú prácu. Aj túto povinnosť si žalovaný riadne a včas splnil. Žalobca odmietol všetky ponúknuté voľné pracovné pozície, čo potvrdil aj svojim podpisom na ponukovom liste zo dňa 10.01.2020. Písomná výpoveď bola žalobcovi doručená osobne dňa 10.01.2020, a to priamo generálnym riaditeľom a riaditeľkou pre ľudské zdroje. Žalobca potvrdil prevzatie výpovede svojim podpisom.

2.6. Žalobca v podanej žalobe uvádza, že text výpovede je nepreskúmateľný a neurčitý, pričom svoje tvrdenie nepodložil žiadnym dôkazom. Žalovaný je presvedčený, že splnil všetky povinnosti kladené Zákonníkom práce na formu a obsah výpovede. Text výpovede je písaný jasne a zrozumiteľne s uvedením dôvodu výpovede v priamej súvislosti s prijatou organizačnou zmenou, na ktorej základe sa stal žalobca pre žalovaného nadbytočným.

2.7. Argument žalobcu o tom, že s rozhodnutím žalovaného o organizačnej nebol oboznámený je bezpredmetný, nakoľko žalovaný nemá Zákonníkom práce stanovenú povinnosť oboznámiť žalobcu s daným rozhodnutím. Skutočnosť, že žalobca bol oboznámený s organizačnou zmenou vyplýva aj z textu výpovede, a to konkrétne z ustanovenia bodu 1 odseku 2 Výpovede z pracovného pomeru zo dňa 10.01.2020.

2.8. Tvrdenie žalobcu, že zo strany žalovaného sa jednalo o účelové prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene namierené voči jeho osobe žalovaný jednoznačne popiera. Žalovaný je podnikateľský subjekt, ktorý podniká za účelom dosiahnutia zisku. Je v plnej miere na rozhodnutí zamestnávateľa, ktorého zamestnanca chce prepustiť za účelom zvýšenia efektivity práce. Považuje za dôležité taktiež uviesť, že v časovej a vecnej súvislosti s ukončením pracovného pomeru so žalobcom, prebehlo u žalovaného viacero na seba nadväzujúcich organizačných zmien na oddelení predaja. Tieto organizačné zmeny sú podložené priloženými zápisnicami z rokovaní štatutárneho orgánu žalovaného a znázornené prijatými organogrammi zobrazujúcimi organizačnú štruktúru zamestnancov žalovaného.

2.9. V Zápisnici z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti Žalovaného zo dňa 11.02.2020 je možné vidieť zrušenie troch pracovných miest na pozíciách Commercial Audit Officer a jedného pracovného miesta na pozícii Commercial Audit Specialist. Túto zmenu možno vidieť v Organograme č. 1 - Commercial Audit na pravej strane dokumentu.

2.10. V zápisnici z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti žalovaného zo dňa 25.2.2020 je možné vidieť organizačné zmeny vo forme zrušenia troch pracovných miest. Jedná sa o zmenu na vrchných pozíciách, a to konkrétne District Sales Manager pre Komárno v časti On Trade a District Sales Manager Trenčín v časti On aj Off Trade. Dané zmeny možno vidieť taktiež v Organograme č. 2.

2.11. Zápisnica z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti Žalovaného zo dňa 5.3.2020 preukazuje snáď najrozsiahlejšiu organizačnú zmenu zo všetkých, nakoľko došlo k zmene pôsobenia približne tridsiatich zamestnancov ako dôsledok organizačných zmien znázornených v Organograme č. 2 - DSM On Trade - Off Trade. Spomínané zmeny sú uvedené v Organograme č. 3 - OZ on Trade - Off Trade.

2.12. V zápisnici z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti žalovaného zo dňa 01.04.2020 možno vidieť organizačnú zmenu v zrušení dvoch pracovných miest na pozíciách Purchasing Manager for External Portfolia a Field Sales Manager for External Portfolio. Daná zmena sa netýkala výhradne týchto dvoch zamestnancov, ale aj im podriadeným zamestnancov. Dané zmeny sú uvedené v Organograme č. 4 - External Portfolio.

2.13. 4.9 Zápisnica z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti žalovaného zo dňa 21.04.2020 hovorí o zrušení dvoch pracovných miest na pozíciách Area Sales Manager. Tieto zmeny možno vidieť aj v Organograme č. 4 - External Portfolio.

2.14. A ako možno vidieť v Organograme č. 5 - Sales Management a zápisnici z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti žalovaného zo dňa 10.01.2020, došlo aj k organizačnej zmene žalobcu na pozícii Sales Director - žalobcu a ďalšieho zamestnanca na pozícii Sales Support Manager.

2.15. Vo vyššie uvedených prípadoch možno vidieť, že organizačné zmeny sa netýkali výslovne len žalobcu, ale aj ďalších približne štyridsiatich zamestnancov. Na základe tejto argumentácie je zrejmé, že daná organizačná zmena rozhodne nebola vykonaná len formálne a účelovo tak, ako uvádza žalobca, ale že to bola len jedna organizačná zmena z viacerých, ktoré žalovaný na začiatku roka 2020 a v priebehu prvého kvartála vykonal.

2.16. Ďalej tvrdenie žalobcu o tom, že v porovnateľnej sesterskej firme v Českej republike vykonávajú činnosť riaditeľa pre predaj a distribúciu dvaja zamestnanci je pre predmet konania irelevantné. Sesterská spoločnosť žalovaného v Českej republike je samostatný podnikateľský subjekt, ktorý si nezávisle na žalovanom organizuje svoje obchodné aktivity. Navyše je nepopierateľný fakt, že český trh sa od slovenského trhu v segmente piva výrazne líši, čomu je nepochybne nutné prispôbiť aj riadiace a operačné činnosti žalovaného na Slovensku.

2.17. Žalovaný považuje tvrdenie žalobcu o neexistencii príčinnej súvislosti medzi prijatou organizačnou zmenou a stratou potreby výkonu práce zamestnanca za nepodložené a špekulatívne. Ak sa ako zamestnávateľ rozhodol zlúčiť funkciu Generálneho riaditeľa a Sales Director, tak nie len že je toto rozhodnutie zákonné, ale aj efektívne a zároveň zakladá priamu príčinnú súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu.

2.18. Tvrdenie žalobcu o tom, že generálny riaditeľ by vzhľadom na rozsah svojich aktuálnych povinností nemohol objektívne daný druh práce plnohodnotne vykonávať nie je ničím podložené a v plnej miere nepravdivé. Súčasný generálny riaditeľ, pán G. G. L. pôsobil v spoločnosti žalovaného pred približne dvadsiatimi rokmi na pozícii komerčného riaditeľa, ktorého pracovná náplň bola v tej dobe rovnaká ako bol výkon činností dnešného riaditeľa pre predaj. Pán G. G. L. je na základe vyššie uvedeného v plnej miere kompetentný na výkon činnosti generálneho riaditeľa spolu s funkciou riaditeľa pre predaj.

2.19. V čase uzatvorenia dohody o zmene pracovných podmienok (01.01.2018) bola základná hrubá mesačná mzda žalobcu vo výške 8.219 EUR a napriek zníženiu objemu práce (vyčleneniu distribúcie/logistiky), zostala táto nezmenená. V dôsledku pridelenia približne polovice pracovnej náplne riaditeľovi pre logistiku a taktiež na základe iných strategických rozhodnutí spoločnosti, sa žalovaný rozhodol pre organizačnú zmenu, ktorej cieľom bolo celkové zefektívnenie práce a prostredníctvom ktorej bol daný cieľ aj dosiahnutý.

2.20. Na základe týchto faktov žalovaný uvádza, že nadbytočnosť žalobcu bola odôvodnená, nakoľko žalobca nevykonával činnosť riaditeľa pre predaj a distribúciu, ale výhradne len činnosť riaditeľa pre predaj, ktorú na základe svojich predchádzajúcich skúseností zvláda vykonávať aj generálny riaditeľ.

3. Žalobca v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného, listom právneho zástupcu zo dňa 15.10.2020, uvádza, že žalovaný hodnoverne nepreukázal a neobjasnil potrebu zníženia práce, ale naopak deklaroval potrebu jej zvýšenia. Samotná skutočnosť, že kompletne celá agenda žalobcu prešla na generálneho riaditeľa je absurdné a objektívne nie je možné, aby takúto agendu kompletne prebral. Išlo o agendu, ktorá si vyžadovala plnenie pracovných úloh v rozsahu týždenného ustanoveného času. Napriek tomu, že túto skutočnosť spochybnil, žalovaný nepreukázal, že by túto agendu reálne a plnohodnotne generálny riaditeľ aj vykonával a neuviedol žiadne skutočnosti, z ktorých by bolo možné takýto záver aj vyvodiť. Nepredložil ani len svoju pracovnú zmluvu a pracovné dokumenty, z ktorých by náplň jeho práce vyplývala.

3.1. Žalovaný účinne nepoprel absenciu príčinnej súvislosti medzi vznikom organizačnej zmeny a skončením pracovného pomeru. V tomto smere treba mať na zreteli, že žalovaný patrí medzi tri najlepšie potravinárske spoločnosti na Slovensku z pohľadu obratu, čo svedčí nielen o veľkosti obratu žalovaného, ale aj komplikovanosti procesov. Má svoju vlastnú továreň, skladovňu a aj distribučnú sieť (10 logistických centier na Slovensku).

3.2. Vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný je súčasťou globálnej korporácie, musí svoje aktivity úzko koordinovať s centrárou v Amsterdame, ale aj so susedskými sesterskými spoločnosťami v Českej republike či Maďarsku. Rozsah agendy generálneho riaditeľa je veľký. Rovnako tak rozsah agendy obchodného riaditeľa. Spadalo pod neho 7 manažérov, pričom každý z nich zastrešuje iné oddelenie. Obchodný riaditeľ sa musí zúčastňovať cca 15 pravidelných pracovných interných stretnutí (suverénne najviac zo všetkých členov vedenia spoločnosti), zúčastňuje sa tiež pravidelne na medzinárodných pracovných stretnutiach v rámci Heineken Európa. Nevyhnutné sú pravidelné návštevy obchodných partnerov ako aj kontrolná činnosť obchodného tímu v teréne (cca 120 ľudí). V uvedenom odvetví je súčasný trend smerom k zvyšovaniu komplexity, čím narastá požiadavka na prácnosť.

3.3. Žalovaný vo svojom vyjadrení uvádza, že v januári 2018 došlo k zúženiu druhu jeho práce pri zachovaní mzdových podmienok a bola vytvorená nová pozícia riaditeľa pre logistiku. Nie je zrejmé, na čo chcel žalovaný týmto poukázať. Ak totiž chcel poukázať na to, že funkcia obchodného riaditeľa nie je významná, uvedený výrok poukazuje na pravý opak. K zúženiu pracovnej pozície došlo práve z dôvodu neudržateľnosti výkonu inej funkcie popri funkcii obchodného riaditeľa. Tvrdenie, že vytvorením novej pozície riaditeľa pre logistiku došlo k zníženiu činnosti o 60% je zavádzajúce. Možno došlo k formálnemu presunu zodpovednosti takéhoto počtu zamestnancov pod nového riaditeľa pre logistiku, avšak v žiadnom prípade nedošlo k poníženiu zodpovednosti na úseku obchodného riaditeľa. Práveže dané rozhodnutie možno vnímať v tom čase ako efektívne (sám som sa dožadoval takého kroku), nakoľko došlo k zefektívneniu činnosti ako na úseku logistiky tak na úseku obchodného riaditeľa, čo sa následne prejavilo v efektívite práce a v ďalšom náraste tržieb a zisku. Odbremením o logistiku sa mohol obchodný riaditeľ venovať naplno obchodu, čo výrazne prispelo k skokovitému nárastu zisku spoločnosti za rok 2018 (je zrejmé z údajov zverejnených na www.finstat.sk). Súčasne po odčlenení distribúcie sa na obchodnom úseku zakladá nové oddelenie B2B (internetový obchod), ktorý je síce malý čo do počtu osôb, ale je vysoko náročný na komplexitu (ide o novú vec s ktorou Heineken nemá skúsenosť a zároveň vyžaduje úzku koordináciu s regiónom). Je pochybnosť, či zlúčením funkcie obchodného riaditeľa s funkciou generálneho riaditeľa v januári 2020 bol dosiahnutý rovnaký efekt. Je nepochybné, že čas, ktorý môže generálny riaditeľ vyčleniť na riadenie obchodu bude oproti minulosti výrazne redukovaný. A teda naďalej tvrdí, že práca obchodného riaditeľa nebude vykonávaná plnohodnotne.

3.4. Zlúčením pozície generálneho riaditeľa a obchodného riaditeľa nemohlo dôjsť k zrýchleniu rozhodovacích procesov, keďže na to, aby mohlo byť prijaté nejaké rozhodnutie, musí byť k dispozícii dostatok kvalifikovaných informácií. Žalobca vzhľadom na svoju dlhoročnú prax mal dostatok potrebných informácií a preto vedel okamžite reagovať. Samotný generálny riaditeľ nemá dostatok potrebných informácií. Aby mohol získať informácie o danej veci, musí si pozvať nižších manažérov na pracovné stretnutie. Uvedené má nepochybne vplyv na kvalitu a rýchlosť prijímania rozhodnutí (v prípade takéhoto zlúčenia pracovných pozícií skôr negatívnu). V tomto smere neobstojí ani argument žalovaného, že súčasný generálny riaditeľ zastával pozíciu obchodného riaditeľa pred 20 rokmi, nakoľko situácia na trhu sa za uvedené obdobie výrazne zmenila. Moderný obchod, ktorý zahŕňa obchodné reťazce (Tesco, Lidl, Kaufland a ďalšie) bol na úplne inej úrovni ako je dnes. Obchodné reťazce ako Lidl či Kaufland tu v tomto období dokonca ešte neboli ani etablované.

3.5. Jeho práca bola oceňovaná aj nadriadenými v Amsterdame - priamo v centrále a oceňoval ju aj predchádzajúci generálny riaditeľ (O. V.) či regionálna riaditeľka pre obchod B. E. C.. Jeho koncoročné osobné hodnotenie v rokoch 2015, 2016 a 2017 bolo Exceed expectation (prekonávajúci očakávania). Takéto hodnotenie dostávajú iba najlepší zamestnanci. To sa odzrkadlilo aj v tom, že sa zúčastnil ako člen regionálneho Heineken audit tímu v Macedónsku a v Českej republike, za oblasť „sales“. V neposlednom rade je potrebné mať na zreteli, že je nepísaným pravidlom, že funkcia obchodného riaditeľa je obsadzovaná domácimi manažérmi (rešpektujú to aj sesterské Heineken spoločnosti v susedných krajinách). Je to z dôvodu rečovej bariéry (schopnosť komunikovať na nižších úrovniach na prevádzkach obchodných partnerov ako aj vo vlastnom obchodnom tíme) a tiež rýchlejším preklenutím kultúrnych rozdielov.

3.6. Podľa verejných zdrojov uverejnených na stránke www.finstat.sk je žalovaný najziskovejšou spoločnosťou vo svojom segmente (potravínárske spoločnosti). Za posledných 5 rokov žalovaný výrazne zvýšil svoj zisk z 13,5 milióna (2014) na 24,2 milióna EUR v roku 2019. Dlhodobo si udržiava pozíciu trhového lídra s podielom cez 40 % v danom segmente. Spoločnosť teda nemá žiaden ekonomický a ani logický dôvod na to, aby zrušila pozíciu obchodného riaditeľa. Takýto postup je nielen rizikový, ale je aj zjavne nelogický vzhľadom na výsledky hospodárenia v uplynulých rokoch. Nemá vedomosť o tom, že by nejaká iná porovnateľná potravinárska firma nemala samostatnú pozíciu obchodný riaditeľ, alebo že by ju zlúčila s pozíciou generálneho riaditeľa. Na rozhodnutie nemohla mať vplyv ani korona kríza, keďže v čase prijatia organizačnej zmeny v januári 2019 takúto krízu nemohol nikto ani len predpokladať. Je tak zrejmé, že následné organizačné zmeny, na ktoré žalovaný poukazuje a boli vykonané po vypuknutí korona krízy, nemajú nič spoločné s organizačnou zmenou, ktorá sa týka jeho osoby a bola vykonaná v januári 2020.

3.7. Dôkazné bremeno, že organizačná zmena bola bezprostrednou príčinou straty potreby výkonu práce zamestnanca (z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva) je na zamestnávateľovi. V tomto

prípade je potrebné skúmať aj to, či rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Žalovaného v tomto smere zaťažuje dôkazné bremeno na preukázanie skutočnosti, že prijal organizačnú zmenu s cieľom zabezpečiť zvýšenie efektivity práce.

4. Žalovaný v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalobcu, listom právneho zástupcu zo dňa 16.11.2020, uviedol, že žalovaný považuje tvrdenia žalobcu v replike za špekulatívne a nezakladajúce sa na pravde; žalobca svoje tvrdenia nepodložil žiadnymi dôkaznými prostriedkami či relevantnými súdnymi rozhodnutiami; žalovaný skutočnosti uvádzané v replike v celom rozsahu odmieta, a zároveň odkazuje na svoju doterajšiu skutkovú, vecnú a právnu argumentáciu.

4.1. Žalovaný tak, ako uviedol vo svojom predchádzajúcom vyjadrení, opätovne poukazuje na právo zamestnávateľa určovať si štruktúru a počet zamestnancov vo svojej vlastnej spoločnosti. Je v plnej miere na rozhodnutí zamestnávateľa, v akom počte a štruktúre zamestnávateľ vytvára svoj pracovný tím. Uvedené platí aj v prípade, že ako zamestnávateľ dosahuje dlhodobé dobré hospodárske výsledky. Možnosť zamestnávateľa prijať organizačné zmeny za účelom zefektívnenia jeho vnútorných činností, ktorej následkom je skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť so zamestnancami, nie je, a nemôže byť, obmedzená iba na hľadisko zisku a strát, ako uvádza žalobca.

4.2. Za bezvýznamné k danej veci sa javí argumentácia žalobcu o štruktúre, počte a jazykovej výbave zamestnancov iných spoločností v rámci koncernu, do ktorého žalovaný patrí. Súd by sa mal zaoberať potrebami, ktoré mal v tej dobe žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu, nie individuálnymi potrebami iných zamestnávateľov v Českej republike, Poľsku či Maďarsku. Takisto tvrdenia žalobcu spochybňujúce schopnosti a možnosti generálneho riaditeľa, pána G. G. L., vykonávať v rámci svoje funkcie aj úlohy Sales Directora sú čisto len domnienkami žalobcu a špekuláciami. V tejto súvislosti poukazuje na názor Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21Cdo 3338/2006, v zmysle ktorého, keby mal súd preskúmať, či zamestnanec, ktorému sa v rámci kumulácie pracovných činností rozšírila pracovná náplň o nové činnosti spĺňa pre tieto činnosti aj požadovanú kvalifikáciu, znamenalo by to v podstate preskúmanie platnosti rozhodnutia o organizačnej zmene. A preskúmanie platnosti rozhodnutia je podľa relevantných súdnych rozhodnutí s ohľadom na jeho právnu povahu (súdy ho za právny úkon nepovažujú) vylúčené. Citovaný názor Najvyššieho súdu Českej republiky je aplikovateľný aj v podmienkach Slovenskej republiky, a to nielen z povahy blízkosti a spoločného vývoja pracovnoprávnej legislatívy a judikatúry. Slovenská súdna prax považuje písomné rozhodnutie zamestnávateľa za hmotnoprávny predpoklad skončenia pracovného pomeru. Nepovažuje ho za právny úkon, ale iba za skutočnosť - faktický úkon (rozhodnutie NS SR, sp. zn. 3Cdo 33/2008).

4.3. S názorom žalobcu ohľadom nesplnenia povinnosti riadneho prerokovania skončenia pracovného pomeru v plnej miere žalovaný nesúhlasí. Zákoník práce z procesnoprávneho hľadiska uskutočnenia samotného prerokovania bližšie neurčuje spôsob prerokovania skončenia pracovného pomeru s výnimkou uvedenia lehoty, počas ktorej sa má toto prerokovanie uskutočniť, a podmienky písomnej formy žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca. Komentár k Zákoníku práce uvádza, že dôvod skončenia pracovného pomeru by mal byť v žiadosti o prerokovanie dostatočne vymedzený tak, aby mali zástupcovia zamestnancov možnosť sa kvalifikovane vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru. Zákoník práce ustanovuje aj písomnú podobu tohto návrhu. Žalovaný si obe povinnosti splnil. Takisto forma prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov nie je Zákoníkom práce určená. Je preto možné využiť akúkoľvek formu, ktorá nevzbudzuje pochybnosti o tom, že k prerokovaniu došlo. V bežnej praxi sa preto využíva písomná, ako aj osobná forma prerokovania. Žalovaný predložil písomnú žiadosť o prerokovanie výpovede, ako aj zápisnicu z prerokovania, v ktorej zástupca zamestnancov jasne vyjadril súhlas so skončením pracovného pomeru žalobcu. Keďže žalovaný dostal stanovisko od zástupcu zamestnancov, pristúpil k odovzdaniu výpovede žalobcovi. Je nutné uviesť, že z povahy svojej činnosti sú odborové organizácie nezávislé organizácie, ktoré vo svojej činnosti nemôže obmedziť ani ovplyvniť ani štát a už vôbec nie žalovaný ako zamestnávateľ. Žalovaný teda nezodpovedá za rýchlosť ani za výstup a zhodnotenie žiadosti na prerokovanie skončenia pracovného pomeru, ktoré bolo dňa 10.1.2020 doručené odborovej organizácii vykonávajúcej svoje činnosti u žalovaného.

5. Vo veci bol vytýčený termín pojednávania na deň 28.04.2021. Žalobca vo svojej výpovedi uviedol, že nastúpil u žalovaného v októbri 2013 na pozíciu riaditeľ pre obchod a distribúciu, v tom čase spoločnosť prechádzala krízou, kedy jej profit prudko klesal v posledných dvoch rokoch, teda jeho zadanie bolo

zastaviť ten prepad a zlepšiť hospodárske výsledky. Firma Heineken na Slovensku je veľmi veľká, gigant vo svojom sektore. Spoločnosť sa skladá z troch právnických entít - Heineken Slovensko, Heineken Slovensko distribúcia, Heineken Slovensko Sladovňa. Veľkosti zodpovedajú aj hlavné výsledky, kedy spoločnosť sa radí medzi najlepšie vo svojom sektore - potravinársky sektor, z ohľadu dosiahnutých tržieb ako aj dosahovaného zisku. Tým chce povedať, že tie výsledky neprišli náhodou a odpovedá tomu komplikovanosť a veľkosť štruktúry firmy. Pri jeho nástupe zdedil veľmi rozsiahlu agendu, ktorá pozostávala z 8 samostatných divízií. Každá z týchto divízií je rozsiahla a svojim spôsobom pojednáva o iných veciach, čo je náročné na menežovanie. Celý čas od jeho príchodu si toto naplno uvedomoval a žiadal s manažment o odbremenenie, aby mu boli niektoré divízie odobraté a aby sa mohol tým pádom venovať do hĺbky kvalitne tým veciam, v ktorých má expertízu. Jeho expertíza je hlavne predaj, má viac ako 25 ročné skúsenosti, kedy začínal ako obchodný reprezentant a prešiel cez všetky pozície v rámci obchodných oddelení vrátane oblastného vedúceho predaja, riaditeľa pre oddelenie, ktoré spravuje veľkých zákazníkov. Cez pozície country menežéra, takže riaditeľa pre krajinu, mal na starosti aj centrálnu Európu predaj. S takouto históriou prišiel do Heinekenu. Tá pozícia sa neskôr upravovala a v roku 2018 mu ubrali distribúciu a tým pádom sa mohol začať venovať svojim obchodným divíziám. Následok tejto zmeny sa prejavil hneď v roku 2018, keď firma skokovite vylepšila profit. Spoločnosť Heineken od roku 2014 do 2019 patrila medzi najlepšie pobočky Heineken v rámci Európy, čo sa týka stabilného nárastu obrátov a profitov. Dovolí si pripísať isté zásluhy na tom. Ako jediný menežér tímu tam pôsobil plných 6 rokov, na ostatných pozíciách sa vystriedali minimálne dvaja, niekedy až traja. Taktiež bol veľmi kladne hodnotený, nielen v rámci Heineken Slovensko. Kľúčovým okamihom bola výmena generálneho riaditeľa, ktorý mal asi inú predstavu o riadení. Na záver uviedol, že v súčasnosti je zamestnaný od 01.01.2021 vo firme Lyreco.

6. Na pojednávaní dňa 01.06.2021 svedkyňa Mgr. K. L. vo svojej výpovedi uviedla, že pracuje u žalovaného na pozícii personálna riaditeľka, a to od 01.03.2018. O organizačných zmenách začali rozmýšľať a ich plánovať už počas plánovacieho obdobia roku 2019, v septembri 2019, pretože zistili, že ich organizácia je relatívne rozsiahla a že potrebujú ju zefektívniť, aby dosiahli plánované výsledky. Takže toto obdobie od septembra do novembra 2019 uvažovali, akým spôsobom by mohli dosiahnuť spomínané úspory, zefektívnenie organizácie. Na základe prerozdelenia plánu ich materskej organizácií zistili, že budú musieť urobiť organizačné zmeny vo väčšom rozmere ako pôvodne plánovali a na základe toho dospeli k rozhodnutiu, že budú musieť zrušiť viac pozícií, ako pôvodne mali v pláne. Reorganizácia na základe tohto rozhodnutia prebiehala nakoniec v niekoľkých krokoch, išlo to zvrchu, prvým krokom bolo zrušenie pozície, ktorú zastával žalobca, zároveň zrušenie pozície pána D., ktorý bol manažérom pre podporu predaja k termínu 01.02. Následne pristúpili k ďalším organizačným zmenám, ktoré sa konali v priebehu februára, marca a apríla. Vo februári to bolo zníženie počtu oblastných manažérov v predaji, zmenou vo februári bolo zníženie počtu oblasti predaja a zrušenie niekoľkých pozícií oblastných manažérov a potom následne v marci pristúpili k zrušeniu pozícií obchodných zástupcov. Táto organizačná zmena sa dotýkala cca 30 ľudí, bola to celkom veľká skupina ľudí. V apríli túto organizačnú zmenu uzavierali a to bol posledný krok kedy oddelenie externého portfólia zlúčili pod jedného manažéra a zároveň ho presunuli pod logistiku a distribúciu z oblasti predaja. Museli robiť aj ďalej organizačné zmeny, ale tie nesúvisia s prejednávanej prípadom. Na základe toho rozhodnutia, ktoré urobili v januári, si pán generálny riaditeľ priamo zobral riadenie oddelenia predaja pod seba, pretože chcel naozaj mať kontrolu nad celou reštrukturalizáciou a nad jej priebehom, ako aj nad tým, ako bude spoločnosť v oblasti predaja nastavená do budúcnosti.

6.1. Začiatkom februára 2020 materská spoločnosť vykonala u nich audit práve v oblasti obchodu, kde preverila efektívnosť ich organizácie a na základe jej výstupov potom upravovali plány v rámci reštrukturalizácie. V decembri 2019, spolu so zástupcami materskej spoločnosti, dospeli k záveru, že budú musieť reštrukturalizáciu urobiť väčšiu, a tam padlo rozhodnutie o zrušení pozície obchodného riaditeľa - sales directora, ktorú ale potom riešili následne až v januári a to tak, že v tom týždni, myslí že to bolo od 6. alebo 7. januára do 10. januára 2020, pripravovali aj administratívne túto zmenu, s tým, že oslovili odborovú organizáciu telefonicky, konkrétne pani T. H., že takúto zmenu budú prerokovávať, týkalo sa to prerokovania dvoch pozícií, pozície sales directora a pozície manažéra podpory predaja, pána D.. Následne zmenu odsúhlasili v predstavenstve a zápis poslali na prerokovanie odborovej organizácie. Toto odoslanie sa konalo v piatok, správa odišla o 8:47 hod. S tým, že D. T. H. bola informovaná o tom, že takýto krok nastane, následne jej toto prerokovanie poslala späť už potvrdené ešte v ten deň hneď, asi o 9:00 hod. Následne sa stretli so žalobcom a informovali ho o organizačnej zmene, kde mu ponúkli v prvom rade dohodu z titulu organizačnej zmeny, ktorú odmietol podpísať, a

preto pristúpili k podaniu výpovede, až po tom, čo priviedla ich právnika do miestnosti, aby mala pri odovzdávaní výpovede ďalšieho svedka, keďže tam bol vtedy prítomný len generálny riaditeľ, ktorý nehovoril slovensky. Výpoveď odovzdali, žalobca ju prijal a tým uzavreli tento rozhovor. Následne sa so žalobcom dohodli, že odovzdá agendu, čo aj prebehlo. Celú agendu odovzdal priamo generálnemu riaditeľovi, v pondelok 13.01.2020.

6.2. Na otázku právneho zástupcu žalobcu ako jej bolo odôvodnené alebo odkomunikované rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorá sa týkala žalobcu, svedkyňa uviedla, že ako všetky organizačné zmeny, ktoré sa u nich dejú, dejú sa s cieľom ušetriť a zefektívniť ich prácu a toto bolo cieľom organizačnej zmeny. Zdôvodnené to bolo tak, že sa musí ušetriť a jednak pozerali na manažérske pozície, ktoré následne boli predmetom reorganizácie. Na otázku právneho zástupcu žalobcu čiže nebola diskusia o tom, čo táto zmena prinesie v riadení, zefektívnení, svedkyňa uviedla, že samozrejme pri zefektívnení sa zamýšľajú nad tým, čo bude ďalej. Bavili sa s generálnym riaditeľom ako najlepšie reorganizovať organizáciu a následne dali urobiť audit.

6.3. Na otázku právneho zástupcu žalobcu: „čo sa týka toho prevzatia kompetencií obchodného riaditeľa generálnym riaditeľom tak toto bolo prijaté automaticky, alebo boli ďalšie možnosti v diskusiách“, svedkyňa uviedla, že žiadne rozhodnutie nie je úplne automatické, zvažovali, čo bude najlepšou variantou. Mali v tom čase dvoch silných manažérov, ktorí sa starali o dva tímy. Jeden tím bol tím, ktorý predáva pre obchody a druhý, ktorý predáva pre reštaurácie a krčmy, a vlastne na týchto dvoch manažérov určite preniesli časť zodpovednosti tejto pozície a časť prevzal generálny riaditeľ, ktorý prevzal to vrcholové riadenie. Tieto dve pozície existovali v štruktúre aj predtým.

6.4. Na ďalšiu otázku právneho zástupcu žalobcu, či tieto zmeny, ktoré boli prijímané smerom k zrušeniu pozície obchodného riaditeľa boli robené so zámerom, že je to trvalé, alebo aká bola vízia čo sa týka ďalších procesov do budúcnosti, svedkyňa uviedla, že každú organizačnú zmenu, plánujú robiť s trvalým horizontom, môže sa ale stať, že v priebehu mesiacov, alebo rokov, organizácia opäť prehodnotí potrebu takejto pozície, alebo podobnej pozície, a následne pristúpi k tomu, že pozíciu môže aj vytvoriť, organizačná štruktúra je veľmi živá, ktorá sa vyvíja dynamicky v čase.

6.5. Na otázku právneho zástupcu žalobcu „uviedli ste, že proces zmien je živý, kedy ste nejako vyhodnotili, že táto zmena bola alebo nebola efektívna“, svedkyňa uviedla, že v septembri, októbri, v období ďalšieho budgetovania, keď bola naplánovaná kompletná transformácia obchodného oddelenia, ktorú ukončili nakoniec až v decembri 2020, vzhľadom na situáciu v našej krajine v súvislosti s pandémiou, vyhodnotili, že môžu uvažovať o opätovnej zmene organizačnej štruktúry, tak ako to robia každý rok, a prehodnocovali plány a usúdili, že po tejto veľkej transformácii a novej stratégií, ktorú zavádzajú v súvislosti s pandémiou, bude dobré, ak v určitom rozmere obnovia pozíciu, ktorá bude viesť obchodný tím. Rozhodli sa tak aj na základe skutočností, že jeden z kolegov sa rozhodol odísť, a na základe toho vyhodnotili, že potrebujú človeka, ktorý povedie tento tím a začne ho koučovať so zavedením novej stratégie.

6.6. Na otázku právneho zástupcu žalobcu, či bola svedkyňa na spoločných rokovaníach, kde sa zúčastňoval generálny riaditeľ aj samotný žalobca, či bola svedkyňou ostrejšej výmeny názorov, až konfliktov, svedkyňa uviedla, že si nespomína, keď pátra v pamäti, tak na manažmentoch, keď prerokovali ťažké témy, tak to nie vždy prebiehalo hladko ale nemôže povedať, že to bolo priamo v súvislosti so žalobcom, kde sa vyskytli názorové rozdiely s manažmentom.

7. Svedkyňa T. H. vo veci uviedla, že u žalovaného je zamestnaná od roku 1992, vo funkcii W-specialista na logistike. Na zastupovanie zamestnancov majú odborovú organizáciu, a v súčasnosti je jej predsedom. O tom, že budú prerokovávať organizačnú zmenu (týkajúcu sa žalobcu) sa dozvedela telefonicky od pani L., nepamätá si presne, či to bolo 7. alebo 8. januára a následne to prediskutovala, že bude organizačná zmena, týkajúca sa miesta žalobcu, s členmi výboru. Takto si to zvyknú prediskutovať. Následne v piatok, 10.01., dostala písomnú žiadosť o prerokovanie a vtedy si vlastne prešla s týmito členmi túto organizačnú zmenu opäť. Na papieri nebolo nič iné, len to čo bolo už predbežne zadané a následne to prediskutovali. Predložené im bolo prerokovanie organizačnej zmeny týkajúcej sa pracovného miesta obchodného riaditeľa a zároveň tam boli údaje o spoločnosti, a teda malo tam byť vyjadrenie odborovej organizácie.

7.1. K prerokovaniu uviedla, že vždy sa pozerajú na daného zamestnanca z pohľadu sociálneho dopadu tejto organizačnej zmeny, teda či nie je ozaj možné nájsť mu nejaké iné pracovné miesto. V prípade, že bude toto ukončenie zrealizované, či nespadne do nejakej neprívetivej životnej situácie. V prípade žalobcu už len z pohľadu pozície tá ponuka, ktorá mu bola daná, napríklad operátor, asi by neboli relevantné k jeho pozícií, na druhej strane posúdili, že v jeho prípade tá pozícia, aj keď organizačná zmena sa udeje, nespadne do závažnej sociálnej situácie, toto je pre nich zásadný argument, čo bude nasledovať. Ďalej uviedla, že výbor má 5 členov. Prerokovávajú to vždy obvyklým spôsobom, snažia sa kontaktovať väčšinu členov výboru. Tak to bolo aj v tomto prípade, boli tam prítomní traja členovia.

7.2. Na otázku právneho zástupcu žalobcu v podnikovej kolektívnej zmluve je uvedený článok 11, že v prípade prípravy organizačných zmien sa prerokujú spravidla 15 pracovných dní pred jej uplatnením, a v tomto prípade 15 dňová lehota nebola, prečo, svedkyňa uviedla, že to slovo spravidla hovorí, že nie vždy sa to musí striktno dodržať, ale zvyknú prerokovávať tak, že telefonicky dopredu majú informáciu a čakajú potom na reálny papier, skúmajú či tam je tá istá pozícia o tom istom človeku. Na otázku právneho zástupcu žalobcu či si pamätá, kedy im bola doručená žiadosť, svedkyňa uviedla, že o 8:47 hod., ktorú vytlačila a vzhľadom na to, že sú všetci v jednej budove, tak s tou žiadosťou obehla tých dvoch kolegov a tak ju prešli, prediskutovali, či s tým súhlasia, pýtala sa jedného, druhého, naskenovala a odoslala naspäť.

8. Svedok Ing. Y. D. vo svojej výpovedi uviedol, že bol zamestnaný u žalovaného od 25.01.1999 do 31.01.2020, naposledy bol vo funkcií sales support manager. K otázke právneho zástupcu žalobcu, či vie popísať akým spôsobom a či sa zapájal do práce ich tímu ich generálny riaditeľ, svedok uviedol, že pán L. počas tej doby, odkedy nastúpil do funkcie generálneho riaditeľa, na tých meetingoch, na ktorých sa zúčastňoval v rámci sales oddelenia sa nezúčastňoval, nebol prítomný. Možno keď to porovná s predchádzajúcimi generálnymi riaditeľmi, tí boli, viackrát sa aktívne zúčastňovali porád a meetingov. Má na mysli odkedy nastúpil pán L. na pozíciu generálneho riaditeľa, čo bolo ešte za trvania pracovného pomeru žalobcu, s ktorým skončili v rovnakom období. Skončenie jeho pracovného pomeru súviselo tiež s rozhodnutím o organizačnej zmene zo strany žalovaného. Pracovný pomer bol skončený výpoveďou. Osobne si myslí, že to bolo z titulu nákladov, že bol pre žalovaného drahý.

8.1. Na otázku právneho zástupcu žalobcu, že u žalovaného v závere roka 2019 organizačné zmeny, tieto zmeny sa týkali aj ich tímu, jeho kolegov, pýta sa, že ako diskutovali tieto okolnosti a potrebu organizačných zmien so žalobcom, svedok uviedol, že v rámci pravidelných meetingov, ktoré mali so žalobcom prišiel v závere roka žalobca s tým, že teda je požiadavka zo strany vedenia spoločnosti na redukciu počtu zamestnancov, čiže k znižovaniu nákladov, teda hľadali nejaké spoločné riešenia v rámci tímu, ktorý spadal pod žalobcu. Čo sa týka oddelenia, za ktoré on zodpovedal, tak sa dohodli, že zrušia časť suboddelenia, a to je komerčný audit, jednalo sa v rámci toho o troch pracovníkov plus prebiehala tam ešte diskusia s kolegami, ktorí mali na starosti Horeca a Food, že sa to bude týkať aj obchodných zástupcov. V tom období, v prvom kole, išlo o nejakých 7-8 zamestnancov.

9. Svedok Ing. L. E. vo svojej výpovedi uviedol, že bol zamestnancom žalovaného od 01.05.2016 do 31.08.2020. Na otázku právneho zástupcu žalobcu, že bol priamy podriadený žalobcu, potom ako skončil pracovať u žalovaného, nech popíše aký to malo vplyv na jeho pravidelnú činnosť, teda nech to porovná ako to bolo za žalobcu a potom, svedok uviedol, že ak si správne spomína, bol to pondelok 11.01., keď žalobca prišiel ráno do práce a oznámil im, že končí na svojej pozícií, od toho momentu prevzal jeho agendu generálny riaditeľ pán L., ktorý ešte v rámci toho dňa, toho pondelka, poslal oficiálny email na neho a primárne jeho kolegov, ktorým bol nadriadený žalobca, ohľadom oficiálneho pozvania na stretnutie k daným zmenám, ktoré sa uskutočnili. Na ďalší deň, 12.01. o 13:00 hod. sa stretli s ním v jeho kancelárii. Predmetom toho stretnutia bola informácia o tom, že sa spoločnosť rozhodla ukončiť pracovný vzťah so žalobcom, v rámci toho im generálny riaditeľ oznámil vymenovanie nového člena tímu, pána O. T., ktorého vymenoval na funkciu národného manažéra pre predaj pre moderný trh. V podstate to bolo aj jeho posledné tímové stretnutie s pánom L.. Od tohto momentu bol jeho priamym nadriadeným, po tomto stretnutí mali konferenciu, kde do tohto momentu od posledného stretnutia nemali aktívnu komunikáciu, až do momentu pokiaľ neprebehla konferencia. Počas tohto obdobia nemali žiadnu interakciu. Tá konferencia, nepamätá si to presne, bola 27., 28.01. Od februára im poslal pán L. email, kde od nich vyžadoval každotýždenný report, v ktorom vyžadoval komentý predaja v jednotlivom oddelení. Tieto komentý zasielali pravidelne, vždy pondelok, asistentke obchodu a následne každé dva týždne bola porada s pánom L., cez MS-Teams, kde reprodukovali komentý.

9.1. Na otázku právneho zástupcu žalobcu, že keď porovná efektivitu jeho práce, ako by to vyhodnotil, svedok uviedol, že pre každého manažéra sú podstatné informácie a zdieľanie informácií. Od tohto obdobia stratil partnera na komunikáciu, pretože pána L. ako generálneho riaditeľa, bola jeho agenda oveľa širšia. Pravidelná interakcia, ktorá bola so žalobcom, sa v podstate vytratila, a to zdieľanie informácií bolo už len v rámci komentú a v rámci tých osobných stretnutí k nim nedochádzalo, tzn. že on nemal s kým konkrétne konzultovať jeho návrhy, pripomienky. Mal jedno individuálne stretnutie, ako on sám s pánom L., bolo to v období po polovicike marca 2020, bolo to o 13:00 hodine v jeho kancelárii.

9.2 Na otázku žalobcu, koľko ľudí z jeho tímu sa prepustilo, svedok uviedol, že následne po tomto stretnutí došlo k prepusteniu 11 členov jeho tímu, títo členovia boli takzvaní externí obchodní zástupcovia, ktorí neboli kmeňoví zamestnanci na trvalý pracovný pomer v spoločnosti žalovaného, ale bola s nimi uzavretá zmluva o exkluzívnej spolupráci, čo ich vnímali, ako ich relevantných zamestnancov. Táto zmena nebola s ním komunikovaná vopred, toto zadanie dostal formou mailu od pána L., ktorý ho vyzval, aby pripravil scenáριο toho, ako zefektívniť oddelenie a koľko im to ušetrí personálnych nákladov, pokiaľ zostane 12,10,8,6 ľudí, v rámci toho oddelenia. Na základe tejto jeho analýzy a tohto výstupu už len dostal informáciu, že finálne zostáva 6 ľudí a presúvajú sa do oddelenia jeho kolegu, do oddelenia Horeca, kde následne prešlo týchto zvyšných 6 ľudí. Od pána L. dostal informáciu, že má konzultovať s pánom V., vedúcim druhého oddelenia, kde mu pán L. objasnil, že môže komunikovať s ním.

9.3. Na otázku právneho zástupcu žalovaného, že uviedol, že pán L. chcel od nich reporty každý pondelok o 16:00 hod. a každé dva týždne bola k tomu virtuálna porada, ako dlho prebiehala táto schéma, svedok uviedol, že chce upresniť, že report zasielali vždy do 11:00 hod. Platí, že každý týždeň bol koment a každé dva týždne virtuálna porada, takto to bolo od februára, od tej obchodnej konferencie. Trvalo to do obdobia začatia COVIDu, takže takmer do tretieho týždňa marcového, od toho momentu už vedenie pána L. smerom k nemu prechádzalo na oddelenie distribúcie, kam oficiálne prestupoval od 01.05.2020, ale od toho marca už v podstate nepriamo ho riadil pán W., ktorý je dnes riaditeľom logistiky a od tej chvíle už interakcia s pánom L. nebola, táto bola presunutá na pána W..

10. Právny zástupca žalobcu na pojednávaní uviedol, že podaním žaloby sledoval žalobca cieľ preukázania toho, že výpoveď, ktorú dostal, nebola v súlade so zákonom, nakoľko zákon obchádzala. Skutkové vymedzenie výpovede je dané s tým, že výpoveď musí byť urobená s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce. Samozrejme efektivnosť práce nie je v zákone definovaná, ale myslí si, že efektivnosť práce neznamená znižovanie nákladov spoločnosti. Ako aj uviedla svedkyňa pani L., žalobca bol podrobovaný hodnoteniu, ktoré malo poukazovať na jeho silné a slabé stránky, toto hodnotenie má vplyv aj na odmeny, na ďalší kariérny rast a podobne. Žalobca je presvedčený, že negatívne hodnotenie, ktoré dostal na konci roka 2019 je v priamej súvislosti s tým, aký bol jeho názor na riešenie otázok spoločnosti u žalovaného. Je pravda, čo povedala svedkyňa, že žalovaný mal zámer výrazného prepúšťania zamestnancov, toto bola jedna z troch úloh medzi žalobcom a generálnym riaditeľom. Návrhy, ktoré boli dávané generálnym riaditeľom na diskusiu a na schválenie v tomto smere narážali na odpor žalobcu a boli príčinou mnohých výrazných výmen názorov. Obdobná rozdielnosť názorov sa týkala napríklad odmeňovania zamestnancov, žalobca poukazyval na to, že spoločnosti sa darí, aj vďaka jeho pričineniu, ako bolo poukazované na minulom pojednávaní a na tomto výsledku pozitívnom by sa mali podieľať aj jeho zamestnanci. S týmto generálny riaditeľ nesúhlasil, jeho cieľom bolo minimalizovať náklady v prospech akcionára. Čiže žalobca je toho názoru, že jeho postoj k týmto kľúčovým otázkam je vo výraznom protiklade s predstavou generálneho riaditeľa a generálny riaditeľ nechcel mať opozíciu vo vedení. Sú toho názoru, že zrušenie pozície obchodného riaditeľa je tak zásadným zásahom do štruktúry spoločnosti, že nemôže byť robený unáhlene a určite nemôže byť robený teóriou pokus - omyl.

11. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že z prednesu právneho zástupcu žalobcu nepriamo vyplýva, že pozícia žalobcu bola nezrušiteľná a on v tej spoločnosti musel zostať zamestnaný až doteraz. Pokiaľ prirovnáva organizačnú zmenu z januára 2020 k teórii pokus-omyl, tak pripomína súdu, že tak ako to vyplýva z ich písomných podaní, aj ako to vyplynulo z výsluchu svedkyne L., o organizačnej zmene sa diskutovalo v jeseni, zima 2019, niekoľko mesiacov. Rovnako bola táto zmena diskutovaná s akcionárom žalovaného, toto nie je pokus-omyl. Pokiaľ žalobca tvrdí, že chcel dať ľuďom odmeny za vynikajúce výsledky firmy, je to záležitosť, ktorá nepatrí do jeho kompetencií. Ak hovoril o časti výpovede pani L. o tom, že na jeseň roku 2020 sa otvorili diskusie o znovuvytvorení pozície obchodného riaditeľa, žalobcove hodnotenie je vytrhnuté z kontextu. Jednak v septembri 2020 bola iná

ekonomická situácia po prvej vlne Covidu, jednak odišiel jeden významný člen vyššieho manažmentu a jednak sa začala aplikovať nová obchodná stratégia. Zákonník práce stanovuje požiadavku, v prípade zrušenia pracovného miesta a výpovede z organizačných dôvodov, aby táto pozícia nebola vytvorená po dobu dvoch mesiacov. Pokiaľ žalobca poukazuje na svoje osobné hodnotenia musí zdôrazniť, že tieto nie sú pre dané súdne konanie relevantné, nakoľko výpovedným dôvodom nie je neuspokojivé plnenie pracovných úloh ale organizačné zmeny. Ďalej uvádza, že dôvodom na výpoveď bola organizačná zmena, ktorá spočívala v znížení stavu zamestnancov zamestnávateľa, za účelom zavedenia zmeny riadenia podniku, a to zrýchlením prijímania rozhodnutí, celkového zefektívnenia práce, čo citoval z výpovede.

12. Po pojednávaní právny zástupca žalovaného listom zo dňa 19.08.2021 predložil dokumenty a vyjadrenie žalovaného. Predložil emaily a dokumenty k prerokovaniu výpovede žalobcu zo strany žalovaného, emaily a dokumenty k prerokovaniu výpovede žalobcu zo strany odborovej organizácie. Podpísané dokumenty ako prerokované a odsúhlasené odborovou organizáciou. Zároveň opätovne zdôrazňuje, že Zákonník práce v § 74 ukladá povinnosť zamestnávateľovi prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov. Súčasne určuje, že žiadosť musí byť písomná a stanovuje maximálnu lehotu na prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov. Zákonník práce a ani ustálená judikatúra Najvyššieho súdu Slovenskej republiky k tejto otázke neurčuje minimálny čas, kedy a za aký čas sa musí žiadosť zamestnávateľa prerokovať. K podmienkam prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov sa vyjadril aj Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozhodnutí č. sp. zn. 2 M Cdo 21/2009 z 30. marca 2010: „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 (R 47/2007).“ Takisto aj podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. 3 Cdo 192/2007: „Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú, len ak je pri prerokovaní výpovede dôvod výpovede vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov sa musí uskutočniť vždy vo vzťahu ku konkrétnemu výpovednému dôvodu, pričom za platnú možno považovať len výpoveď, ktorej dôvod je totožný s výpovedným dôvodom uvedeným pri prerokovávaní výpovede zamestnávateľa zástupcami zamestnancov. Z hľadiska povinnosti prerokovať výpoveď zamestnávateľa "vopred" treba uviesť, že hmotno-právna podmienka v zmysle § 74 ods. 1 ZP je splnená, ak odborový orgán prerokuje výpoveď pred tým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejaví vôľu skončiť s ním jednostranne z určitého výpovedného dôvodu pracovný pomer.“

12.1. Žalovaný má za to, že je riadne preukázané:

- že žiadosť o prerokovanie výpovede bolo odborovej organizácii doručená;
- spolu so žiadosťou o prerokovanie výpovede bolo doručené aj znenie výpovede, a teda prerokovanie výpovede bolo vedené ku konkrétnemu výpovednému dôvodu;
- prerokovanie výpovede sa uskutočnilo pred doručením výpovede žalobcovi;
- hmotnoprávne podmienky výpovede a jej prerokovania s odborovou organizáciou boli dodržané; a
- proces prerokovania a doručenia výpovede bol vykonaný v súlade so Zákonníkom práce.

13. Písomne sa vyjadril žalobca listom právneho zástupcu zo dňa 24.09.2021, v ktorom uviedol, že základnou spornou merítornou otázkou je predovšetkým posúdenie otázky, či reálne existovala nadbytočnosť na strane zamestnanca a ak áno, či existuje príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Predovšetkým bolo vecou zamestnávateľa, aby v konaní preukázal, že jeho konanie nie je účelové a či výpoveďou neuplatnil následne výkon práv v rozpore s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 Zákonníka práce), pre ktorý dôvod je podľa neho rovnako možno výpoveď určiť za neplatnú. O účelovosti svedčí aj tá skutočnosť, že personálna riaditeľka žalovaného K. L. odmietla odpovedať na otázku, aký bol vzťah žalobcu s generálnym riaditeľom (teda subjektom, ktorý organizačnú zmenu prijal). Takáto otázka resp. odpoveď na ňu sa javí ako nanajvyš dôležitá, keďže žalobca tvrdí, že sám generálny riaditeľ negatívne vnímal osobu žalobcu z dôvodov, ktoré sme špecifikovali. V kontexte uvedeného je potrebné mať po tom za to, že nešlo o organizačnú zmenu, ale dôvody boli osobné práve u generálneho riaditeľa. Výsluch generálneho riaditeľa by výrazne napomohol posúdeniu otázky, či prípadný výkon práv nebol v rozpore s dobrými mravmi, na ktoré judikatúra práve v poslednom období výrazným spôsobom dbá.

13.1. Okrem toho, bolo potrebné predovšetkým porovnať si obsahovú pracovnú náplň „nadbytočného zamestnanca“ s pracovnou náplňou generálneho riaditeľa pred a po organizačnej zmene. V neposlednom rade bolo potrebné posúdiť, či generálny riaditeľ spĺňa predpoklady pre výkon danej práce (predovšetkým z pohľadu jazykovej znalosti) a či po prijatí organizačnej zmeny sa mu zmenila dĺžka pracovného času. Ak sa nezmenila, bolo potrebné sa zaoberať tým, čo sa stalo s „pracovnou náplňou“, ktorú vykonával generálny riaditeľ do organizačnej zmeny a ak zanikla, či zamestnávateľ preplácal zamestnancovi (generálnemu riaditeľovi) náhradu mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa.

13.2. Formálnosť eventuálne reálnosť výpovedného dôvodu bolo potrebné posúdiť aj z pohľadu, že s odstupom niekoľkých mesiacov zamestnávateľ opätovne vytvoril totožné pracovné miesto a generálny riaditeľ odovzdal svoju agendu „späť“ novoprijatému zamestnancovi. Je tak potrebné mať na zreteli, že práve v dôsledku uvedeného značne poklesla pracovná náplň generálneho riaditeľa a tak je potrebné zistiť, či mu poklesol týždenný ustanovený pracovný čas, išlo o prekážky v práci na strane zamestnávateľa alebo mu pred prijatím zamestnanca vzrástla pracovná agenda a to tak, že ju nebolo možné vykonávať v rámci týždenného pracovného času (teda či v rozhodujúcom období mal napr. nadčasy a pod.). Preukázanie reálnosti výpovedného dôvodu bolo povinnosťou práve zamestnávateľa.

13.3. V tomto smere treba prijať záver, že žalovaný hodnoverne nielenže nepreukázal, ale ani neobjasnil potrebu zníženia práce, ale naopak deklaroval potrebu jej zvýšenia. Samotná skutočnosť, že kompletne celá agenda žalobcu prešla na generálneho riaditeľa je absurdná a objektívne nie je možné, aby takúto agendu kompletne prebral. Išlo o agendu, ktorá si vyžadovala plnenie pracovných úloh v rozsahu týždenného ustanoveného času. Napriek tomu, že žalobca túto skutočnosť opakovane sponchyboval, žalovaný nepreukázal, že by túto agendu reálne aj generálny riaditeľ mohol vykonávať a neuviedol žiadne skutočnosti, z ktorých by bolo možné takýto záver aj vyvodiť. Nepredložil ani len svoju pracovnú zmluvu a pracovné dokumenty, z ktorých by náplň jeho práce vyplývala.

13.4. S prihliadnutím na rozhodovacia činnosť, či právnu teóriu, je okrem uvedeného potrebné prijať záver, že vo výpovedi bolo potrebné vymedziť a konkretizovať písomné rozhodnutie zamestnávateľa svedčiace o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách; povinnosťou žalovaného bolo v písomnej výpovedi konkretizovať charakter organizačnej zmeny, ktorá u neho nastala a v dôsledku ktorej sa mal stať žalobca nadbytočným. Tieto nedostatky nie je možné v rámci súdneho konania odstrániť, či zhojiť a preto práve nepreskúmateľnosť danej výpovede, len potvrdzuje správnosť názoru žalobcu o jej neplatnosti.

13.5. K rozhodovacej praxi pri riešení otázky existencie reálnej nadbytočnosti poukázal na rozhodnutia NS SR:

13.5.1. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 3 Cdo 54/2018, zo dňa 7. 8. 2018. Príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca nie je daná v prípade, keď zamestnávateľ rozhodne, že v budúcnosti je pre neho práca toho istého druhu naďalej potrebná, avšak nie v doteraz dohodnutom kratšom pracovnom čase, ale v ustanovenom (dlhšom) týždennom pracovnom čase. Zamestnanec sa v dôsledku takejto organizačnej zmeny nestáva nadbytočným v zmysle [§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce], lebo ním doposiaľ vykonávaná práca určitého druhu (náplne) sa nestala pre zamestnávateľa nepotrebnou.

13.5.2. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 124/2010 Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektívnosť práce. Vo výpovedi bolo potrebné vymedziť a konkretizovať písomné rozhodnutie zamestnávateľa svedčiace o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách; povinnosťou žalovaného bolo v písomnej výpovedi konkretizovať charakter organizačnej zmeny, ktorá u neho nastala a v dôsledku ktorej sa mal stať žalobca nadbytočným.

13.5.3. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 7 Cdo 20/2020. Uplatnený výpovedný dôvod spočívajúci v znížení počtu zamestnancov na úseku BO musí byť v príčinnej súvislosti s

nadbytočnosťou zamestnanca. Súd prvej inštancie mal z vykonaného dokazovania za preukázané, že zamestnávateľ ukončil pracovný pomer výpoveďou práve so žalobcom z dôvodu ním podávaných opakovaných sťažností a podaní týkajúcich sa práce a pracoviska. Žalovaný výpoveďou uplatnil následne výkon práv v rozpore s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 Zákonníka práce), pre ktorý dôvod je podľa neho rovnako možno výpoveď určiť za neplatnú.

13.5.4. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp.zn. 5 Cdo 111/2016 . Odvolací súd na rozdiel od súdu prvej inštancie dospel k záveru, že výpoveď nespĺňala formálne zákonné náležitosti v zmysle ustanovenia § 61 ods. 2 veta druhá Zákonníka práce, pretože dôvod výpovede v nej uvedený bol nepravdivý, t.j. nezodpovedal skutočnosti, a preto bolo nevyhnutné kvalifikovať výpoveď ako neplatnú. Podľa obsahu výpovede bola dôvodom skončenia pracovného pomeru žalobkyne nadbytočnosť vzhľadom na organizačné zmeny u zamestnávateľa, u ktorého došlo k zníženiu stavu zamestnancov.

13.5.5. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 5 Cdo 82/2007 Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z.) je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného výpovedného dôvodu je splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

14. Na pojednávaní dňa 29.09.2021 právny zástupca žalovaného uviedol, že chce vzniesť na súd žiadosť podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce a to takú, že pre prípad, ak by súd rozhodol v prospech žalobcu a uznal výpoveď z pracovného pomeru za neplatnú, žiadajú, aby súd určil, že pracovný pomer žalobcu zaniká, túto žiadosť odôvodňujú skutočnosťou, že bez ohľadu na výsledky tohto konania u žalovaného došlo k organizačnej zmene a žalovaný by po prípadnej prehre v súdnom konaní nemal ako pridať žalobcovi prácu. Ďalším dôvodom je skutočnosť, že žalobca t.č. je zamestnaný a situácia bez určenia zániku pracovného pomeru žalobcu by priniesla viac chaosu než riešenia. Pokiaľ sa jedná o vyjadrenie žalobcu z 24.09. ako také, považujú ho za veľmi tendenčné a vyslovujúce viacero špekulácií bez reálneho podkladu. Ako reakciu naň chcú zdôrazniť, že doteraz prebiehajúce dokazovanie ukázalo, že organizačná zmena, ktorá bola prijatá v januári 2020, bola pred jej prijatím dlhšie diskutovaná v rámci vedenia spoločnosti a taktiež s akcionárom spoločnosti. Uvedená organizačná zmena rekonštruovala celé obchodné oddelenie a dotkla sa približne 35 zamestnancov spoločnosti, vrátane žalobcu. Skutočnosť, že agendu po žalobcovi prezval generálny riaditeľ potvrdil tak samotný generálny riaditeľ v písomnom oznámení, ktoré je súčasťou spisovej dokumentácie, čo je dôležitejšie, potvrdili ho aj svedkovia navrhnutí žalobcom.

14.1. Nepovažujú za účelné výsluch samotného A. L., pretože tak, ako kontext, v ktorom je výsluch navrhovaný, ide nad rámec prieskumu rozhodnutia, ktorý súd môže vykonať. Žalobca príkladno vo svojom vyjadrení uvádza, že výsluchom A. L. má dôjsť k osvedčeniu skutočností či vedel, alebo nevedel, komunikovať v slovenčine, prípadne ako stúpala alebo klesala jeho pracovná vyťaženosť. V tomto kontexte je potrebné zdôrazniť, a urobili tak už aj v ich skorších podaniach, že pán L., popri funkcii generálneho riaditeľa, zastáva aj zastával aj funkciu predsedu predstavenstva žalovaného. Ide teda o súbeh pracovného a obchodného pomeru. Z povahy funkcie inštitútu predstavenstva je to štatutárnym orgánom spoločnosti a má povinnosť vykonávať všetky úkony na pokrytie všetkej činnosti v spoločnosti.

15. Na pojednávaní dňa 08.12.2021 bol vypočutý svedok O. T., ktorý vo svojej výpovedi uviedol, že u žalovaného pracuje od roku 2002, v súčasnosti v pozícii National key account manager. Na súčasnú pozíciu nastupoval v polovici januára 2020. Vie o tom, že pozícia žalobcu bola zrušená a o kompetencie obchodného riaditeľa prešli na generálneho riaditeľa A. L.. Jeho pracovná náplň sa týmto nemenila, čiže kompetencie, ktoré mal obchodný riaditeľ na neho neprechádzali. Nepodpisoval žiadnu job description, opis pracovnej pozície spoločnosti. Každá pracovná pozícia u nich má takýto opis a keď idete na tú pozíciu, tak ste vopred oboznámený o tom, čo je náplňou práce, samozrejme to aj podpisujete. Keď sa uchádzal o túto pozíciu, tak to videl predtým a následne to aj podpisoval. Čo sa týka fungovania ďalej tak pán L. sa zúčastňoval na všetkých meetingoch, ktoré boli spojené s biznisom, ale všetkých čo súviseli s chodom výroby. Takisto absolvovali na týždennej báze osobné rozhovory, volané one to one, kde riešili obchodné veci. Jeho zodpovednosťou bolo naďalej, bez zmeny, riadiť oddelenie key account-ov, čiže pod neho nespadlo žiadne iné riadenie, napríklad salesového oddelenia, pokračoval v tej práci, ktorú aj

začal. Myslí si, že v spoločnosti obchodný riaditeľ má miesto, ale vzhľadom na to, že to zastával pán L., tak z tohto pohľadu túto pozíciu mal vždy obsadenú. On bol pre neho vždy k dispozícii akoukoľvek formou a hocikedy. Nový zamestnanec na túto pozíciu prijatý bol až v tomto roku 2021.

15.1. Na otázku právneho zástupcu žalobcu aby opísal reálny výkon súčasnej pracovnej pozície svedok uviedol, že je zodpovedný za spoluprácu so všetkými kľúčovými reťazcami, ktoré pôsobia na slovenskom trhu. Jeho úlohou je viesť tím ľudí, každý z jeho ľudí má pridelených určitých zákazníkov. Oddelenie sa skladá z 5 key account manažérov, z ktorých je jeden na juniorskej pozícii, je tam analytik a implant.

15.2. Na ďalšiu otázku, či jeho priamy nadriadeným bol obchodný riaditeľ, keď táto pozícia existovala svedok odpovedal, že áno.

15.3. Na otázku, že v súčasnosti je opäť funkcia obchodného riaditeľa v spoločnosti a či opäť je jeho nadriadeným svedok odpovedal, že áno.

15.4. Na otázku právneho zástupcu žalobcu aby opísal rozdiel jeho fungovania v čase keď obchodný riaditeľ nebol s tým, odkedy obchodný riaditeľ bol, svedok uviedol, že z jeho pohľadu sa menia osoby, viac v tom zmeny nevidí. Jeho úlohou nebolo chodiť na predstavenstvo spoločnosti, nebol rozdiel v tom, či tam je obchodný, alebo je tam generálny, ktorý zastupuje obchodného. Nemal viac roboty, keď pozíciu zastával generálny riaditeľ, alebo keď ju zastáva obchodný.

15.5. Na otázku ako často je svedok v súčasnosti v kontakte s obchodným riaditeľom svedok uviedol, že obchodný riaditeľ, ktorý nastúpil v súčasnosti u nich nepracuje, nastúpil v apríli a odišiel v októbri. Čiže aktuálne je v kontakte s generálnym riaditeľom a od januára nastupuje nový obchodný riaditeľ. Ten čo nastúpil v apríli, ak to môže porovnať, bolo to veľmi podobné, raz za týždeň mali osobné stretnutia a riešili veci.

15.6. Na otázku právneho zástupcu žalovaného, či je teda možné uzavrieť, potvrdiť, že miera interakcie s A. L., ako obchodným riaditeľom a zároveň generálnym a novým riaditeľom, bola približne rovnaká, svedok uviedol, že bola podobná, lebo úplne presne sa to nedá vyčíslieť. Generálny riaditeľ bol k dispozícii kedykoľvek a akoukoľvek formou - mobil, osobne.

16. Svedok Ing. G. V. vo svojej výpovedi uviedol, že bol zamestnaný u žalovaného od roku 2006 do 31.01.2021, naposledy vo funkcii National sales manager Horeca. Potreba práce žalobcu, ktorú vykonával u žalovaného, podľa neho nezanikla, bola prerozdelená spôsobom, že kompetencie prešli na generálneho riaditeľa, ktorým bol v tom čase A. L.. Z jeho pozície National sales manager sa nič v tom čase nezmenilo, pretože náplň jeho pracovnej pozície sa formálne nezmenila, postupoval naďalej v medziach výkonu práce v pozícii, na ktorej vtedy bol. Ono sa to volá job description, odchodom žalobcu sa to nezmenilo. Kompetencie žalobcu plnohodnotne prebral toho času aj súčasne generálny riaditeľ A. L.. V systéme práce sa mu takisto nič nezmenilo, pretože prípadne, že išiel riešiť vec, ktorá bola nad rámec jeho kompetencií, tak v tom momente sa namiesto žalobcu ako obchodného riaditeľa obracal na generálneho riaditeľa. Pokiaľ ide o potrebu uvedenej pozície táto v takejto pozícii potrebná je, pretože on z jeho vtedajšej pozície v zásade sa nezúčastňoval na predstavenstvách spoločnosti a tým pádom obchodné záujmy spoločnosti hájil generálny riaditeľ. Uvádza domnienku, že vždy keď je na predstavenstve pár členov predstavenstva, každý za svoju oblasť a keď príde k stretu, tak každý si zastupuje svoje záujmy a generálny riaditeľ je vyššia inštancia, ktorá by mala rozhodnúť v prospech spoločnosti, a teda si myslí, že tým, že obchodný riaditeľ tam bol len v zastúpení generálneho riaditeľa, tak záujmy obchodného riaditeľa nemuseli byť hájené na 100%. Potom to už išlo mimo neho.

16.1. Na otázku právneho zástupcu žalobcu, že či potom, ako bola daná výpoveď obchodnému riaditeľovi, žalobcovi, v tom období predtým, alebo krátko potom bol robený, dostali sa nejaké informácie, že sa hľadá nástupca, svedok odpovedal, že nie.

16.2. Na otázku právneho zástupcu žalovaného, či vie nejako zhodnotiť alebo popísať spôsob vedenia, interakciu, medzi ním ako šéfom oddelenia Horecy a obchodným riaditeľom, žalobcom, ako šéfom oddelenia Horecy a generálnym riaditeľom pánom L., svedok uviedol, že forma bola obdobná, stretnutie vo frekvencii s obomi jedenkrát za dva týždne, vo výnimočných prípadoch, keď bolo potrebné niečo z jeho strany prediskutovať tak na vyžiadanie. Nevidel zásadný rozdiel v tom, ako pristupoval k žalobcovi

alebo k pánovi L.. Na oboch sa obracal s rovnakou požiadavkou väčšinou vtedy, keď to presahovalo rámec jeho kompetencií.

17. Právny zástupca žalobcu vo svojej záverečnej reči uviedol, že obrana žalovaného v konaní spočívala predovšetkým v tvrdení, že súd nemá právo riešiť obsahovú stránku organizačných zmien, či mali význam alebo nie, či by sa dali urobiť lepšie ale preskúmať ich skutočnosť, či sa naozaj stali. Žalovaný tiež označil argumenty žalobcu za špekulatívne, nezakladajúce sa na pravde alebo priam za konšpiráciu. Žalobca od počiatku tvrdil, že nežiada, aby súd vyhodnocoval obsahovú stránku organizačných zmien, v zmysle, či sa mali nejaké zmeny urobiť, alebo či sa mohli urobiť lepšie, ale poukazoval okrem iného na to, že právny úkon výpovede žalovaného nebol urobený vážne, organizačná zmena, týkajúca sa zrušenia pozície žalobcu bola urobená len na oko a jej jediným cieľom bolo ukončenie pracovného pomeru so žalobcom, nie vykonanie skutočnej organizačnej zmeny. Má za to, že v konaní boli preukázané nasledovné skutkové tvrdenia:

- organizačná zmena týkajúca sa žalobcu bola urobená s cieľom ušetriť a pozícia žalobcu bola jedna z najlepších platených (výpoveď svedkyne pani L., personálnej riaditeľky žalovaného)
- žalobca mal posledné hodnotenie pred skončením pracovného pomeru zo strany žalovaného formulované ako pod očakávanie, hoci polročné bolo štandardné. Uvedené vníma žalobca ako prejav zhoršených osobnostných vzťahov medzi ním a generálnym riaditeľom žalovaného. Žalobca mal posledné osobné hodnotenie z januára 2020 ktoré hodnotil práce za celý rok 2019 na úrovni pod očakávanie až nedostatočné, pričom dôvodom takto zlého hodnotenia bolo správanie sa pri výkone práce. Táto skutočnosť podľa žalobcu poukazuje na skutočný motív výpovede, vyhrotený osobný vzťah medzi generálnym riaditeľom a žalobcom v závere roka 2019
- pracovná pozícia obchodného riaditeľa bola u žalobcu obnovená a je fungujúca aj v súčasnosti, pričom samotný generálny riaditeľ vnímal potrebu obnovenia pozície obchodného riaditeľa čo najskôr, poukazuje na jeho vyjadrenie zo dňa 16.12.2020, založené v súdnom spise. Pani L. vo svojej výpovedi uviedla, že o znovu vytvorení pracovnej pozície obchodného riaditeľa začali uvažovať v septembri 2020, to v zásade zodpovedá uplynutím dvoch mesiacov od ukončenia pracovného pomeru žalobcu
- zrušenie pracovnej pozície ako také bolo nelogickým krokom, poukazuje na vyjadrenie svedka Ing. G. V., z tvrdenia ktorého vyplýva, že kumulácia funkcie obchodného a generálneho riaditeľa môže mať za následok, že generálny riaditeľ stráca s kumulovaním funkcie odstup, ktorý je pri riadení a rozhodovaní v spoločnosti potrebný. Za kontraproduktívne ho očividne považoval aj samotný žalovaný, keďže funkcia pracovnej pozície obchodného riaditeľa bola vzhľadom na okolnosti čo najskôr obnovená. Nie bez významu je pre vytvorenie celkového kontextu poukázať aj na to, že ani jedna sesterská spoločnosť žalovaného a žalobcovi nie je známa ani iná obdobná spoločnosť, nevykonáva svoju činnosť bez samostatnej pozície obchodného riaditeľa. Žalovaný nepredložil dôkaz o opaku, iba poukázal, že ide o irelevantné tvrdenie. Sesterské spoločnosti v ČR, Poľsku, Rakúsku majú dokonca dvoch obchodných riaditeľov
- generálny riaditeľ, ktorý po organizačnej zmene prevzal funkciu obchodného riaditeľa vykonával svoju funkciu cez emaily a stretnutia s priamymi podriadenými, poukazujeme na svedecké výpovede Ing. L. E., O. T. a Ing. G. V.. Nebolo preukázané, že by generálny riaditeľ z titulu pozície obchodného riaditeľa vykonával obchodné stretnutia s obchodnými partnermi, že by mu bola zmenená prac. zmluva, udelené osobitné ohodnotenia, zmeny, popis práce atď. obchodný riaditeľ je kľúčovou postavou v obchodných rokovaníach a je bežnou obchodnou zvyklosťou, že zmena na tejto pozícii sa obchodným partnerom osobitne komunikuje. V danom prípade generálny riaditeľ zmenu na pozícii obchodného riaditeľa, po ukončení pracovného pomeru so žalobcom, obchodným partnerom žiadnym formálnym, písomným spôsobom nekomunikoval, pričom má za to, že jediným dôvodom na takéto konanie, nekonanie, je skutočnosť, že pracovná pozícia obchodného riaditeľa mala byť čo najskôr obnovená.

17.1. Preukázané skutkové tvrdenia dokazujú, že organizačná zmena, ktorá zrušila pozíciu obchodného riaditeľa bola od začiatku urobená ako prechodné riešenie, ktoré malo jediný cieľ ukončiť pracovný pomer s osobou žalobcu, a to pre nezhody s generálnym riaditeľom. Takýto úkon nemôže byť vnímaný ako vážny, keďže nespĺňa ani požiadavku, ktorú vo výpovedi definoval sám žalovaný, malo ísť o zrýchlenie prijímania rozhodnutí a celkové zefektívnenie práce.

17.2. Žalovaný na všetky vyššie uvedené výhrady žalobcu argumentuje tým, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo písomné, výpoveď bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov a že v súvislosti s obnovením pracovnej pozície bola dodržaná lehota požadovaná zákonom. Žalovaný tvrdí, že splnil všetky povinnosti kladené zákonníkom práce na formu a obsah výpovede. Takáto argumentácia

je však všeobecná a formalistická. Žalobca tvrdí a vyplýva to aj zo skutkového stavu, že vykonanie organizačných zmien v dôsledku ktorých došlo k zlúčeniu pracovnej pozície obchodného riaditeľa s pozíciou generálneho riaditeľa nebolo vykonané vážne a obchádzalo zákon. Ak sa právny úkon neurobí vážne, je neplatný, rovnako ako keď obchádza zákon § 37 a § 39 Občianskeho zákonníka.

17.3. Vo výpovedi, ktorú dal žalovaný žalobcovi sa uvádza, že výpoveď je dávaná z dôvodu organizačnej zmeny spočívajúcej v znížení stavu zamestnancov zamestnávateľa z organizačných dôvodov za účelom zavedenia zmeny riadenia podniku, a to zrýchlením prijímania rozhodnutí a celkového zefektívnenia práce. Takto daná výpoveď nemôže byť považovaná za platnú. Nemôže byť vnímané ako vážne konanie, ak je na jednej strane deklarované, že účelom organizačných zmien, ktoré sú dôvodom na danie výpovede je zrýchlenie prijímania rozhodnutí a celkové zefektívnenie práce a zároveň na strane druhej žiaden z týchto dôvodov nebol preukázaný, ba dokonca bol preukázaný opak. Došlo tak aj k obchádzaniu zákona, keď sa iba teoreticky použil dôvod organizačných zmien, aby mohla byť formálne daná výpoveď, hoci skutkový stav tomu nezodpovedal. V konaní nebolo žiadnym spôsobom preukázané, že by došlo k zrýchleniu prijímania rozhodnutí a nebolo ani preukázané, ako to žalovaný plánoval dosiahnuť. Práve naopak svedkovia potvrdili, že z ich ohľadu nedošlo k žiadnej zmene, keďže svoje záležitosti akurát nekomunikovali s obchodným riaditeľom, ale s generálnym. Navyše svedok Ing. L. E. vo svojej výpovedi uviedol, že po zlúčení funkcie obchodného riaditeľa s generálnym riaditeľom stratil partnera na komunikáciu a pravidelná interakcia, ktorá bola so žalobcom, sa v podstate vytratila.

17.4. Žalovaný ani neuviedol, v čom malo spočívať celkové zefektívnenie práce. Samotné zlúčenie funkcie obchodného a generálneho riaditeľa nemôže byť samé o sebe považované za zefektívnenie práce, práve naopak. Počas trvania pracovného pomeru sa ukázalo, že komplexnosť agendy obchodného riaditeľa je tak veľká, že v januári 2018 boli odobraté povinnosti obchodnému riaditeľovi, týkajúce sa riadenia distribúcie a logistiky, aby sa viac mohol venovať obchodnej činnosti, čo je jeho hlavnou náplňou. Táto zmena bola urobená za účelom zvýšenia efektivity práce a táto zmena sa osvedčila, čo sa prejavilo v hospodárskych výsledkoch. Preto ak sa o dva roky v záujme zefektívnenia práce mala pozícia obchodného riaditeľa, ktorá je sama o sebe komplexná, zlúčiť s ešte komplexnejšou pozíciou generálneho riaditeľa, nemožno v žiadnom prípade hovoriť o zefektívnení práce. Je to otvorené popretie akejkoľvek logiky. Preto aj keď podľa žalovaného súd nemá právo riešiť obsahovú stránku organizačných zmien, či mali význam alebo nie, či by sa dali urobiť lepšie, neznamená to, že súd má byť voči organizačným zmenám nevšímavý, ak sa jednoznačne vymykajú základnej logike a ak majú znaky obchádzania zákona. A je nelogické, bolo to aj preukázané ustálením skutkového stavu, napr. samotná vôľa generálneho riaditeľa čo najskôr obnoviť funkciu obchodného riaditeľa a jej skoré reálne obnovenie, aby spoločnosť nemala pozíciu obchodného riaditeľa. Preto ak aj súd nemá dôvod skúmať obsah organizačných zmien z pohľadu ich ekonomickej výhodnosti, je potrebné, aby organizačné zmeny, zámer a ich následné prevedenie skúmal minimálne do tej hĺbky, v akej sa mali javiť z ohľadu elementárnej logiky, teda či právny úkon zodpovedá aj skutočnosti a z pohľadu toho, či právny úkon spĺňa všetky náležitosti, ktorý zákon vyžaduje z pohľadu toho, aby bol platný, teda vážnosť, zrozumiteľnosť, určitosť, neodporovanie zákonu, či jeho obchádzanie. Ak by pripustili, že súd nemá právo zaoberať sa výhradami žalobcu a posudzovať ich, museli by pripustiť, že súd nemá v prejednávanej veci právo žiadnym spôsobom posudzovať to, či právny úkon zodpovedá skutočnosti a takáto úvaha je neprípustná, keďže takáto prax by z ustanovenia Zákonníka práce o dôvodoch výpovede pre ust. § 63 ods. 1 písm. b) urobila čisto formalistické ustanovenie, ktoré by bez akýchkoľvek praktických komplikácií umožňovalo zamestnávateľovi vykonať skončenie pracovného pomeru prakticky s ktorýmkoľvek zamestnancom a prakticky bez akéhokoľvek skutočne zákonného dôvodu.

17.5. Žalobca bol nielen zamestnancom, manažérom, ktorý mal svojich podriadených, ale bol aj členom predstavenstva. Z titulu svojej pozície sa tak aktívne zaujímal o podmienky zamestnancov, ich odmeňovanie, či motivovanie. V tomto smere vyjadroval aj svoje názory. Až keď mal žalobca podstatne odlišné názory, ktoré otvorene komunikoval a v rámci svojich kompetencií presadzoval, dostal sa do rozporu s generálnym riaditeľom a vyvstal záujem, aby bol pracovný pomer žalobcu ukončený. Keďže nebolo objektívne možné aplikovať výpovedné dôvody a odmietol dohodu, ktorá bola zjavne neprimeraná vzhľadom na pozíciu, ktorú žalobca zastával, vytvoril sa dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, aj keď s vedomím, že zrušenie pozície obchodného riaditeľa bude vyznievať pre kompetentných nelogicky a nebude ani viesť k zrýchleniu rozhodovania, ani k zefektívneniu práce. Žiada, aby súd rozhodnutím neschválil takéto svojvoľne konanie žalovaného, ktoré je hrubým popretím zákona, keďže organizačné zmeny majú slúžiť na zefektívnenie zamestnávateľa a prispôbenie sa trhovým

podmienkam a nie ako umelé vytváranie dôvodov na skončenie pracovného pomeru s cieľom obchádzať ustanovenia Zákonníka práce, ktoré garantujú zamestnancovi určitú mieru ochrany pred svojvoľným prepúšťaním.

17.6. Žalobca je toho názoru, že výsluch generálneho riaditeľa ako svedka a jeho konfrontácia so žalobcom mohol ešte viac podporiť argumenty žalobcu a zdôrazniť, že výpoveď z organizačných dôvodov bola iba formalistickým úkonom. Absencia vykonania takéhoto dôkazu, resp. namietanie vykonania takéhoto dôkazu zo strany žalovaného má preto byť vykladaná na ťarchu žalovaného keďže dôkazné bremeno, ako aj bremeno tvrdenia, zaťažuje práve žalovaného.

17.7. Osobitne poukazuje na nimi citovanú judikatúru, najmä podania zo dňa 24.09.2021 a na tam uvedené rozhodnutie NS SR zo dňa 07.08.2018, kde je uvedené, že príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca nie je daná v prípade, keď zamestnávateľ rozhodne, že v budúcnosti je pre neho práca toho istého druhu naďalej potrebná, avšak nie v doteraz dohodnutom kratšom pracovnom čase ale v ustanovenom dlhšom týždennom pracovnom čase. Zamestnanec sa v dôsledku takejto organizačnej zmeny nestáva nadbytočným, lebo ním doposiaľ vykonávaná práca určitého druhu náplne sa nestala pre zamestnávateľa nepotrebnou. Správanie žalovaného po skončení pracovného pomeru dosvedčuje tú skutočnosť, že sám žalovaný nemal nikdy v úmysle zrušiť miesto obchodného riaditeľa, ale len umelo vytvoril situáciu, ktorú by pri nesprávnej aplikácii práva bolo možné subsumovať pod príslušné hmotnoprávne ustanovenia Zákonníka práce.

17.8. Z uvedených dôvodov žiada súd, aby žalobe v celom rozsahu vyhovel a žalobcovi priznal náhradu trov konania v plnom rozsahu. Na otázku sudcu právny zástupca žalobcu uviedol, že trvajú na žalobnom petite tak, ako ho pôvodne navrhli a to i vzhľadom na návrh právneho zástupcu žalovaného na pojednávaní dňa 29.09.2021 s poukazom na ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

18. Právny zástupca žalovaného vo svojej záverečnej reči uviedol, že žalobca v priebehu konania veľakrát fabuloval vyslovoval rôzne domnienky smerom k žalovanému o jeho úmysloch alebo vážnosti prijatého rozhodnutia o organizačnej zmene, rovnako tak sa vyjadroval aj ohľadom všeobecnej ekonomickej teórie a riadenia podnikov, štruktúre, postaveniu pozície obchodného riaditeľa. Väčšina týchto tvrdení bola neustále opakovaná, no žalovaný ich nepovažuje v žiadnom prípade za preukázané a veľmi rád by zdôraznil, že ich sústavné opakovanie, vrstvenie, nemôže byť v nijakom prípade považované za ustálenie skutkového stavu.

18.1. Žaloba žalobcu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru bola založená na argumentácií, že žalovaný nedodrжал zákonom stanovený postup a druhým argumentom bolo, že samotné skončenie pracovného pomeru bolo účelové a nespočívalo v aktuálnych potrebách zamestnávateľa. Žalovaný je presvedčený, že sa mu podarilo preukázať tak skutočnosť, že formálny postup dodržal, ako aj vyvrátiť akékoľvek útoky o tom, že jeho postup zrušenie pozície a výpoveď boli akokoľvek účelové a mierené len na osobu žalobcu.

18.2. Pokiaľ sa jedná o formálnu stránku procesu výpovede, chce zdôrazniť, že žalovaný prijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene a zrušení pozície obchodného riaditeľa, čím realizoval svoje výsostné právo na slobodný výber zamestnanca v požadovanom počte a v želanej štruktúre. Nešlo o izolovanú zmenu, nešlo iba o zmenu, kedy sa jeho rozhodnutie dotklo iba pozície žalobcu, ale bolo to jedno z viacerých rozhodnutí, ktorým žalovaný reorganizoval a reformoval oddelenie obchodu. V rámci ich skorších vyjadrení doložili súdu ostatné rozhodnutia o organizačných zmenách, ktoré prebiehali v zime a v jari roku 2020 a ktoré sa dotkli zhruba 35 pracovných pozícií. Takto uvedený širší rámec sám o sebe vyvracia veľkú časť pochybností a špekulácií žalobcu o tom, či sa jednalo o vážne myslenú zmenu, alebo či to bolo len účelovo namierené voči žalobcovi.

18.3. Výpoveď z pracovného pomeru bola riadne a vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, čo vyplynulo tak z písomnej dokumentácie, ako aj z výsluchu svedkyne pani L. a pani H..

18.4. Žalovaný takisto preukázal, že si voči žalobcovi splnil takzvanú ponukovú povinnosť, pričom žalobca všetky ponúkané pozície odmietol. Po splnení si týchto krokov žalovaný pristúpil k osobnému doručeniu výpovede.

18.5. Pokiaľ sa jedná o argumenty ohľadne účelovosti, tieto žalobca v rámci ústnej časti konania rozširoval, žiadal súd preskúmať ekonomickú podstatu rozhodnutia o organizačnej zmene, špekuloval o jej dopadoch a umelo prenášal dôkazné bremeno na stranu žalovaného. S ohľadom na ustálenú rozhodovaniu prax NS, žalovaný nie je povinný preukazovať, či zamýšľané ekonomické efekty organizačných zmien sa dostavili, rovnako tak žalovaný nie je povinný žiadnym smerom uplatňovať akúkoľvek všeobecnú ekonomickú teóriu o tom, koľko má mať obchodných riaditeľov a či tam majú byť funkcie, ktoré sú samostatné, alebo zlúčené. Táto skutočnosť vyplýva rovnako z ustálenej praxe NS, ktorá určuje to, že súdy nie sú oprávnené tieto ekonomické aspekty organizačných zmien posudzovať. Naopak tak teória pracovného práva ako aj ustálená súdna prax požadujú, aby žalovaný preukázal v rámci svojej procesnej obrany, že uskutočnené organizačné zmeny neporušujú zásadu rovnakého zaobchádzania a že k ich realizácii skutočne došlo. Žalovaný v tomto ohľade predložil súdu veľké množstvo dôkazného materiálu, ktoré svedčilo o tom, že funkciu obchodného riaditeľa na seba skutočne prevzal generálny riaditeľ pán A. L., a to tak internými oznámeniami, emailovou komunikáciou, ako aj výberom časti pracovného kalendára pána L.. Tieto okolnosti potvrdili aj všetci štyria svedkovia, ktorých navrhla strana žalobcu a to tak pán V., T. a v niektorých ohľadoch aj pán D. a E.. Všetci potvrdili, že pán L. skutočne vykonával funkciu obchodného riaditeľa, pričom niektorí (G. V. K. O. T.) tvrdili, že túto funkciu vykonával v obdobnom rozsahu a obdobným spôsobom ako sám žalobca. Nemožno preto akokoľvek pochybovať o vážnosti zrušenia pozície obchodného riaditeľa ani o tom, či sa jej skutočne pán L. ujal alebo nie. Zo skutočností, že nový obchodný riaditeľ nastúpil do spoločnosti v apríli 2021 vyplýva, že A. L., ako generálny riaditeľ, vykonával funkciu obchodného riaditeľa rok a štvrt'. Za zmienku rovnako stojí, že pán A. L. okrem pozície generálneho riaditeľa je aj štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorého miera, záber, činností nie je nijako obmedzený a priamo z Obchodného zákonníka preňho vyplýva povinnosť zabezpečovať všetky aktivity spoločnosti. Táto skutočnosť vyvracia akékoľvek špekulácie žalobcu o tom, či bola alebo nebola zmenená pracovná zmluva pána A. L.. Zmena pracovnej zmluvy pána L. nebola nijako potrebná preto, aby mohol vykonávať činnosti obchodného riaditeľa.

18.6. Žalobca sa v súdnom konaní rovnako snažil preukázať, že medzi generálnym riaditeľom a ním boli vyhrotené osobné vzťahy. Toto sa snažil preukázať formou osobných hodnotení a rovnako tak angažovanosťou vo vzťahu k zamestnancom, prípadne k zamestnaneckým benefítom. V tejto úvážke, že v spore o neplatné skončenie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti je úplne irelevantné posudzovať prínos žalobcu tak v smere ekonomického rozvoja spoločnosti, ako aj v smere nejakých zamestnaneckých, alebo pracovných, podmienok.

18.7. Na záver reaguje schematicky na niektoré vyslovené body v záverečnej reči žalobcu. 1. pokiaľ žalobca vo svojej záverečnej reči, prípadne v iných podaniach, odkazuje na vyjadrenie generálneho riaditeľa z 16.12.2020, odkazuje tak na nahrávku a jej prepis, ktorý síce v súdnom spise založený je, avšak považuje ho za nezákonne získaný dôkaz. Každopádne malo sa jednať o vyjadrenie zo 16.12.2020, teda pol roka po tom, čo vo svojej funkcii skončil sám žalobca a takmer rok od momentu, kedy funkciu obchodného riaditeľa prevzal sám generálny riaditeľ. Po 2. žalobca opätovne argumentuje ekonomickou teóriou elementárnou logikou pri riadení podniku, keď používa príklad iných spoločností v skupine Heineken z okolitých krajín, ktoré majú samostatnú pozíciu obchodného riaditeľa, prípadne majú zdvojenú pozíciu obchodného riaditeľa. Opätovne uvádza, že tieto skutočnosti sú irelevantné. Žiaden z predpisov platných na území SR nekáže zamestnávateľovi ako si má stanoviť organizačnú štruktúru. Zákonník práce káže, aby pri procese organizačných zmien neboli porušené predpisy o rovnakom zaobchádzaní a tieto porušené neboli. Po 3. žalobca vo viacerých bodoch svojej záverečnej reči spochybňoval efektivitu a zrýchlenie procesov rozhodovania a tvrdil, že organizačnou zmenou pri ktorej došlo k zrušeniu pozície obchodného riaditeľa k žiadnemu zrýchleniu, ani k zefektívneniu nedošlo. Uvedené považuje za úplné vytrhnutie situácie z kontextu a úplné nepochopenie organizačných zmien ako takých. Čo už môže byť viac zrýchľujúce ako keď sa informácia od jednotlivých členov tímov obchodného oddelenia dostane priamo ku generálnemu riaditeľovi, bez mezdikroku obchodného riaditeľa. Čo už môže byť zväčšením efektivity, ako keď sa ušetrí plat obchodného riaditeľa, o ktorom žalobca vo svojej záverečnej reči uviedol, že bol jeden z najvyšších.

18.8. Žalovaný je presvedčený, že pred súdom preukázal tak dodržanie formálnych povinností ako aj skutočnosti, že organizačnú zmenu myslel vážne a že táto nebola nijakým spôsobom mierená len voči osobe žalobcu. Rovnako je tak žalovaný presvedčený, že pred súdom v širokom rozsahu preukázal, že organizačná zmena bola skutočná, že nič nezastierala a že to, čo bolo uvedené v písomnom rozhodnutí bolo následne realizované aj v skutočnosti.

18.9. S ohľadom na vyššie uvedené považuje žalobu za nedôvodnú a navrhuje a žiada súd, aby žalobu v celom rozsahu zamietol a priznal žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu.

19. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, svedkov Mgr. K. L., T. H., Ing. Y. D., Ing. L. E., O. T., Ing. G. V., oboznámením sa s obsahom pracovnej zmluvy uzavretej medzi žalobcom a žalovaným, dohôd o zmene pracovných podmienok, výpovede z pracovného pomeru, oznámenia žalobcu, že trvá na ďalšom zamestnávaní, zápisnice z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti Heineken, a.s. (žalovaného), organogramov, žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru s odborovou organizáciou zo dňa 10.01.2020, zápisnice z prerokovania skončenia pracovného pomeru s odborovou organizáciou podľa § 74 Zákonníka práce zo dňa 10.01.2020, ponuky pracovného miesta v súlade s § 63 ods. 2 Zákonníka práce, zápisnic z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti žalovaného, vymenovanie za generálneho riaditeľa Heineken Slovensko, výpisu z obchodného registra žalovaného, mailových komunikácií, polročného a koncoročného hodnotenia žalobcu, žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru a zápisnice z prerokovania skončenia pracovného pomeru zo dňa 10.01.2020 týkajúce sa Y. D. (sales support manager) manažér pre podporu predaja, listiny o skončení pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 07.01.2020 danú Ing. Y. D., ostatných listinných dôkazov a zistil tento skutkový stav:

19.1. Dňa 26.09.2013 uzavrel žalobca ako zamestnanec so žalovaným ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu s dohodnutým druhom práce riaditeľ pre predaj a distribúciu - Sales & Distribution Director, s miestom výkonu práce Bratislava a s dohodnutým dňom nástupu do práce 01.10.2013.

19.2. Dňa 23.05.2016 uzavrel žalobca so žalovaným dohodu o zmene pracovných podmienok s uvedením druhom práce Sales & Distribution Director - riaditeľ pre predaj a distribúciu, miesto výkonu práce Bratislava, Hurbanovo, adresa trvalého bydliska a tiež sa dohoda týkala výšky základnej hrubej mesačnej mzdy 7.484,- eur.

19.3. Dňa 01.04.2017 uzavrel žalobca so žalovaným dohodu o zmene pracovných podmienok, kde okrem iného sa tiež upravovala výška hrubej mesačnej mzdy, s uvedením pracovnej pozície Sales and Distribution Director - riaditeľ pre predaj a distribúciu.

19.4. Dňa 01.01.2018 uzavrel žalobca so žalovaným dohodu o zmene pracovných podmienok, v ktorej dohode sa uvádza pracovná pozícia žalobcu Sales Director, výška hrubej mesačnej mzdy bola dohodnutá 8.219,- eur.

19.5. Dňa 31.12.2018 uzavrel žalobca so žalovaným dohodu o zmene pracovných podmienok, kde sa pracovná pozícia uvádza Sales Director - obchodný riaditeľ, dohodnutá hrubá mesačná mzda vo výške 8.339,- eur.

20. Zo zápisnice z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. zo dňa 10.01.2020 vyplýva, že programom rokovania bolo rozhodnutie o organizačných zmenách, ku ktorému bodu Mgr. K. L., riaditeľka pre ľudské zdroje, informovala prítomných, že je potrebné prijať organizačnú zmenu spočívajúcu v znížení stavu zamestnancov Spoločnosti ako zamestnávateľa z organizačných dôvodov za účelom zavedenia zmeny riadenia podniku, a to zrýchlením prijímania rozhodnutí a celkového zefektívnenia práce. Na základe tohto rozhodnutia dôjde k zrušeniu nasledovných pozícií:

1. Zrušenie pozície Sales Director ku dňu 31.01.2022 (24:00:00 hod.). Táto organizačná zmena sa bude dotýkať Ing. C. L. (t.j. žalobcu).

2. Reštrukturalizácia oddelenia Sales Support - zrušenie pozície Sales Support Manager ku dňu 31.01.2020 (24:00:00 hod.). Táto organizačná zmena sa bude dotýkať Ing. Y. D..

a) preradenie zamestnancov oddelenia Sales Support do existujúcich štruktúr spoločnosti podľa priloženého programu.

20.1. Zo žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru s odborovou organizáciou podľa § 74 ZP žalovaného zo dňa 10.01.2020 adresovanej Základnej organizácií OZ potravínárov SR pri Heineken Slovensko, a.s. vyplýva, že týmto žalovaný v súlade s ust. § 74 Zákonníka práce a čl. 11 ods. 1 a 5 Kolektívnej zmluvy žiada o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou z organizačných dôvodov zamestnanca C. L. Sales Director (obchodný riaditeľ) ku dňu 31.01.2020.

20.2. Z listu žalovaného zo dňa 10.01.2020 vyplýva, že oznamuje Základnej organizácií OZ potravinárov SR pri Heineken Slovensko, a.s., že na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. zo dňa 10.01.2020 („Rozhodnutie“) sa ruší pracovné miesto Sales Director - Obchodný riaditeľ ku dňu 31.01.2020 (00:00:00 hod.), ktoré toho času zastáva zamestnanec C. L.. V zmysle Rozhodnutia, ak zamestnanec nebude mať záujem o preradenie na iné voľné pracovné miesto u zamestnávateľa, bude skončený pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu organizačných zmien - zrušenie pracovného miesta Ing. C. L., obchodný riaditeľ (Sales Director). Žiadosť o prerokovanie doručená dňa 10.01.2020.

20.2.1. Na tejto listine sa nachádza vyjadrenie odborovej organizácie: súhlasíme. S pečiatkou a podpisom T. H., podpredsedníčka Závodného výboru ZO OZ potravinárov SR pri Heineken Slovensko, a.s.

20.3. Z ponuky pracovného miesta, v súlade s § 63 ods. 2 Zákonníka práce, listu žalovaného adresovaného žalobcovi, zo dňa 10.01.2020, vyplýva, že mu žalovaný oznamuje, že na základe rozhodnutia zamestnávateľa z dôvodu organizačných zmien a v súlade s ustanovením § 63 ods. 2 Zákonníka práce mu ponúkajú nižšie uvedené voľné pracovné miesta. Týmto ho informujú, že zamestnávateľ má možnosť ho preradiť na inú prácu v nižšie uvedených miestach výkonu práce podľa § 63 ods. 2 ZP. Žiada žalovaného, aby vyjadril svoj súhlas, resp. nesúhlas s preradením po dohode na niektorú z ponúknutých voľných pozícií; zoznam voľných pracovných pozícií k uvedenému dňu je tento: skladník - StoreKeeper, Market Analyst HORECA, HR specialist/generalist, Asistent/ka členov predstavenstva, Aistent/ka obchodného tímu, Implant, na ktoré voľné pracovné miesta vo všetkých možnostiach žalovaný krúžkom vyznačil slovo Nie. Súčasne bolo žalobcovi oznámené, že v prípade odmietnutia ponuky inej práce bude žalovaný nútený jeho pracovný pomer skončiť výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

21. Listom žalovaného zo dňa 10.01.2020, označeného ako výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnávateľom z dôvodu organizačnej zmeny v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, žalovaný dáva žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru, ako je to uvedené v bode 1. výpovede, označeného ako výpoveď a jej dôvody, z ktorého bodu vyplýva, že žalovaný oznamuje žalobcovi, že mu dáva výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, z dôvodu organizačnej zmeny spočívajúcej v znížení stavu zamestnancov zamestnávateľa z organizačných dôvodov za účelom zavedenia zmeny riadenia podniku, a to zrýchlením prijímania rozhodnutí a celkového zefektívnenia práce.

21.1. Súčasne v liste oznamuje žalovaný žalobcovi, že: „zamestnávateľ dňa 10.01.2020 prijal rozhodnutie, predmetom ktorého je jeho reorganizácia. Týmto rozhodnutím sa rozhodlo o organizačnej zmene v zmysle § 63 ods. 1 Zákonníka práce“.

21.2. „Na základe tohto rozhodnutia o organizačnej zmene bude k 31.01.2020 zrušená Vaša pracovná pozícia Sales Director, v dôsledku čoho sa stanete pre zamestnávateľa nadbytočným a zamestnávateľ Vás nebude môcť ďalej zamestnávať podľa Vašej pracovnej zmluvy. Tento deň bude zároveň posledným dňom existencie Vašej pracovnej pozície.“

21.3. Z bodu 2. výpovede, označeného ako ponuková povinnosť vyplýva, že žalovaný ako zamestnávateľ má pre žalobcu inú vhodnú prácu v mieste výkonu práce; túto mu zamestnávateľ v súlade s § 63 ods. 2 ZP ponúkol, pričom o žiadnu z nich žalobca neprejavil záujem, čo potvrdil svojim podpisom na ponukovom liste.

21.4. Z bodu 3. výpovede, označeného ako výpovedná lehota, vyplýva, že vzhľadom na to, že ku skončeniu pracovného pomeru dochádza z dôvodu organizačnej zmeny v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pracovný pomer žalobcu trval ku dňu doručenia výpovede najmenej 5 rokov a menej ako 10. Výpovedná doba bude v zmysle podnikovej kolektívnej zmluvy na obdobie 01.04.2019 - 31.03.2021 trvať tri mesiace a začne plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení tejto výpovede.

21.5. Z bodu 4. uvedenej výpovede vyplýva odstupné vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku žalobcu. Výpoveď bola žalobcovi doručená dňa 10.01.2020.

22. Listom žalobcu zo dňa 11.05.2020, označeného ako oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnaní, žalobca oznámil žalovanému, že na ďalšom zamestnávaní trvá.

23. Zo zápisnice z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. zo dňa 25.02.2020 vyplýva, že dňa 11.02.2020 o 8:30 hod. sa konalo rokovanie štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. s programom rokovania, bodu 2. rozhodnutie o organizačných zmenách, ktoré sa týkali zrušenia oddelenia Commercial Audit s pozíciami:

23.1. Zrušenie troch pozícií Commercial Audit Officer ku dňu 29.02.2020 (24:00:00) sa bude dotýkať: U. G., G., K. G., N. M..

23.2. Zrušenie pozície Commercial Audit Specialist ku dňu 29.02.2020 (24:00:00) sa bude dotýkať: Ing. V. G..

24. Zo zápisnice z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. zo dňa 25.02.2020 vyplýva, že dňa 25.02.2020 o 8:30 hod. sa konalo rokovanie štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. s programom rokovania, bodu 2. rozhodnutie o organizačných zmenách, ktoré sa týkali zrušenia pozícií:

24.1. Zrušenie pozície District Sales Manager OFF - Trade pre nitriansky kraj ku dňu 15.03.2020 (24:00:00) sa bude dotýkať zamestnanca D. N..

24.2. Zrušenie pozície District Sales Manager OFF - Trade pre trenčiansky kraj ku dňu 15.03.2020 (24:00:00) sa bude dotýkať zamestnanca D. R..

24.3. Zrušenie pozície District Sales Manager ON - Trade pre trenčiansky kraj ku dňu 15.03.2020 (24:00:00) sa bude dotýkať zamestnanca F. A.L..

24.4. Zrušenie pozície District Sales Manager ON - Trade pre okresy mesta Komárno ku dňu 15.03.2020 (24:00:00) sa bude dotýkať zamestnanca N. E.L..

25. Zo zápisnice z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. zo dňa 05.03.2020 vyplýva, že dňa 05.03.2020 o 10:00 hod. sa konalo rokovanie štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. s programom rokovania, bodu 2. rozhodnutie o organizačných zmenách, týkajúci sa organizačnej štruktúry zamestnancov na oddeleniach OFF- Trade a ON-Trade Spoločnosti:

25.1. Zrušenie 11(slovom: jedenásť) pracovných pozícií Sales representative FOOD - Obchodný zástupca pre potraviny ku dňu 31.03.2020 (24:00:00).

25.2. Zrušenie 12 (slovom: dvanásť) pracovných pozícií Sales representative HORECA - Obchodný zástupca pre HORECA ku dňu 31.03.2020 (24:00:00).

26. Zo zápisnice z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. obsahujúca rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, zo dňa 01.04.2020 vyplýva, že dňa 01.04.2020 o 10:00 hod. sa konalo rokovanie štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. s programom rokovania, bodu 2. rozhodnutie o organizačných zmenách, ktoré sa týkali zrušenia pozícií:

26.1. Zrušenie pracovnej pozície Purchasing Manager for External Portfolio - Manažér nákupu externého portfólia ku dňu 30.04.2020 (24:00:00), sa bude dotýkať zamestnanca C. E..

26.2. Zrušenie pracovnej pozície Field Sales Manager for External Portfolio - Manažér predaja pre externé portfólio ku dňu 30.04.2020 (24:00:00), sa bude dotýkať zamestnanca L. E..

27. Zo zápisnice z rokovania štatutárneho orgánu spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. obsahujúca rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, zo dňa 01.04.2020 vyplýva, že dňa 21.04.2020 o

10:00 hod. sa konalo rokovanie štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. s programom rokovania, bodu 2. rozhodnutie o organizačných zmenách, ktoré sa týkali zrušenia pozícií:

27.1. Zrušenie pracovnej pozície Area Sales Manager - Oblasťný manažér pre externé portfólio ku dňu 30.04.2020 (24:00:00), sa bude dotýkať zamestnancov: Mgr. G. A., H. M..

28. Z listu žalovaného zo dňa 19.11.2018, adresovaného pánovi MM. L., označeného ako vec: vymenovanie za generálneho riaditeľa Heineken Slovensko, vyplýva potvrdenie vymenovanie za generálneho riaditeľa Heineken Slovensko v Slovenskej republike s účinnosťou od 01.01.2019 G. G. L..

28.1. Z výpisu Obchodného registra žalovaného vyplýva, že G. G. L. je vedený ako predseda predstavenstva žalovaného.

28.2. Z listu štatutárneho zástupcu žalovaného, generálneho riaditeľa, A. L., vyplýva, že zamestnancov informuje o dôležitých organizačných zmenách na oddelení predaja. S cieľom zrýchliť rozhodovanie a zefektívniť prácu na oddelení predaja, aby dokázali lepšie čeliť aktuálnym výzvam ich podnikateľského prostredia sa rozhodli zrealizovať nasledovné organizačné zmeny: s platnosťou k 31.01.2020 dochádza k zrušeniu pozície Sales director a celá oblasť predaja bude riadená priamo generálnym riaditeľom. V dôsledku tohto rozhodnutia odchádza zo spoločnosti C. L.. S platnosťou k 31.01.2020 rovnako dochádza k zrušeniu pozície Sales Support Manager a k zániku oddelenia podpory predaja Sales Support v súčasnej podobe. Podpora predaja bude realizovaná inou formou, pričom o podrobnostiach budú informovaní v nasledujúcich HR novinkách. V dôsledku tohto rozhodnutia Y. D. opustí spoločnosť k 31.01.2020.

29. Z predloženého voľného prepisu polročného hodnotenia uskutočneného 25.09.2019 pre žalobcu vyplýva, že hodnotil nadriadený A. L., generálny riaditeľ, a celkové polročné hodnotenie = 3, t.j. plne spĺňa očakávanie.

29.1. Z predloženého voľného prepisu koncoročného hodnotenia uskutočneného začiatkom januára 2020 pre žalobcu vyplýva, že hodnotil nadriadený A. L., generálny riaditeľ, a celkové ročné hodnotenie = 4, t.j. čiastočne spĺňa očakávanie.

30. Podľa § 61 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce, Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

31. Podľa § 63 ods. 1 písm. b), 2 Zákonníka práce, 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.

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, alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f), 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.

32. Podľa § 74 Zákonníka práce, 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.

33. Podľa § 77 Zákonníka práce, Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

34. Výpoveď je jednostranným právnym úkonom, na ktorý sú oprávnení zamestnávateľ i zamestnanec. Na základe výpovede sa pracovný pomer končí uplynutím výpovednej doby ustanovenej v § 62. Zákonník práce predpisuje pre platnosť výpovede obsahové a formálne náležitosti. Obsahovými náležitosťami sú: a) prejav vôle jedného účastníka pracovného pomeru skončiť pracovný pomer, b) presné vymedzenie výpovedného dôvodu. Ide o hmotnoprávne podmienky výpovede, ich nesplnenie zákon spája so sankciou neplatnosti tohto právneho úkonu.

34.1. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone a dôvod výpovede musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Výpovedný dôvod použitý vo výpovedi z pracovného pomeru je charakterizovaný skutkovým vymedzením, súd pri posúdení, o aký výpovedný dôvod ide vychádza zo skutkového opísania tohto dôvodu. Skutková konkretizácia výpovedného dôvodu je potrebná, aby nebolo možné dodatočne tento dôvod meniť. Na druhej strane Zákonník práce od zamestnávateľa nepožaduje, aby rozhodné skutočnosti boli opísané do najmenších podrobností. Na podanie platnej výpovede postačuje, ak zamestnávateľ výpovedné dôvody skutkovo vymedzí tak, aby ich bolo možné akceptovať na základe laického pochopenia, netreba vo výpovedi uviesť všetky detaily a rozvádzať ich do podrobností.

35. Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť skončiť pracovný pomer so zamestnancom z dôvodu jeho nadbytočnosti. K takémuto kroku pristúpi vtedy, keď potrebuje znížiť rozsah pracovnej sily a zamestnanca už na výkon práce nepotrebuje. Preto zákonník práce v § 61 ods. 3 ukladá povinnosť, v zmysle ktorej zamestnávateľ, ktorý dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto, a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

35.1. Ak sa zamestnávateľ rozhodne zrealizovať organizačné zmeny (zmeniť výrobné, technologické postupy, zavádzať nové výrobné zariadenia) a zmeniť tak systém práce, systém úloh, technologické vybavenie, resp. inak zvýšiť efektívnosť svojej činnosti a v dôsledku toho zamestnávateľ nepotrebuje výkon práce od zamestnanca, tento zamestnanec sa pre neho stane nadbytočný. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektívnosť práce. Tieto organizačné zmeny sa musia priamo dotknúť pracovnej pozície daného zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ končí pracovný pomer výpoveďou pre tento výpovedný dôvod.

35.2. Zamestnávateľ musí prijať rozhodnutie o organizačnej zmene v písomnej forme. Rozhodnutie o tom, s ktorým zamestnancom zamestnávateľ skončí pracovný pomer pre nadbytočnosť, je výlučne v rozhodovacej právomoci zamestnávateľa. V súdnej praxi je pre zamestnávateľov ťažko preukázateľné, že organizačná zmena bola bezprostrednou príčinou straty potreby výkonu práce toho konkrétneho zamestnanca. Preto pri formulovaní samotného rozhodnutia o organizačnej zmene, alebo o znížení stavu zamestnancov, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, je dôležité vyporiadať sa so všetkými aspektmi takejto zmeny a jej následkami v podobe nadbytočnosti práce určitej pracovnej pozície. Pri skúmaní platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti je predmetom skúmania súdu aj skutočnosť, či rozhodnutie o organizačnej zmene, zahŕňajúce aj zníženie počtu zamestnancov, bolo prijaté s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce.

35.3. U zamestnávateľa môže nastať zmena v organizácii jeho činností a úloh tak, že nebude potrebovať výkon niektorých prác zamestnancov a tí sa pre neho stanú nadbytočnými. Nadbytočným je pre zamestnávateľa nielen zamestnanec, ktorého dohodnutý výkon práce už nebude zamestnávateľ potrebovať v celom rozsahu, ale aj zamestnanec, ktorému odpadne len časť pracovnej náplne, alebo len niektorá z viacerých doteraz vykonávaných prác.

35.4. Aby mohol zamestnávateľ uplatniť výpovedný dôvod nadbytočnosti zamestnanca, musia byť splnené nasledovné predpoklady:

a) zamestnávateľ musí prijať písomné rozhodnutie o organizačnej zmene,

b) musí byť daná nadbytočnosť zamestnanca a

c) príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca.

V čase podávania výpovede musí byť už o organizačnej zmene rozhodnuté a jej realizácia musí byť už zabezpečená tak, aby bolo nepochybné, že v organizačnej zmene dôjde v dohľadnom čase, ktorý sa spravidla rovná výpovednej dobe. Stav nadbytočnosti treba skúmať ku dňu účinnosti organizačnej zmeny.

35.5. Písomné rozhodnutie zamestnávateľa sa nepovažuje za právny úkon ale iba za skutočnosť - faktický úkon. Vzhľadom na túto skutočnosť nie je možné skúmať platnosť rozhodnutia ako právneho úkonu. Rozhodnutie zamestnávateľa podľa judikatúry nie je samo o sebe spôsobilé vyvolať následky v právnych vzťahoch, nie je teda preskúmateľné súdom. Súd môže skúmať len to, či skutočne rozhodnutie bolo prijaté a či ho prijal oprávnený subjekt. Zákonník práce ani iné právne predpisy neustanovujú, akým spôsobom má byť zamestnanec informovaný o rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene. V nadväznosti na judikatúru by postačovalo, ak by sa zamestnanec oboznámil s rozhodnutím o organizačnej zmene až vo výpovedi z pracovného pomeru. Podstatné informácie o organizačnej zmene by mali byť uvedené aj vo výpovedi, a to najmä z dôvodu, aby bol výpovedný dôvod dostatočne skutkovo vymedzený a aby bola preukázateľná aj príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnou zmenou. Je nevyhnutné, aby zamestnanec, ktorého sa rozhodnutie o organizačnej zmene týka, bol s jej obsahom oboznámený najneskôr vo výpovedi z pracovného pomeru.

35.6. Výber nadbytočného zamestnanca prináleží zamestnávateľovi. V súdnom spore súd neskúma výber nadbytočného zamestnanca. Skúma len, či existovala organizačná zmena a či v jej dôsledku sa stal zamestnanec nadbytočný.

36. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje takzvanú ponukovú povinnosť zamestnávateľa. Ponuka vhodnej práce pred daním výpovede za považuje za hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa. Ponukovú povinnosť musí zamestnávateľ splniť ešte predtým, než pristúpi k výpovedi. Malo by ísť pritom o akúkoľvek voľnú pracovnú pozíciu, ktorú je zamestnanec spôsobilý vykonávať a zamestnávateľ nie je povinný ponúkať pracovné podmienky, na ktoré bol zamestnanec doteraz zvyknutý a spájali sa s jeho doterajšou pozíciou, ale ponúka také, ktoré vyplývajú z ponúkutej pozície. Takže ponúknutá vhodná práca nemusí zodpovedať doteraz vykonávanému druhu práce, môže to byť akákoľvek práca, ktorá je pre zamestnanca vhodná. Musí ísť o prácu, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady a zamestnávateľ by mal prihliadnuť aj na to, aby iná práca bola vhodná pre zamestnanca aj vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

37. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, podľa § 74 Zákonníka práce, je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať toto skončenie so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď neplatná. Nakoľko Zákonník práce formu prerokovania neupravuje, možno využiť preto akúkoľvek formu, ktorá nevzbudí pochybnosti o tom, že k prerokovaniu došlo. Cieľom prerokovania skončenia pracovného pomeru je podľa ustálenej judikatúry ochrana zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie. Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie by mala byť konkrétna. Mal by v nej byť skutkovo dostatočne vymedzený dôvod skončenia, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. Podľa rozsudku NS SR sp. zn. 1Cdo 72/2006 splnenie povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastane 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.

38. Predmetom konania je určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede zo stany žalovaného, ako zamestnávateľa, v zmysle § 63 ods. 1 pís. b) Zákonníka práce, a to listom žalovaného zo dňa 10.01.2022. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobca vidí v tom, že organizačná zmena bola vykonaná len formálne a účelovo s cieľom sa ho zbaviť, a nie reálne. Podľa žalobcu neexistuje príčinná súvislosť medzi takouto zmenou a straty potreby výkonu práce zamestnanca, majúc za to, že potreba práce nezanikla a bola len formálne pridelená akoby inému zamestnancovi. Ako ďalší dôvod uvádza žalobca v žalobe nepreskúmateľnosť a neurčitosť výpovede, ako i skutočnosť, že s rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene nebol oboznámený.

38.1. V prípade posúdenia dôvodnosti použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca nadbytočným z hľadiska jeho funkcie a náplne práce.

39. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že pracovný pomer žalobcu so žalovaným vznikol na základe pracovnej zmluvy, uzavretej dňa 26.09.2013 medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom s dohodnutým druhom práce riaditeľ pre predaj a distribúciu - Sales & Distribution Director, s miestom výkonu práce Bratislava a s dohodnutým dňom nástupu do práce 01.10.2013. Z dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 01.01.2018 uzavretej medzi žalobcom a žalovaným vyplýva pracovná pozícia žalobcu Sales Director.

40. Dňa 10.01.2020 prijal žalovaný rozhodnutie o organizačných zmenách, na základe ktorého rozhodnutia došlo k zrušeniu pracovnej pozície žalobcu Sales Director ku dňu 31.01.2020 a k zrušeniu pozície Sales Support Manager, ktorá zmena sa dotýkala Ing. Y. D..

40.1. Z rozhodovacej praxe súdov vyplýva, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce najskôr po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, nakoľko až po jeho prijatí môže mať vedomosť o novej organizačnej štruktúre a počte obsadených a voľných pracovných miest. Ešte predtým, ako dá zamestnávateľ výpoveď, musí uskutočniť ponuku inej vhodnej práce, najskôr však po rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene.

40.2. V danej veci nesplnenie ponukovej povinnosti zo strany žalovaného žalobca výslovne nenapáda. Ponuka vhodnej práce sa považuje za hmotnoprávnu podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa. Táto ponuková povinnosť musí byť splnená ešte pred daním výpovede. Skúmaním splnenia tejto hmotnoprávnej podmienky sa musel zaoberať v danej veci súd, pričom mal za preukázané, že zo strany žalovaného bola splnená, keď ako vyplýva, že z ponuky pracovného miesta, v súlade s § 63 ods. 2 Zákonníka práce, listu žalovaného adresovaného žalobcovi, zo dňa 10.01.2020, že žalovaný žalobcovi oznamuje, že na základe rozhodnutia zamestnávateľa z dôvodu organizačných zmien a v súlade s ustanovením § 63 ods. 2 Zákonníka práce mu ponúkajú uvedené voľné pracovné miesta. Týmto ho informujú, že zamestnávateľ má možnosť ho preradiť na inú prácu v nižšie uvedených miestach výkonu práce podľa § 63 ods. 2 ZP. Žiada žalovaného, aby vyjadril svoj súhlas, resp. nesúhlas s preradením po dohode na niektorú z ponúknutých voľných pozícií; zoznam voľných pracovných pozícií k uvedenému dňu je tento: skladník - StoreKeeper, Market Analyst HORECA, HR specialist/generalist, Asistent/ka členov predstavenstva, Aistent/ka obchodného tímu, Implant, na ktoré voľné pracovné miesta vo všetkých možnostiach žalovaný krúžkom vyznačil slovo Nie. Súčasne bolo žalobcovi oznámené, že v prípade odmietnutia ponuky inej práce bude žalovaný nútený jeho pracovný pomer skončiť výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. K uvedenému súd dodáva, že z rozhodovacej praxe pritom vyplýva, že môže ísť o akúkoľvek voľnú pracovnú pozíciu, ktorú je zamestnanec spôsobilý vykonávať a musí ísť o prácu, na ktorú spĺňa zdravotné predpoklady s prihliadnutím na schopnosti a kvalifikáciu zamestnanca. Takže súd konštatoval, že táto ponuková povinnosť zo strany žalovaného bola splnená.

41. Listom žalovaného zo dňa 10.01.2020, označeného ako výpoveď z pracovného pomeru danú zamestnávateľom z dôvodu organizačnej zmeny v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru, podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, z dôvodu organizačnej zmeny spočívajúcej v znížení stavu zamestnancov zamestnávateľa z organizačných dôvodov za účelom zavedenia zmeny riadenia podniku, a to zrýchlením prijímania rozhodnutí a celkového zefektívnenia práce. Žalobca vo veci namietal nepreskúmateľnosť a neurčitosť uvedenej výpovede.

41.1. Podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce, dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Z citovaného zákonného ustanovenia vyplýva, že dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi z pracovného pomeru uvedený tak, aby boli zrejmé skutočné dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k tomu, že rozvážuje so zamestnancom pracovný pomer. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je potrebné, aby výpovedný dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých zamestnávateľ vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu tak, aby neskôr nevznikli pochybnosti, z akého dôvodu je daná výpoveď. Pri úvahe, akým spôsobom má byť výpovedný dôvod konkretizovaný tak, aby boli splnené požiadavky vyplývajúce z ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce, treba mať na zreteli, že ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vymedzuje len skutkové podstaty pre danie výpovede. K tomu, aby bolo možné v danom prípade posúdiť, či výpoveď z pracovného pomeru je platným právnym úkonom, je potrebné zistiť, či nastali také skutočnosti, ktoré právna norma predpokladá ako dôvod k rozvázaniu pracovného pomeru. Dôvod výpovede je taxatívne stanovený v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať výpoveď ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivitu práce, alebo o iných organizačných zmenách. Dôvod výpovede z pracovného pomeru musí byť uvedený nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý z dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 Zákonníka práce bol uplatnený, ale súčasne takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom sa vidí konkretizácia použitia dôvodu po skutkovej stránke, čo zaisťuje, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom rozviazaný pracovný pomer.

41.2. Z listu žalovaného zo dňa 10.01.2020, označeného ako výpoveď z pracovného pomeru vyplýva, že žalovaný oznamuje žalobcovi, že mu dáva výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, z dôvodu organizačnej zmeny spočívajúcej v znížení stavu zamestnancov zamestnávateľa z organizačných dôvodov za účelom zavedenia zmeny riadenia podniku, a to zrýchlením prijímania rozhodnutí a celkového zefektívnenia práce. Súčasne v liste oznamuje žalovaný žalobcovi, že zamestnávateľ dňa 10.01.2020 prijal rozhodnutie, predmetom ktorého je jeho reorganizácia. Týmto rozhodnutím sa rozhodlo o organizačnej zmene v zmysle § 63 ods. 1 Zákonníka práce. A tiež mu oznamuje, že na základe tohto rozhodnutia o organizačnej zmene bude k 31.01.2020 zrušená jeho pracovná pozícia Sales Director, v dôsledku čoho sa stane pre zamestnávateľa nadbytočným a zamestnávateľ ho nebude môcť ďalej zamestnávať podľa jeho pracovnej zmluvy. Z obsahu uvedeného listu nevzniká žiadna nejasnosť, neurčitosť, prečo bola žalobcovi daná výpoveď z pracovného pomeru a vymedzenie výpovedného dôvodu bolo natoľko konkrétne, aby ho nebolo možné dodatočne meniť.

42. Žalobca vo veci namietal, že s rozhodnutím zamestnávateľa, teda žalovaného, o organizačnej zmene nebol oboznámený, ktoré tvrdenie však súd nemal za preukázané, pretože z rozhodovacej praxe súdov vyplýva, že je postačujúce, aby sa zamestnanec oboznámil s rozhodnutím o organizačnej zmene až vo výpovedi z pracovného pomeru, tak sa stalo v danom prípade, keď z výpovede z pracovného pomeru vyplýva, že zamestnávateľ dňa 10.01.2020 prijal rozhodnutie, predmetom ktorého je reorganizácia. Na základe tohto rozhodnutia o organizačnej zmene bude k 31.01.2020 zrušená žalobcova pracovná pozícia Sales Director, v dôsledku čoho sa stane pre zamestnávateľa, teda žalovaného, nadbytočným a žalovaný nebude môcť ďalej ho zamestnávať podľa pracovnej zmluvy. Tak ako už bolo vyššie konštatované, výpovedný dôvod bol dostatočne a skutkovo vymedzený, preukazujúc príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnou zmenou. Z uvedeného tak vyplýva splnenie podmienky zo strany žalovaného oboznámiť žalobcu s rozhodnutím o organizačnej zmene najneskôr vo výpovedi z pracovného pomeru.

43. Podmienkou pre platnosť výpovede je v zmysle § 74 povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď neplatná. Ide o splnenie hmotnoprávnej podmienky, k splneniu ktorej musí dôjsť predtým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejaví vôľu skončiť pracovný pomer s ním jednostranne z určitého výpovedného dôvodu. V tejto súvislosti súd poukazuje na stanovisko Najvyššieho súdu SR, zaujatého vo veci sp. zn. 1Cdo/72/2006 podľa ktorého splnenie povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce, nastane len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou, alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou, obsahuje náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Prerokovaním sa rozumie taká forma spolupráce medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, pri ktorej sa

prejednávajú všetky podstatné okruhy otázok skôr, než sa vo veci rozhodne; právo vo veci rozhodnúť má však iba zamestnávateľ. Zo stanoviska Najvyššieho súdu SR vo veci sp. zn. 5Cdo/255/2008 vyplýva, že účinky splnenia povinností zamestnávateľa, dané v zmysle § 74 ods. 1 ZP nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovaní skončenia pracovného pomeru, alebo priložený návrh výpovede, alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru k žiadosti o prerokovanie adresovanej zástupcom zamestnancov, obsahuje náležitosti výpovede určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce.

43.1. Podľa žalobcu organizačná zmena u žalovaného nebola riadne prerokovaná, keď dňa 10.01.2020 sa dostavil žalobca na stretnutie o 10:00 hod., na ktorom mu navrhli skončenie pracovného pomeru dohodou. Vzhľadom na to, že nesúhlasil, personálna riaditeľka, pani L., išla pripraviť potrebné doklady. V priebehu ani nie hodiny doniesla potrebné dokumenty, vrátane ponuky iných pracovných miest. Zo zápisnice z prerokovania jeho výpovede so zástupcami zamestnancov je zrejmé, že v ten istý deň dostali žiadosť o prerokovanie. V ten istý deň zasadli a prerokovali. Pri takom množstve členov nie je možné, aby sa takáto organizačná zmena prerokovala za pár minút.

43.2. Z dokazovania bolo preukázané, že dňa 10.01.2020 o 8:30 hod. sa konalo rokovanie štatutárneho orgánu žalobcu, ako to vyplýva zo zápisnice z rokovania, s bodom programu rozhodnutie o organizačných zmenách, spočívajúcej v zrušení pozície Sales director, ktorá sa dotýkala žalobcu. Listom zo dňa 10.01.2020 bola požiadaná Základná organizácia OZ potravinárov SR pri Heineken Slovensko, a.s. o prerokovanie skončenia pracovného pomeru, podľa § 74 Zákonníka práce, predloženou zápisnicou z prerokovania skončenia pracovného pomeru s odborovou organizáciou podľa § 74 Zákonníka práce zo dňa 10.01.2020. Z tohto listu vyplýva, že oznamuje Základnej organizácii OZ potravinárov SR pri Heineken Slovensko, a.s., že na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu spoločnosti Heineken Slovensko, a.s. zo dňa 10.01.2020 („Rozhodnutie“) sa ruší pracovné miesto Sales Director - Obchodný riaditeľ ku dňu 31.01.2020 (00:00:00 hod.), ktoré toho času zastáva zamestnanec C. L.. V zmysle Rozhodnutia, ak zamestnanec nebude mať záujem o preradenie na iné voľné pracovné miesto u zamestnávateľa, bude skončený pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu organizačných zmien - zrušenie pracovného miesta Ing. C. L., obchodný riaditeľ (Sales Director). Žiadosť o prerokovanie doručená dňa 10.01.2020. Na tejto listine sa nachádza vyjadrenie odborovej organizácie: súhlasíme. S pečiatkou a podpisom T. H., podpredsedníčka Závodného výboru ZO OZ potravinárov SR pri Heineken Slovensko, a.s.

43.3. Z výpovede svedkyne Mgr. K. L. vyplýva, že v decembri 2019 spolu so zástupcami materskej spoločnosti dospeli k záveru, že budú musieť urobiť väčšiu reštrukturalizáciu a padlo rozhodnutie o zrušení pozície obchodného riaditeľa Sales director, ktorú ale riešili až potom následne v januári, a tak podľa nej od 06. alebo 07.01. do 10.01.2020 pripravovali aj administratívne túto zmenu, s tým, že oslovili odborovú organizáciu telefonicky, konkrétne pani T. H., že takúto zmenu budú prerokovávať. Týkalo sa to prerokovania dvoch pozícií - pozície Sales director a pozície manažéra podpory predaja pána D.. Následne zmenu odsúhlasili v predstavenstve a zápis poslali na prerokovanie odborovej organizácii. Toto odoslanie sa konalo v piatok, správa odišla o 8:47 hod. s tým, že pani T. H. bola informovaná o tom, že takýto krok nastane a následne jej prerokovanie poslala späť už potvrdené, ešte v ten deň, asi o 9:00 hod. Následne sa stretli so žalobcom a informovali ho o organizačnej zmene, keď mu ponúkli v prvom rade dohodu z titulu organizačnej zmeny, ktorú odmietol podpísať, takže sa s nimi nedohodol a museli pristúpiť k podaniu výpovede.

43.4. Z výpovede svedkyne T. H. vyplýva, že o tom, že budú prerokovávať organizačnú zmenu sa dozvedela telefonicky od pani L., nepamätala si presne, či to bolo 07. alebo 08.01. a následne to prediskutovala, že bude organizačná zmena týkajúca sa miesta žalobcu, s členmi výboru. Následne 10.01. dostala písomnú žiadosť o prerokovanie a vtedy si vlastne prešla s členmi túto organizačnú zmenu opäť. Na tom papieri nebolo nič iné, len to čo bolo už predbežne zadané, a to následne prediskutovali. Predložené im bolo prerokovanie organizačnej zmeny, týkajúcej sa pracovného miesta obchodný riaditeľ a zároveň tam boli údaje o spoločnosti, a teda malo tam byť vyjadrenie odborovej organizácie. Na otázku ďalej uviedla, že keď jej bola doručená žiadosť o prerokovanie túto vytlačila a vzhľadom na to, že sú všetci v jednej budove tak s tou žiadosťou obehla dvoch kolegov, ktorí si prešli, prediskutovali, či s tým súhlasia. Členmi boli C. L. K. G. F..

43.5. Pokiaľ ide o formu prerokovania výpovede Zákonník práce nestanovuje povinnosť, aby k tomu došlo ústnym rokovaním za prítomnosti oboch strán. Cieľom právnej úpravy prerokovania, podľa §

74 Zákonníka práce má byť, aby úmysel zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom zástupcov zamestnancov oznámený a zároveň aby bola osobám poskytnutá možnosť sa k tomuto úmyslu vyjadriť. Prerokovaním možno rozumieť výmenu informácií za účelom jednak informovania odborového orgánu o zamýšľaných opatreniach a jednak možnosti odborového orgánu zaujať k výpovedi stanovisko, na aké by následne mohol zamestnávateľ prihliadať. Výsledkom prerokovania nemusí byť súhlas, či nesúhlas, odborového orgánu k výpovedi danej zamestnancovi, keďže zákon upravuje prerokovanie skončenia pracovného pomeru.

43.6. Podľa súdu pokiaľ k žiadosti žalovaného o prerokovanie skončenia pracovného pomeru zo dňa 10.01.2020 bolo pripojené oznámenie, že na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu spoločnosti Heineken Slovensko zo dňa 10.01.2020 sa ruší pracovné miesto Sales director - obchodný riaditeľ ku dňu 31.01.2020 s tým, že v zmysle rozhodnutia ak nebude mať zamestnanec záujem o preradenie na iné voľné pracovné miesto, bude s ním skončený pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce, táto žiadosť spĺňala zákonom stanovenú písomnú formu, ako aj náležitosti výpovede podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Prerokovanie tak bolo preukázané listinnými dôkazmi ako aj svedeckými výpoveďami uvedenými vyššie.

44. Ďalej sa súd zaoberal preskúmaním výpovedného dôvodu daného podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom aby mohol zamestnávateľ uplatniť výpovedný dôvod nadbytočnosti zamestnanca, musia byť splnené stanovené predpoklady: a) zamestnávateľ musí prijať písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, b) musí byť daná nadbytočnosť zamestnanca, c) príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosť zamestnanca. O rozhodnutie o organizačnej zmene, resp. organizačných zmenách, ide iba vtedy, ak sledovalo zmenu úloh zamestnancov, technického vybavenia, zníženia počtu zamestnancov a organizačnú zmenu za účelom zvýšenia efektívnosti práce. V prípade, že rozhodnutie o organizačných zmenách sleduje iné ciele, ako je napríklad zbavenie sa zamestnanca, nebol naplnený tak jeden z predpokladov uplatnenia výpovedného dôvodu nadbytočnosti zamestnanca. V takom prípade možno konštatovať, že rozhodnutie nebolo prijaté a na tom nič nemení to, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách nie je právnym úkonom a samo o sebe ho nemožno preskúmať z hľadiska platnosti.

44.1. V danej veci žalobca tvrdil, že organizačná zmena bola vykonaná len formálne, účelovo (s cieľom zbaviť sa ho) a nie reálne. Potreba práce nezanikla, len bola formálne pridelená inému, toto tvrdenie v konaní súd nemal za preukázané, keď ako vyplýva z dokazovania, na základe pracovnej zmluvy a dohody o zmene pracovných podmienok žalobca bol zamestnaný u žalovaného na pozícii Sales director - obchodný riaditeľ. Dňa 10.01.2020 prijal žalovaný rozhodnutie o vykonaní organizačnej zmeny spočívajúcej v znížení stavu zamestnancov v spoločnosti, za účelom zavedenia zmeny riadenia podniku, a to zrýchlením prijímania rozhodnutí a celkového zefektívnenia práce, na základe ktorého rozhodnutia došlo k zrušeniu pracovnej pozície Sales director, teda pracovnej pozície, ktorú vykonával žalobca. Súčasne tým istým rozhodnutím došlo aj k zrušeniu pozície Sales support manager, ktorú pozíciu vykonával Ing. Y. D.. Vo veci, vzhľadom na dôvody uvedené žalobcom pre podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, žalovaný uviedol, že u neho prebehlo viacero na seba nadväzujúcich organizačných zmien na oddelení predaja. Tieto zmeny preukazoval zápisnicami z rokovania štatutárneho orgánu, tak ako je to uvedené vyššie (odsek 23. - 27.). Podľa žalovaného sa rozhodol zlúčiť funkciu generálneho riaditeľa Sales director. Išlo o efektívne rozhodnutie a zároveň zakladajúce priamu príčinnú súvislosť medzi prijatou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu. Z výpovede svedkyne Mgr. K. L. vyplýva, že o organizačných zmenách začali rozmýšľať, a ich plánovať, už počas plánovacieho obdobia roku 2019, a to v septembri, pretože zistili, že organizácia je relatívne rozsiahla a treba ju zefektívniť. Reorganizácia prebiehala v niekoľkých krokoch, prvým krokom bolo zrušenie pozície, ktorú zastával žalobca a pán D.. Vo februári potom došlo k zníženiu počtu oblastných manažérov v predaji a k zrušeniu niekoľkých pozícií oblastných manažérov. Následne v marci pristúpili k zrušeniu pozícií obchodných zástupcov. Táto organizačná zmena sa dotýkala cca 30 ľudí. Tiež vo veci dodala, že ak sa dejú u nich organizačné zmeny, dejú sa s cieľom ušetriť a zefektívniť prácu, toto bolo aj cieľom predmetnej organizačnej zmeny. Podľa svedkyne každá organizačná zmena, ktorú plánujú robiť, robí sa s trvalým horizontom, ale môže sa stať, že v priebehu mesiacov alebo rokov organizácia opäť prehodnotí potrebu takejto pozície alebo podobnej pozície. V decembri 2020 ukončili kompletnú transformáciu obchodného oddelenia a vzhľadom na situáciu v krajine, v súvislosti s pandemiou, vyhodnotili, že môžu uvažovať o opätovnej zmene organizačnej štruktúry. Usúdili, že obnovia pozíciu, ktorá bude viesť

obchodný tím. Rozhodli sa tak na základe skutočnosti, že jeden z kolegov sa rozhodol odísť a na základe toho vyhodnotili, že potrebujú človeka, ktorý povedie tento tím a začne ho koučovať.

44.2. Listom žalovaného zo dňa 10.01.2020 bola daná žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) z dôvodu, že na základe prijatého rozhodnutia zo dňa 10.01.2020 o organizačných zmenách ku dňu 31.01.2020 bude zrušená pracovná pozícia žalobcu, ktorú vykonával, t.j. Sales director a tým sa stáva nadbytočným. Žalovaný listinnými dôkazmi, ako i svedeckými výpoveďami, preukázal dôvody, ktoré viedli k organizačným zmenám súvisiacim so zrýchlením prijímania rozhodnutí a celkového zefektívnenia práce. Regulovať počet zamestnancov pracovných pozícií, kvalifikačné zloženie, je oprávnenie zamestnávateľa, aby si upravoval a riadil svoju vlastnú činnosť a takéto rozhodnutie nemôže byť diskriminačným. Žalobca bol zamestnaný u žalovaného na pracovnej pozícii, ktorá rozhodnutím o organizačnej zmene bola zrušená a tým sa stal pre žalovaného nadbytočným, pretože žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať po splnení si svojej ponukovej povinnosti, ako to vyplýva z vyššie uvedeného.

44.3. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa v tomto smere preskúmať. Preto aj z tohto dôvodu nebolo vykonané, žalobcom navrhované, dokazovanie výsluchom samotného generálneho riaditeľa a súd sa tiež nezaoberal s predloženým dôkazom žalobcu, a to nahrávkou generálneho riaditeľa, ktorej predloženie namietal žalovaný ako nezákonne získanej. Súd pritom poukazuje na judikované stanoviská Ústavného súdu, že súd nemusí odpovedať na všetky nastolené otázky účastníkov konania, resp. strán sporu, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ.

45. Z dokazovania vyplýva, že žalovaný pri skončení pracovného pomeru výpoveďou postupoval v súlade s ustanovením § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď dôvodnom skončení pracovného pomeru bola nadbytočnosť žalobcu, pretože rozhodnutím o organizačnej zmene, s cieľom zefektívnenia práce, došlo k zrušeniu pracovnej pozície, ktorú žalobca vykonával. Pokiaľ žalobca tvrdil, že šlo o účelové rozhodnutie s cieľom zbaviť sa ho a že potreba práce nezanikla, súd uvádza, že v danej veci je nesporné, že účelom organizačných zmien, ktoré sa u žalovaného postupne vykonávali, ako to vyplýva aj z výpovede svedkyne L. a listinných dôkazov, boli organizačné zmeny súvisiace so znížením počtu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Uvedené súviselo s ekonomickými aspektmi žalovaného, čo vyplýva aj z výpovede svedka D., keď uviedol vo svojej výpovedi, že keď bol s ním skončený pomer osobne si myslí, že to bolo z titulu nákladov, že bol pre žalovaného drahý. Právny zástupca žalovaného zaujal vo veci stanovisko, že čo môže byť zväčšením efektivity, ako keď sa ušetrí plat obchodného riaditeľa, o ktorom žalobca vo svojej záverečnej reči uviedol, že bol jeden z najvyšších. Podľa súdu zrušenie pracovného miesta, s prihliadnutím na úspory nákladov na mzdové prostriedky, neznamena, že zamestnávateľ nepotrebuje konkrétne práce, ale znamená to, že zamestnávateľ rovnaké množstvo objemu práce bude vykonávať znížením počtov zamestnancov a je plne v dispozícii uváženia zamestnávateľa, aké organizačné zmeny na zefektívnenie práce, z pohľadu úspory mzdových nákladov a potreby objemu a kvalifikačného zloženia zamestnancov, prijme. Pokiaľ prácu žalobcu začal vykonávať generálny riaditeľ, nemožno konštatovať, že sa žalobca nestal nadbytočný v príčinnej súvislosti s prijatou organizačnou zmenou. Neboli tak preukázané tvrdenia žalobcu, že by žalovaný spôsobil nadbytočnosť s cieľom sa ho zbaviť. Existencia nadbytočnosti žalobcu vyplývala aj z toho, že rovnaké práce ako vykonával po zrušení jeho pracovnej pozície si žalovaný dokázal zaobstarať s doterajším počtom zamestnancov, keď nebola porušená zo strany žalovaného podmienka uvedená v § 61 ods. 3 Zákonníka práce, že by žalovaný potom ako dal žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, počas dvoch mesiacov znovu utvoril zrušené pracovné miesto a prijal po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

45.1. Pokiaľ pracovná pozícia žalobcu bola zrušená a jeho pracovná pozícia prešla na generálneho riaditeľa, podľa súdu je práve v kompetencii zamestnávateľa, teda žalovaného, posudzovať efektívnosť práce v súvislosti s prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene. K námietke žalobcu k riadnemu vykonávaniu práce obchodného riaditeľa generálnym riaditeľom súd poukazuje na výpovede svedkov O. T. a Ing. G. V.. Z výpovede svedka O. T. vyplýva, že potom ako bola pozícia žalobcu zrušená a kompetencie obchodného riaditeľa prešli na generálneho riaditeľa A. L., jeho pracovná náplň sa týmto nezmenila, k činnosti generálneho riaditeľa uviedol, že tento sa zúčastňoval na všetkých meetingoch, ktoré boli spojené s biznisom, všetkých čo súviseli s chodom výroby. Takisto absolvovali na týždennej

báze osobné rozhovory, kde riešili obchodné veci. Vzhľadom na to, že pozíciu obchodného riaditeľa zastával generálny riaditeľ tak z tohto pohľadu túto pozíciu mal vždy obsadenú. Z výpovede svedka Ing. G. V. vyplynulo, že kompetencie žalobcu plnohodnotne prebral generálny riaditeľ A. L.. V systéme práce sa nič nezmenilo, pretože keď išiel riešiť vec, ktorá bola nad rámec jeho kompetencií, tak v tomto momente sa namiesto žalobcu, ako obchodného riaditeľa, obracal na generálneho riaditeľa.

45.2. V konaní tak bolo preukázané, že rozhodnutím o organizačnej zmene žalovaný sledoval zníženie stavu zamestnancov za účelom efektívnosti a tým bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre danie výpovede žalobcovi, podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a platí to aj vtedy, ak organizačnou zmenou sledovaný efekt nebol neskôr dosiahnutý, alebo ak sa preukáže, že prijatá organizačná zmena sa neskôr ukázala ako neúčinná. Z výpovede svedkyne Mgr. K. L. vyplýva, že každú organizačnú zmenu plánuje žalovaný robiť s trvalým horizontom, ale môže sa stať, že v priebehu mesiacov alebo rokov opäť prehodnotí potrebu tejto pozície, alebo podobnej a následne pozíciu môže vytvoriť. Z výpovede svedka O. T. vyplýva, že obchodný riaditeľ nastúpil v apríli 2021, odišiel v októbri, a v januári (2022) má nastúpiť nový.

45.3. Z dokazovania nemal súd za preukázané, že by žalovaný rozhodnutím o organizačnej zmene sledoval od začiatku iné, než vyššie uvedené ciele, a že by v skutočnosti len predstieral prijatím organizačnej zmeny zníženie stavu zamestnancov. Vzhľadom na vyššie uvedené súd dospel k záveru, že organizačná zmena spôsobila nadbytočnosť žalobcu a výpoveď daná mu listom zo dňa 10.01.2020 bola daná dôvodne. Preto súd žalobu žalobcu zamietol ako nedôvodnú.

46. Podľa § 255 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku (CSP), Súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

Ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

47. Podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

48. Vzhľadom na úspech žalovaného, súd mu priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške, ktoré trovy pozostávajú z odmeny právneho zástupcu za zastupovanie. O výške náhrady trov konania rozhodne súd po právoplatnosti rozhodnutia, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

a) neboli splnené procesné podmienky,

b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,

c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,

d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,

f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo

h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

a) sa týkajú procesných podmienok,

b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo

d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Exekučné konanie sa začína na návrh. Exekúciu možno vykonať na návrh toho, kto je oprávnený požadovať splnenie nároku z exekučného titulu preto, že povinný dobrovoľne nesplnil to, čo mu exekučný titul ukladá. (§ 48 ods. 1,2 zák. č. 233/1995 Z.z.).

Návrh na vykonanie exekúcie sa podáva príslušnému súdu. Na exekučné konanie je kauzálné príslušný Okresný súd Banská Bystrica (§ 49 zák. č. 233/1995 Z.z.).