

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 7Cdo/355/2021
Identifikačné číslo spisu: 1116204634
Dátum vydania rozhodnutia: 31.05.2022
Meno a priezvisko: JUDr. Peter Brňák
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2022:1116204634.3

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Petra Brňáka a sudcov JUDr. Ľubora Šeba a JUDr. Ivana Rumanu, v spore žalobkyne K. T., bývajúcej v D., H. XXXX/XX, zastúpenej Advokátskou kanceláriou Mandzák a spol., s.r.o. so sídlom v Bratislave, Zámocká 5, v mene ktorej koná konateľ a advokát JUDr. Michal Mandzák, proti žalovanému Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky, so sídlom v Bratislave, Župné nám. 13, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o určenie, že pracovný pomer trvá, vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 18Cpr/2/2016, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 19. mája 2021 sp. zn. 2CoPr/5/2020, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a .

Žalovanému náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) rozsudkom z 22. júna 2017 č. k. 18Cpr/2/2016-167 určil, že výpoveď z pracovného pomeru z 30. októbra 2015 daná žalovaným žalobkyňi, podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej aj „ZP“) je neplatná a vo zvyšnej časti žalobu zamietol. Žalobkyňi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

1.1. Žalobkyňa nárok odôvodnila tým, že so žalovaným uzatvorila dňa 27. septembra 2010 písomnú pracovnú zmluvu, pričom žalovaný emailom doručil žalobkyňi 30. októbra 2015 podanie označené ako výpoveď s číslom Spr. 1334/2015, v ktorej žalobkyňi oznámil, že s ňou ukončuje pracovný pomer, z dôvodu organizačnej zmeny prijatej dňa 30. októbra 2015 a účinnou dňom 1. novembra 2015. Žalobkyňa podaním z 5. novembra 2015 žalovanému oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. Neplatnosť výpovede namietala z dôvodu, že výpoveď jej bola daná z dôvodu organizačnej zmeny, s ktorou ju žalovaný vopred neoboznámil. Taktiež namietala určitosť vymedzenia výpovedného dôvodu vo výpovedi, nakoľko formulácia výpovedného dôvodu nevymedzovala

dostatočne určito výpovedný dôvod z hľadiska organizačnej zmeny a nadbytočnosti pracovníka. Žalobkyňa neskôr poukázala aj na to, že výpoveď z pracovného pomeru nesplňa formálne a materiálne náležitosti, a žalovaný, ako zamestnávateľ si nesplnil svoju ponukovú povinnosť, a preto je táto výpoveď neplatná.

1.2. Z obsahu výpovede z 30. októbra 2015 mal súd prvej inštancie za preukázané, že výpoveď bola žalobkyňi daná z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, pričom za organizačný dôvod bolo uvedené "krátenie rozpočtových prostriedkov na mzdy, platy a ostatné osobné vyrovnania pre zamestnancov najvyššieho súdu a dodržanie záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a efektívne vynakladanie verejných financií". Súčasne vo výpovedi žalovaný uviedol, že žalobkyňu nemá možnosť ďalej zamestnávať, keďže nedisponuje žiadnym iným pre ňu vhodným pracovným miestom. Organizačná zmena bola prijatá s účinnosťou od 1. novembra 2015, jej dôvodom bolo zabezpečenie efektívneho vynakladania verejných finančných prostriedkov a dodržiavania záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a jej následkom bolo zrušenie pracovnej pozície žalobkyne ako jediného pracovného miesta u žalovaného. Súbežne bolo vydané opatrenie predsedníčky Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „žalovaný“) z 30. októbra 2015, ktorým sa prijatá organizačná zmena premietla do organizačného poriadku najvyššieho súdu a to tak, že sa vypustil čl. 18, ktorý zakotvoval "knižnicu" ako útvar tvoriaci súčasť správy súdu a predmet jej činnosti sa subsumoval pod čl.11, ktorý upravoval činnosť odboru dokumentácie, analytiky a zahraničných vzťahov. Z úradného záznamu z 30. októbra 2015 o prerokovaní výpovede s odborovou organizáciou súd prvej inštancie zistil, že rokovanie prebehlo medzi zástupcom žalovaného, JUDr. X. I. a zástupcom odborovej organizácie, predsedom ZO OZJ Mgr. W. J.. Zo záznamu Inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 22. marca 2016 ďalej vyplýva, že kontrola dodržiavania ustanovení pracovnoprávných a mzdových predpisov bola vykonaná Inšpektorátom práce za obdobie december 2015 až január 2016 so zameraním na postup žalovaného v súvislosti s rozviazaním pracovného pomeru so žalobkyňou. Výsledkom vykonanej kontroly bolo konštatovanie, že na základe preskúmania predložených dokladov nebolo zistené porušenie ustanovení súvisiacich právnych predpisov.

1.3. Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie po právnej stránke odôvodnil ustanoveniami § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2 a § 74 ZP. Po vykonanom dokazovaní (aj výpoveďami svedkov I. a J.) dospel k záveru, že v konaní nebola preukázaná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, nakoľko organizačnou zmenou došlo k začleneniu knižnice pod odbor dokumentácie s tým, že práce súvisiace s knižnicou zostali zachované, čiastočne sa rozšírili len o administratívne práce vo vzťahu k zamestnancom odboru dokumentácie. Pracovná pozícia žalobkyne de facto nebola zrušená, nakoľko potreba výkonu jej práce nezanikla, obsah práce, i napriek začleneniu knižnice pod odbor dokumentácie, zostal zachovaný, v dôsledku čoho je možné dôvodiť, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté.

1.4. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že nebola splnená (ani) hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede s poukazom na § 74 ZP, v zmysle ktorého výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnancovi zo strany zamestnávateľa musí byť vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, a to na základe písomnej žiadosti doručenej zástupcom zamestnávateľa. V danom prípade, vychádzajúc z obsahu úradného záznamu zo dňa 30. októbra 2015, výpoveď daná žalobkyňi bola predmetom stretnutia, uskutočneného medzi zástupcom zamestnávateľa v osobe JUDr. X. I. a predsedu odborovej organizácie, Mgr. W. J., avšak súd prvej inštancie vyhodnotil, že takýto postup nemožno považovať za prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov, najmä keď znenie záznamu bolo vopred pripravené JUDr. X. I. k jeho podpisu. Iný dôkaz o doručení žiadosti o prerokovanie výpovede danej žalobkyňi odborovou organizáciou nebol súdu prvej inštancie preukázaný.

1.5. Vo vzťahu k posudzovaniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods.2 ZP, súd prvej inštancie vychádzal zo zistenia, že žalovaný už v písomnej výpovedi žalobkyňi oznámil, že nemá pre ňu iné vhodné pracovné miesto, avšak v priebehu konania bolo preukázané, že dňa 30. októbra 2015 došlo na základe dohody k ukončeniu pracovného pomeru so zamestnancom žalovaného p. J., pričom jej pracovná pozícia nebola organizačnou zmenou dotknutá. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný disponoval v čase rozviazania pracovného pomeru so žalobkyňou minimálne jedným voľným pracovným miestom, ktoré v rámci ponukovej povinnosti nevyužil, nesplnil tým ďalšiu z hmotnoprávných predpokladov platnosti výpovede.

1.6. Na základe uvedeného prvostupňový súd konštatoval, že neboli splnené základné hmotnoprávne podmienky, s ktorými zákon spája platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a preto žalobe vyhovel a určil, že výpoveď daná žalobkyňou je neplatná. Vo vzťahu k zamietavému výroku ohľadom určenia, že pracovný pomer trvá, súd prvej inštancie v odôvodnení uviedol, že takýto výrok je nadbytočný, nakoľko priamym následkom určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru je deklarovanie jeho existencie.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne a žalovaného v poradí prvým rozsudkom z 27. marca 2019 sp. zn. 2CoPr/6/2018 zmenil rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým tento určil neplatnosť výpovede z pracovného pomeru z 30. októbra 2015 tak, že žalobu žalobkyne zamietol a potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým tento žalobu vo zvyšnej časti (o určenie, že pracovný pomer trvá) zamietol. Zároveň priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie podľa § 420 písm. f/ a e/ a § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ CSP.

4. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) uznesením z 24. septembra 2020 sp. zn. 7Cdo/221/2019 zrušil rozsudok odvolacieho súdu z 27. marca 2019 sp. zn. 2CoPr/6/2018 a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Nosné dôvody zrušujúceho dovolacieho rozhodnutia spočívali v zistení, že (i) odvolací súd nedostatočne zopakoval dokazovanie na pojednávaní dňa 27. marca 2019 (bod 13.1. odôvodnenia dovolacieho rozhodnutia), (ii) odvolacie rozhodnutie bolo prekvapivé pri vyslovení právneho názoru týkajúceho sa posúdenia prípadnej diskriminácie, či aplikácie § 17 ods. 2 ZP v súvislosti so žiadosťou zamestnávateľa podľa § 74 ZP, keďže uvedené okolnosti neboli predmetom ich posudzovania zo strany prvostupňového súdu. Ďalšie žalobkyňou namietané zmätočnosti, ktoré mali vyústiť do nepresvedčivého odôvodnenia, arbitrárnosti a následnej nepreskúmateľnosti (§ 420 písm. f/ CSP), ani podľa § 420 písm. e/ CSP dovolací súd nezistil. S prihliadnutím na dôvod zrušenia napadnutého rozsudku odvolacieho súdu, sa najvyšší súd ďalej nezaoberal žalobkyňou tvrdeným dovolacím dôvodom, ktorý uplatnila v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ CSP.

5. Odvolací súd následne ostatným rozsudkom z 19. mája 2021 sp. zn. 2CoPr/5/2020 (ďalej aj „napadnuté odvolacie rozhodnutie“) zmenil rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým tento určil neplatnosť výpovede z pracovného pomeru z 30. októbra 2015 tak, že žalobu žalobkyne zamietol a potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým tento žalobu vo zvyšnej časti (o určenie, že pracovný pomer trvá) zamietol. Zároveň priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

5.1. Podľa názoru odvolacieho súdu v preskúmvanej veci súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v potrebnom rozsahu. Správne zistil skutkový stav, avšak zo zisteného skutkového stavu, pokiaľ ide o posúdenie o prerokovania výpovede danej žalobkyňou zástupcami zamestnancov a splnenia ponukovej povinnosti, vyvodil nesprávny právny záver. Prejednávaná vec je sporom s ochranou slabšej strany (žalobkyne), individuálnym pracovnoprávnym sporom, v ktorom bolo vzhľadom na odvolacie námietky potrebné posúdiť aj výsledky dôkazov k preukázaniu príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne a námietku žalobkyne týkajúcu sa prípadnej diskriminácie, preto odvolací súd na pojednávaní zopakoval dokazovanie listinami (aj svedeckých výpovedí) a prednesmi strán sporu. Právne posúdenie odvolacieho súdu bolo vybudované na skutkových zisteniach urobených z dôkazov, ku ktorým sa strany sporu podľa priebehu konania na súde prvej inštancie a aj pred odvolacím súdom (zopakovanie dokazovania v potrebnom rozsahu -listiny, zápisnice z pojednávania) mali možnosť vyjadriť a na tieto dôkazy reagovať. Odvolací súd nevhľadol potrebu zopakovať dokazovanie výsluchom svedkov, nakoľko títo boli v dostatočnom rozsahu potrebnom pre náležité zistenie skutkového stavu vypočutí súdom prvej inštancie. Kým súd prvej inštancie z výpovede svedkov vyvodil určitý právny záver, odvolací súd z rovnakých výpovedí svedkov vyvodil v prejednávannej veci iný právny záver. Preto postačovalo podľa názoru odvolacieho súdu iba prečítanie zápisníc obsahujúcich výpovede týchto svedkov. Odvolací súd na pojednávaní poskytol stranám sporu aj priestor na vyjadrenie sa k právne významným ustanoveniam Zákonníka práce týkajúcich sa posúdenia prípadnej diskriminácie

(§13 ZP) a aplikácie § 17 ods. 2 ZP v súvislosti so žiadosťou zamestnávateľa podľa § 74 ZP.

5.2. Po prezentovaní zisteného skutkového stavu a na vec sa vzťahujúcej hmotnoprávnej úpravy v zhode s prvostupňovým názorom konštatoval, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobkyni dňa 30.10.2015 podľa § 63 ods. 1 písmeno b) ZP, z dôvodu nadbytočnosti žalobkyne spĺňala formálne náležitosti platnej výpovede. Odvolací súd sa nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov sa mal uskutočniť bez prítomnosti zástupcu zamestnávateľa. V tejto súvislosti uviedol, že Zákonník práce neustanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť rokováním bez prítomnosti zástupcu zamestnávateľa. Cieľom zákonnej podmienky vyplývajúcej z ustanovenia § 74 odsek 1 ZP je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sa k tomuto zámeru vyjadriť alebo nevyjadriť. Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi, a že zároveň by medzi dorúčením žiadosti odborovej organizácii o prerokovanie a samotným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala priestor k veci zaujať stanovisko a toto stanovisko oznámiť zamestnávateľovi. Zákonník práce síce vyžaduje písomnú formu žiadosti o prerokovanie, jej nedodržanie, ale nesankcionuje neplatnosťou. Odvolací súd na rozdiel od prvostupňového súdu nedospel k záveru, že k prerokovaniu výpovede zástupcom zamestnancov, na základe žiadosti žalovaného nedošlo, respektíve, že by prerokovanie bolo formálne, bez reálnej možnosti zástupcu zamestnancov prerokovať takúto výpoveď so zamestnávateľom a vyjadriť sa k nej s dostatočnou znalosťou, pričom výsledkom bol súhlas predsedu odborovej organizácie s postupom žalovaného. Preto v súdnej veci bola pred dorúčením výpovede žalobkyni táto hmotno - právna podmienka platnosti výpovede (§ 74 ZP) splnená.

5.3. Pokiaľ prvostupňový súd vyslovil názor, že žalovaný nepreukázal príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, odvolací súd uviedol, že v súdnej veci bolo preukázané, že aj keď práce súvisiace s knižnicou zostali zachované, žalovaný po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene na výkon týchto prác neprijal do pracovného pomeru nového zamestnanca, ale výkon týchto prác včlenil a prideliť inému existujúcemu odboru s posilnením od januára 2016 o ďalšieho pracovníka - zamestnanca, o O. I., ktorá dovtedy pracovala ako zapisovateľka na obchodnoprávnom úseku. Za takéhoto stavu nemožno konštatovať, že žalobkyňa sa nestala nadbytočnou v príčinnej súvislosti s prijatou organizačnou zmenou. Rovnako tak zo strany žalobkyne neboli tvrdené také skutkové okolnosti, ktoré by objektívne nasvedčovali existencii diskriminácie zamestnávateľom pri výbere jej osoby, ako nadbytočnej spomedzi viacerých zamestnancov pri zámere úspory mzdových nákladov a neobstáli ani subjektívne názory žalobkyne, že jej nadbytočnosť spôsobil žalovaný cielene, pretože bola príbuznou JUDr. C. H. O diskriminácii by bolo možné uvažovať len v rovine, ak by u žalovaného v dôsledku prijatej organizačnej zmeny došlo k nadbytočnosti viacerých (minimálne dvoch) zamestnancov, pričom žalovaný by pri svojom rozhodovaní, ktorému z nich dá výpoveď, zohľadnil u jedného z nich práve jeho príbuzenský vzťah s osobou, ku ktorej mal mať negatívny vzťah. O takýto prípad však v danej veci nešlo. Žalovaný nerobil „výber“ medzi viacerými nadbytočnými zamestnancami (kde by vo svojom rozhodovaní mohol zohľadňovať skutočnosti vedúce k diskriminácii), ale zrušením pracovnej pozície „knižničky“ sa nadbytočnou stala iba žalobkyňa, ktorá dovtedy túto pozíciu zastávala. Ak teda došlo v dôsledku organizačnej zmeny k zrušeniu iba jednej pracovnej pozície (nadbytočným sa stal iba jeden zamestnanec) je pojmovo vylúčené, aby sa zamestnávateľ pri dávaní mu výpovede z pracovného pomeru dopustil diskriminačného konania. Diskriminácia sa môže týkať iba osoby a nie prijatia samotnej organizačnej zmeny, ktorá nemá povahu právneho úkonu.

5.4. Z uvedených dôvodov sa odvolací súd nestotožnil s názorom súdu prvej inštancie, že v súdnej veci nebola preukázaná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou žalobkyne a organizačnou zmenou na strane zamestnávateľa. Žalovaný totiž po prijatí organizačnej zmeny (zrušenie pracovnej pozície žalobkyne) dokáže pracovné činnosti, ktoré pôvodne vykonávala pre neho žalobkyňa (knižničné práce), zabezpečovať prostredníctvom svojich zamestnancov na úseku dokumentárneho oddelenia, respektíve existenciu nadbytočnosti žalobkyne potvrdzuje skutočnosť, že rovnaké práce, aké vykonávala žalobkyňa, po zrušení jej pracovnej pozície si žalovaný dokáže zaobstarať s doterajším počtom zamestnancov (inými slovami pracovné činnosti žalobkyne boli prerozdelené medzi zvyšných

zamestnancov, čím sa jej pozícia stala nadbytočnou). Týmto žalovaný ušetril (znižil) nielen svoje náklady na mzdové prostriedky, ale mohol efektívnejšie využiť i kancelárske priestory pôvodnej knižnice na iné účely.

5.5. Odvolací súd neakceptoval námietku žalobkyne, že žalovaný v odvolacom konaní uplatnil neprípustné novoty spočívajúce v skutkových okolnostiach týkajúcich sa pracovnej náplne pani O. I. a existencie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne z dôvodu, že žalovaný procesnú obranu vo vzťahu k týmto okolnostiam predniesol v písomnom vyjadrení zo dňa 1. júna 2016 (č. l. 24 spisu), pričom posudzovaný pracovnoprávny spor, kde postavenie žalobkyne je ponímané ako postavenie slabšej strany, nezbavuje súd povinnosti, vyhodnotiť vykonané dôkazy jednotlivo a všetky aj v ich vzájomnej súvislosti.

5.6. Žalobkyňa v konaní tiež namietala, že zo strany zamestnávateľa nebola splnená ponuková povinnosť (§ 63 ods. 2 ZP), keď jej zamestnávateľ neponúkol pracovné miesto po pani K. J., ktorá dňa 30. októbra 2015 skončila so žalovaným pracovný pomer dohodou k 31. októbru 2015. Odvolací súd s poukazom na ustálenú prax súdov (R 94/1968, 3MCdo/14/2010, 4MCdo/5/2010, 1Cdo/54/2003, 8Cdo/52/2016) uviedol, že K. J. bola ku dňu 30. októbra 2015 zamestnankyňou žalovaného, a preto jej miesto nemohlo byť ponúknuté žalobkyni. Navyše uviedol, že pracovná pozícia p. K. J. (aj keby bola v čase predtým, než žalovaný dal žalobkyni výpoveď, voľná) nezodpovedala kvalifikácii žalobkyne.

5.7. Vo vzťahu k odvolacej argumentácii žalobkyne týkajúcej sa výroku, ktorým súd prvej inštancie žalobu vo zvyšnej časti (o určenie, že pracovný pomer trvá) zamietol, odvolací súd poukázal na závery dovolacieho rozsudku sp. zn. 3Cdo/147/2008 a uviedol, že ustanovenie § 77 ZP priznáva účastníkom pracovnoprávneho vzťahu možnosť uplatniť na súde neplatnosť zrušovacieho prejavu druhej strany tohto vzťahu. Tým je však zároveň - z aspektu § 137 písm. c/ CSP - vylúčené, aby sa niektorý z nich z rovnakého právneho dôvodu (základu) žalobou podanou v zmysle § 137 písm. c/ CSP domáhal proti druhému účastníkovi určenia, že pracovný pomer trvá. Navyše odvolací súd uviedol, že pokiaľ by súd právoplatným rozsudkom vyslovil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni bola neplatná (§ 77 ZP), bolo by potrebné potom vychádzať z toho, že takýto pracovný pomer bol skončený neplatne, a teda takýto pracovný pomer neskončil a naďalej trvá (samostatný výrok o takomto určení už nie je potrebný).

5.8. O nároku na náhradu trov celého konania (prvoinštančného, odvolacieho, dovolacieho) rozhodol odvolací súd podľa § 396 odsek 2 CSP v spojení s § 255 odsek 1, § 453 ods. 3 CSP a žalovanému, ktorý mal v konaní plný úspech, priznal proti žalobkyni nárok na náhradu trov celého konania, ktoré mu vznikli v súvislosti s týmto sporom, v plnom rozsahu.

6. Proti ostatnému rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa rozsahom obsiahle dovolanie (na 21 stranách, pozn.), a to vo vzťahu k (i) zmeňujúcemu výroku odvolacieho rozsudku podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP a § 420 písm. f/ CSP a (ii) potvrdzujúcemu výroku odvolacieho rozsudku podľa § 420 písm. f/ CSP. Navrhla, aby najvyšší súd zrušil napadnuté odvolacie rozhodnutie a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

6.1. Žalobkyňa následne odcitovala príslušné časti odôvodnenia napadnutého odvolacieho rozsudku, ktoré v súvislosti s (i) organizačnou zmenou, (ii) prerokovaním výpovede danej žalobkyni a (iii) ponukovou povinnosťou zamestnávateľa považovala za nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom.

6.1.(i) Žalobkyňa zotrvala „na názore, že organizačná zmena nebola prijatá a ak aj prijatá bola, táto bola prijatá účelovo s cieľom ukončenia pracovného pomeru so žalobkyňou“. V rozsahu svojej predsúdnej skutkovej argumentácie ďalej polemizovala s právnymi závermi odvolacieho súdu a spochybňovala správnosť jeho rozhodnutia tvrdiac, že vo výpovedi absentoval výpovedný dôvod (poukazujúc na dovolacie rozhodnutie 1Cdo/124/2010), že o výpovedi a organizačnej zmene bola informovaná v jeden okamih, že výpoveď jej bola doručovaná s nedostatkami, že pracovníčka I. nemala kvalifikáciu pracovníčky knižnice, že výpoveď jej daná je v rozpore s dobrými mravmi (poukazujúc na dovolacie rozhodnutie 5Cdo/42/2010), že príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou nebola preukázaná (poukazujúc na dovolacie rozhodnutie 5Cdo/85/2007, 5Cdo/111/2016) a že išlo o jej diskrimináciu.

6.1.(ii) V tejto súvislosti po odcitovaní §§ 17 ods. 2, 61 ods. 2, 74 a 237 ZP uviedla skutkový stav priebehu prerokovania výpovede so zástupcom odborovej organizácie, ktoré sa podľa jej názoru

uskutočnilo v rozpore s ustanoveniami ZP (poukazujúc na dovolacie rozhodnutie 5Cdo/255/2008, 1Cdo/72/2006).

6.1.(iii) Ďalej poukázala na rozporné vyjadrenia žalovaného ohľadom voľných pracovných miest. Zotrvala na názore, že jej malo byť ponúknuté miesto po p. J., keďže organizačná zmena nadobudla účinnosť až od 1. novembra 2015 (poukazujúc na dovolacie rozhodnutie 1Cdo/123/2011).

6.2. V súvislosti s vadami zmätočnosti podľa § 420 písm. f/ CSP žalobkyňa predovšetkým namietala, že odvolací súd mal na ostatnom pojednávaní zopakovať výsluchy svedkov (nestačilo iba prečítať ich výpovede) a vyhodnotiť ich vierohodnosť. Podľa žalobkyne odvolací súd nezmenil iba právne posúdenie, ale aj skutkové zistenia. V tomto ohľade je odvolacie rozhodnutie arbitrárne.

7. Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu v súvislosti s namietanými vadami podľa § 420 písm. f/ CSP uviedol, že odvolací súd zopakoval dokazovanie na ostatnom odvolacom pojednávaní a dal možnosť sa vyjadriť stranám sporu. V súvislosti s dovolaním podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP uviedol, že žalobkyňa nedefinovala právnu otázku zásadného významu, preto dovolanie ani v tejto časti nie je prípustné. Navrhol, aby najvyšší súd dovolanie odmietol.

8. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala advokátom zastúpená (§ 429 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania. Bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie podľa § 420 písm. f/ CSP nie je prípustné a dovolanie podľa § 421 ods. 1 CSP prípustné je, avšak nie je dôvodné.

Dovolanie podľa § 420 písm. f/ CSP

9. V danom prípade dovolateľka vyvodila prípustnosť podaného dovolania z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP, podľa ktorého dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

9.1. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

10. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP sú a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia.

10.1. Právo na spravodlivý súdny proces je jedným zo základných ľudských práv a do obsahu tohto práva patrí viacero samostatných subjektívnych práv a princípov. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrovanou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Jeho súčasťou nie je ani právo procesnej strany vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (porovnaj rozhodnutia ústavného súdu sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

10.2. Pojem „procesný postup“ bol vysvetlený už vo viacerých rozhodnutiach najvyššieho súdu tak, že sa ním rozumie len faktická, vydaniu konečného rozhodnutia predchádzajúca činnosť alebo nečinnosť súdu, teda sama procedúra prejednávania veci (to, ako súd viedol konanie) znemožňujúca strane sporu (účastníkovi konania) realizáciu jej procesných oprávnení a mariaca možnosti jej aktívnej účasti na konaní (porovnaj R 129/1999 a 1Cdo/202/2017, 2Cdo/162/2017, 3Cdo/22/2018, 4Cdo/87/2017, 5Cdo/112/2018, 7Cdo/202/2017, 8Cdo/85/2018). Z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP vyplýva, že zákon

priznáva relevanciu iba tým procesným pochybeniam súdu, intenzita ktorých opodstatňuje záver, že v dôsledku nesprávneho procesného postupu súdu bolo účastníkovi konania znemožnené uskutočňovanie jemu patriacich procesných práv „v takej miere“, že došlo (až) k porušeniu práva na spravodlivý proces.

11. Žalobkyňa v súvislosti s dovolaním podľa § 420 písm. f/ CSP namietala, že odvolací súd mal na ostatnom pojednávaní zopakovať výsluchy svedkov (nestačilo iba prečítať ich výpovede), čo podľa jej názoru vyplynulo z predchádzajúceho zrušujúceho dovolacieho rozhodnutia. V tomto ohľade považovala odvolacie rozhodnutie arbitrárne (bod 6.2.).

12. Najvyšší súd k uvedenej námietke uvádza, že vo svojom predchádzajúcom uznesení z 24. septembra 2020 sp. zn. 7Cdo/221/2019, ktorým došlo k zrušeniu predchádzajúceho odvolacieho rozhodnutia zoberal na zreteľ zistené vady v procesnom postupe odvolacieho súdu, ktoré spočívali v tom, že odvolací súd nedostatočne zopakoval dokazovanie na pojednávaní dňa 27. marca 2019 a že odvolacie rozhodnutie bolo prekvapivé pri vyslovení právneho názoru týkajúceho sa posúdenia prípadnej diskriminácie, či aplikácie § 17 ods. 2 ZP v súvislosti so žiadosťou zamestnávateľa podľa § 74 ZP (bod 4).

13. Podľa názoru najvyššieho súdu odvolací súd následne v primerane dostatočnom rozsahu odstránil vytýkané zmätočnosti. Na pojednávaní dňa 19. mája 2021 v zmysle § 385 ods. 1 CSP riadne zopakoval dovtedajšie predsúdne dokazovanie a dal možnosť vyjadriť sa sporovým stranám, čím bol odstránený ako nedostatok riadneho zopakovania dokazovania, tak aj výsluchu sporových strán a materiálne došlo k odstráneniu aj namietanej „prekvapivosti“ odvolacieho rozhodnutia pri vyslovení právneho názoru týkajúceho sa posúdenia prípadnej diskriminácie, či aplikácie § 17 ods. 2 ZP v súvislosti so žiadosťou zamestnávateľa podľa § 74 ZP, ktorý nedostatok bol konvalidovaný samotným priebehom odvolacieho konania. Inak povedané za prekvapivé rozhodnutie podľa § 382 CSP nie je možné považovať napadnuté odvolacie rozhodnutie už len z dôvodu, že strana sporu (žalobkyňa) v danej procesnej situácii mala možnosť namietat ne/správnosť „nového“ právneho názoru zaujatého až v odvolacom konaní.

13.1. Pokiaľ žalobkyňa namietala skutočnosť, že odvolací súd mal znova vypočuť svedkov a nestačilo iba prečítanie ich výpovedí, ako listinných dôkazov, najvyšší súd uvádza, že v rozsahu nosných dôvodov, na základe ktorých odvolací súd založil svoje relevantné právne závery, tieto vychádzali zo skutkového stavu zisteného prvostupňovým súdom, t. j. aj výpovedí svedkov, ktorých vierohodnosť odvolací súd nespochybnil (bod 20 odôvodnenia odvolacieho rozhodnutia). K uvedenému najvyšší súd dodáva, že prvostupňovým súdom zistený skutkový stav explicitne spomenul (iba) výpovede svedkyne I., svedka J. a svedka J. (body 5.4. a 5.6. odôvodnenia prvostupňového rozhodnutia), ktorých vyjadrený obsah v prvostupňovom rozhodnutí ako súčasť ním zisteného skutkového stavu nijako nebol protirečivý (iný) k nosným dôvodom (ratio decidendi) odvolacieho rozhodnutia; prečítanie (aj) ich výpovedí na odvolacom pojednávaní bolo preto dostačujúce. Postupom odvolacieho súdu preto nedošlo k namietanej vade podľa § 420 písm. f/ CSP.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP

14. Podľa § 421 ods. 1 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (písm. a/), ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená (písm. b/) alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (písm. c/).

15. V danom prípade dovolateľka vyvodila prípustnosť podaného dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, pričom v podstatnom argumentovala tým, že dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu vychádzalo z nesprávneho právneho posúdenia zákonných predpokladov výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, ktorá jej bola daná zo strany žalovaného, a to otázky (i) organizačnej zmeny, ktorá podľa jej názoru prijatá nebola a ak bola potom bola prijatá účelovo, (ii) riadneho prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov a (iii) splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa (bod 6.1.). Uvedené právne otázky najvyšší súd vyabstrahoval (§ 124 ods. 1 CSP) z rozsahom rozsiahleho dovolania, ktoré sa vo svojom súhrne vyznačovalo skôr všeobecnou polemikou s právnymi závermi odvolacieho súdu, spochybňovaním správnosti jeho rozhodnutia resp. kritikou

prístupu odvolacieho súdu k právnomu posudzovaniu vecí. V neposlednom rade okruh práve týchto otázok vyplynul aj z organizačného členenia samotného dovolania (body A/, A1/, A2/, A3/, B/, B1/, B2/ a B3/).

16. So zreteľom na nastolenie právnej otázky spôsobom zodpovedajúcim § 421 ods. 1 v spojení s § 432 CSP dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobkyne je v danom prípade procesne prípustné. Následne preto skúmal, či je podané dovolanie dôvodné (či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu skutočne vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci vyššie uvedených právnych otázok).

17. Právnym posúdením vecí je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej normy, ktorá vedie k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

18. Podľa § 17 odsek 2 ZP je právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

18.1. Podľa § 61 ods. 1 a 2 ZP 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.

18.2. Podľa § 63 odsek 1 písmeno b/ ZP môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď z dôvodu, 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.

18.3. Podľa § 63 ods. 2 ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď ... iba vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce (písm. a/), 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 (písm. b/).

18.4. Podľa § 74 ZP 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.

19. Z obsahu vyššie citovaných ustanovení Zákonníka práce vyplýva, že základnými, zákonom stanovenými podmienkami platného rozviazania pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 odsek 1 písmeno b/ ZP, sú rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, nadbytočnosť zamestnanca, existencia príčinnej súvislosti medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami, nemožnosť zamestnávateľa zamestnávať zamestnanca inou prácou, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 ZP.

20. Nižšie súdy v podstate v zhode vychádzali zo skutkového stavu, ktorý bol pre dovolací súd záväzný

(§ 442 CSP), že žalobkyňa na základe pracovnej zmluvy zo dňa 27. septembra 2010 vykonávala pre žalovaného prácu vo verejnom záujme, predmetom ktorej činnosti bolo samostatné vykonávanie odbornej knihovníckej, bibliografickej, rešeršnej a inej informačnej agendy, spracúvanie záznamov o dokumente, informačná príprava používateľov v knižnici zamestnávateľa, s miestom výkonu práce v sídle žalovaného. Žalobkyňa mala priznaný funkčný plat 1.008,50 €. Dňa 30. októbra 2015 štatutárny zástupca žalovaného rozhodol o zrušení pracovného miesta v knižnici vykonávaného žalobkyňou. Predmetná organizačná zmena bola prijatá s účinnosťou od 1. novembra 2015 a jej dôvodom bolo zabezpečenie efektívneho vynakladania verejných finančných prostriedkov a dodržiavania záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. V súvislosti s rozhodnutím o organizačnej zmene bolo vydané opatrenie štatutárneho zástupcu žalovaného zo dňa 30. októbra 2015, ktorým sa prijatá organizačná zmena premietla do organizačného poriadku žalovaného tak, že v nej bol vypustený článok 18, ktorý riešil knižnicu a predmet jej činnosti sa subsumoval pod článok 11, ktorý upravoval činnosť odboru dokumentácie, analytiky a zahraničných vzťahov. Dňa 30. októbra 2015 podpísali zástupca žalovaného JUDr. X. I. a zástupca odborovej organizácie u žalovaného, predseda ZO OZJ Mgr. W. J. záznam o prerokovaní ukončenia pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou, z dôvodu zrušenia pracovného miesta. V tento deň, t. j. dňa 30. októbra 2015 bola žalobkyňi riaditeľom kancelárie predsedníčky žalovaného JUDr. X. I. na pracovisku doručovaná výpoveď z pracovného pomeru, v súvislosti s oznámením o organizačnej zmene a zrušením jej pracovného miesta. Žalobkyňa odmietla výpoveď prevziať s odôvodnením, že o organizačnej zmene do uvedeného okamihu nemala vedomosť a samotná výpoveď neobsahovala dátum rozhodnutia o organizačnej zmene a o skončení pracovného pomeru a ani číslo vnútornej pošty (Spr.). Pri doručovaní výpovede žalobkyňi boli prítomné zamestnankyne žalovaného JUDr. K. H. a Mgr. N. C., ktoré odmietnutie prevzatia výpovede potvrdili písomne na listine o výpovedi a v súdnom spore svedeckým výsluchom, keď popisali priebeh doručovania, ktorému predchádzalo oboznámenie žalobkyne s organizačnou zmenou, s rozhodnutím o zrušení pracovného miesta, ktoré zastávala. Následne (v ten istý deň) žalovaný žalobkyňi výpoveď doručil (aj) emailom. Z obsahu predmetnej výpovede vyplýva, že žalovaný s ňou skončil pracovný pomer z organizačných dôvodov, podľa § 63 ods.1 písm. b/ ZP, pričom ako organizačný dôvod uviedol, krátenie rozpočtových prostriedkov na mzdy, platy a ostatné osobné vyrovnania pre zamestnancov najvyššieho súdu a dodržanie záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a efektívne vynakladanie verejných financií. Súčasne žalovaný vo výpovedi uviedol, že nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, keďže nedisponuje žiadnym iným pre ňu vhodným pracovným miestom. Žalobkyňa s výpoveďou z pracovného pomeru nesúhlasila a listom z 5. novembra 2015 (doručeným žalovanému 6. novembra 2015) oznámila, že ju považuje za neplatnú, a že trvá na ďalšom zamestnávaní. Od januára 2016 bola z pozície zapisovateľ obchodnoprávneho kolégia NS SR na odbor dokumentaristiky, analýzy, a zahraničných vzťahov preložená O. I., a vykonávala knižničné práce (bod 3.1. odôvodnenia prvostupňového rozhodnutia a bod 21 odôvodnenia odvolacieho rozhodnutia).

21. Odvolací súd v rozsahu žalobkyňou v dovolaní nastolených právnych otázok (bod 15) v podstatnom uviedol:

21.1. K prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov (body 27 až 30 odôvodnenia odvolacieho rozhodnutia)

„Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede k žiadosti o prerokovanie adresovaný príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti výpovede z pracovného pomeru určené ustanovením § 61 Zákonníka práce (...1Cdo/72/2006)“. Následne odcitoval ustanovenia §§ 17 ods. 2 a 74 ZP a uviedol: „Z písomného záznamu zo dňa 30.10.2015 vyplýva, že výpoveď žalobkyňi bola predmetom stretnutia uskutočneného v tento deň medzi zástupcom zamestnávateľa JUDr. X. I. a Mgr. W. J., predsedom Základnej organizácie odborového zväzu.... Odvolací súd sa nestotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov sa má uskutočniť bez prítomnosti zástupcu zamestnávateľa. Zákonník práce neustanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť rokováním bez prítomnosti zástupcu zamestnávateľa. Obsah pojmu prerokovanie zahŕňa možnosť vyjadrenia sa k žiadosti, pričom nie je podstatné, či sa tak stane na spoločnom stretnutí zamestnávateľa a odborovej organizácie. V ustanovení § 237 ods. 1 Zákonníka práce je termín prerokovanie definovaný ako výmena názorov a

dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Cieľom zákonnej podmienky vyplývajúcej z ustanovenia § 74 odsek 1 Zákonníka práce je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sa k tomuto zámeru vyjadriť alebo nevyjadriť. Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi, a že zároveň by medzi dorúčením žiadosti odborovej organizácii o prerokovanie a samotným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala priestor k veci zaujať stanovisko a toto stanovisko oznámiť zamestnávateľovi. Zákonník práce síce vyžaduje písomnú formu žiadosti o prerokovanie, jej nedodržanie, ale nesankcionuje neplatnosťou. Zo záznamu vystaveného žalovaným dňa 30.10.2015, ako aj zo svedeckej výpovede predsedu odborovej organizácie Mgr. W. J. nepochybne vyplýva, že výpoveď žalobkyni bola v tento deň prerokovaná so zástupcom zamestnancov. Zo záznamu je zrejmý výpovedný dôvod, zrušenie konkrétneho pracovného miesta žalobkyne s účinnosťou od 01.11.2015, a z jeho obsahu vyplýva aj to, že predseda odborovej organizácie k prerokovaniu výpovede nepristupoval formálne, zaujímal sa o podrobnosti a okolnosti súvisiace s výpoveďou. Predmetné dôkazy svedčia o tom, že nevznikli pochybnosti, že by dôvod výpovede bol prerokovaný, z hľadiska jeho vymedzenia spôsobom, ktorý by umožňoval jeho dodatočnú zameniteľnosť s iným dôvodom. Predseda odborovej organizácie mal k dispozícii informácie o tom, z akého výpovedného dôvodu žalovaný dáva žalobkyni výpoveď, a preto nemožno dospieť k záveru, že k prerokovaniu výpovede zástupcom zamestnancov, na základe žiadosti žalovaného nedošlo, respektíve, že by prerokovanie bolo formálne, bez reálnej možnosti zástupcu zamestnancov prerokovať takúto výpoveď so zamestnávateľom a vyjadriť sa k nej s dostatočnou znalosťou, pričom výsledkom bol súhlas predsedu odborovej organizácie s postupom žalovaného. Z uvedeného potom vyplýva, že v súdnej veci bola pred dorúčením výpovede žalobkyni táto hmotno - právna podmienka platnosti výpovede splnená.".

21.2. K organizačnej zmene (body 31 až 33 a 35 odôvodnenia odvolacieho rozhodnutia)

„Súd prvej inštancie v prejednávanej veci vyslovil názor, že žalovaný nepreukázal príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, keď tvrdí, že organizačnou zmenou došlo k začleneniu knižnice pod odbor dokumentácie s tým, že práce súvisiace s knižnicou zostali zachované, rozšírili sa len o administratívne práce, vo vzťahu k zamestnancom odboru dokumentácie, a teda pracovná pozícia žalobkyne nezanikla, keď de facto nebola zrušená, nakoľko potreba výkonu práce nezanikla ... O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným, z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. ... Predmetným rozhodnutím štatutárneho zástupcu žalovaného zo dňa 30.10.2015 bolo rozhodnuté o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, znížiť mzdové náklady a týmto rozhodnutím, bol znížený stav o zamestnanca, s pracovnou činnosťou samostatné vykonávanie odbornej knihovnickej ... agendy ... v knižnici. Zrušenie pracovného miesta z dôvodu úspory nákladov na mzdové prostriedky neznamena, že zamestnávateľ nepotrebuje konkrétne práce, ale znamená to, že zamestnávateľ rovnaké množstvo objemu práce, bude vykonávať zníženým počtom 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. V súdnej veci bolo preukázané, že aj keď práce súvisiace s knižnicou zostali zachované, žalovaný po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene na výkon týchto prác neprijal do pracovného pomeru nového zamestnanca, ale výkon týchto prác včlenil a pridelenil inému existujúcemu odboru s posilnením od januára 2016 o ďalšieho pracovníka - zamestnanca, o O. I., ktorá dovtedy pracovala ako zapisovateľka na obchodnoprávnom úseku. Za takéhoto stavu nemožno konštatovať, že žalobkyňa sa nestala nadbytočnou v príčinnej

súvislosti s prijatou organizačnou zmenou. Zo strany žalobkyne neboli tvrdené také skutkové okolnosti, ktoré by objektívne nasvedčovali existencii diskriminácie zamestnávateľom pri výbere jej osoby, ako nadbytočnej spomedzi viacerých zamestnancov pri zámere úspory mzdových nákladov (u žalobkyne mesačný funkčný plat 1.008,50 €) a neobstoja subjektívne názory žalobkyne, že jej nadbytočnosť spôsobil žalovaný cielene, pretože je príbuznou JUDr. C. H., keď má byť všeobecne známa veľká nervozita medzi vtedajším vedením Najvyššieho súdu SR a JUDr. C. H.. O diskriminácii by bolo možné uvažovať len v rovine, ak by u žalovaného v dôsledku prijatej organizačnej zmeny došlo k nadbytočnosti viacerých (minimálne dvoch) zamestnancov, pričom žalovaný by pri svojom rozhodovaní, ktorému z nich dá výpoveď, zohľadnil u jedného z nich práve jeho príbuzenský vzťah s osobou, ku ktorej mal mať negatívny vzťah. O takýto prípad však v danej veci nešlo. Žalovaný prijatou organizačnou zmenou „včlenil“ činnosti, ktoré sa pôvodne vykonávali v knižnici do oddelenia dokumentárneho strediska, a ich výkon rozdelil medzi zamestnancov tam pracujúcich, čím zostala pôvodná pozícia „knižovníčky“ nadbytočná. Žalovaný tak nerobil „výber“ medzi viacerými nadbytočnými zamestnancami (kde by svojim rozhodovaním mohol zohľadňovať skutočnosti vedúce k diskriminácii), ale zrušením pracovnej pozície „knižovníčky“ sa nadbytočnou stala iba žalobkyňa, ktorá dovtedy túto pozíciu zastávala. ... Diskriminácia sa môže týkať iba osoby a nie prijatia samotnej organizačnej zmeny, ktorá nemá povahu právneho úkonu. Pre posudzovanie prijatia organizačnej zmeny (t.j. či k organizačnej zmene skutočne došlo) zákonodarca stanovil skúmanie podmienok, akými sú napr. zmena úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo zníženie stavu zamestnancov, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a pod. (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) ... Žalovaný ... po prijatí organizačnej zmeny (zrušenie pracovnej pozície žalobkyne) dokáže pracovné činnosti, ktoré pôvodne vykonávala pre neho žalobkyňa (knižničné práce), zabezpečiť prostredníctvom svojich zamestnancov na úseku dokumentárneho oddelenia, respektíve existenciu nadbytočnosti žalobkyne potvrdzuje skutočnosť, že rovnaké práce, aké vykonávala žalobkyňa, po zrušení jej pracovnej pozície si žalovaný dokáže zaobstarat' s doterajším počtom zamestnancov (inými slovami pracovné činnosti žalobkyne boli prerozdelené medzi zvyšných zamestnancov, čím sa jej pozícia stala nadbytočnou). Týmto žalovaný ušetril (znižil) nielen svoje náklady na mzdové prostriedky, ale mohol efektívnejšie využiť i kancelárske priestory pôvodnej knižnice na iné účely ... Odvolací súd na základe skutkových zistení vyplývajúcich z dokazovania v súdnej veci dospel k záveru, že organizačná zmena uskutočnená žalovaným nebola účelová, s cieľom dať žalobkyni výpoveď, ale smerovala k dosiahnutiu proklamovaného cieľa, a to k úsporným opatreniam a znížením mzdových nákladov (u žalobkyne o funkčný plat 1.008,50 € mesačne) a tým k zefektívneniu práce zamestnávateľa".

21.3. K ponukovej povinnosti zamestnávateľa (bod 34 odôvodnenia odvolacieho rozhodnutia)

„Žalobkyňa v konaní namietala, že zo strany zamestnávateľa nebola splnená ponuková povinnosť, keď jej zamestnávateľ neponúkol pracovné miesto po pani K. J., ktorá dňa 30.10.2015 skončila so žalovaným pracovný pomer dohodou k 31.10.2015. Ponuku inej vhodnej práce musí zamestnávateľ dať zamestnancovi predtým, než mu dá výpoveď z pracovného pomeru, na okolnosti, ktoré nastanú neskôr sa neprihliada. Súdna prax je jednotná, že ponukovú povinnosť, teda to, či zamestnávateľ má alebo nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede (R 94/1968, ... 3MCdo/14/2010, 4MCdo/5/2010, 1Cdo/54/2003, 8Cdo/52/2016). Z obsahu spisu vyplýva, že K. J. bola ku dňu 30.10.2015 zamestnankyňou žalovaného, a preto jej miesto nemohlo byť ponúknuté žalobkyni. Žalovaný zoznamom pozícií zamestnancov u žalovaného vo verejnom záujme (č.l. 96,119) preukázal, že v čase výpovede žalobkyne, voľným miestom vo verejnom záujme nedisponoval a v takomto prípade ponuková povinnosť pre zamestnávateľa odpadá. ... Navyše pri tzv. ponukovej povinnosti, sa pod inou vhodnou prácou rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať (...4Cdo/222/2009). V danej veci účinnosťou zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe sa pozícia „zapisovateľky“ mohla vykonávať už len v podobe štátnej služby (nie výkonom práce vo verejnom záujme), a preto pracovná pozícia p. K. J. (aj keby bola v čase predtým, než žalovaný dal žalobkyni výpoveď, voľná) nezodpovedala kvalifikácii žalobkyne. Takéto miesta sa obsadzujú iba výberovým konaním a nemožno ich ako „voľné“ ponúkať v rámci tzv. ponukovej povinnosti pri skončení pracovného pomeru so zamestnancami, ktorí vykonávali práce vo verejnom záujme. Žalobkyni potom nič nebránilo zúčastniť sa v tomto smere výberového konania na obsadenie voľných štátnozamestnaneckých miest.“

22. Podľa názoru dovolacieho súdu žalobkyňou nastolené otázky súvisiace s vytýkaným nesprávnym právnym posúdením veci [či došlo k organizačnej zmene, či bola výpoveď riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov a či bola splnená ponuková povinnosť zamestnávateľa (bod 15)] boli zo strany odvolacieho súdu zodpovedané právne konformným spôsobom (pozri body 21.1., 21.2. a 21.3.). Bez potreby osobitného komentára, najvyšší súd v celom rozsahu na vyslovené právne závery odvolacieho súdu poukazuje, nezistiac z podaného dovolania žiadne také skutočnosti, ktoré by boli spôsobilé vyslovené závery právne spochybniť; za také nemožno považovať prípadné spochybenie skutkového deja zo strany žalobkyne. V neposlednom rade najvyšší súd predostiera, že pokiaľ žalobkyňa v rámci dovolania uvádzala, že jej malo byť ponúknuté miesto po p. J., keďže organizačná zmena nadobudla účinnosť až od 1. novembra 2015 [poukazujúc na dovolacie rozhodnutie 1Cdo/123/2011 (bod 6.1.(iii))], tak vo veci sp. zn. 1Cdo/123/2011 bola posudzovaná situácia, kedy voľné pracovné miesto existovalo už v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru, pričom v okolnostiach teraz posudzovanej veci v čase podania výpovedi žalobkyňou (30.10.2015) p. K. J. bola zamestnankyňou žalovaného, a preto jej miesto nemohlo byť ponúknuté žalobkyňu. V tejto súvislosti poukázal odvolací súd aj na ustálenú súdnu prax (bod 21.3.).

23. Z dôvodov vyššie uvedených dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobkyne neopodstatnene smeruje proti takému rozsudku odvolacieho súdu, ktorý nespočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Najvyšší súd preto jej nedôvodné dovolanie zamietol podľa § 448 CSP.

24. V dovolacom konaní úspešnému žalovanému žiadne trovy nevznikli, preto mu dovolací súd ich náhradu nepriznal (§ 255 ods. 1 v spojení s § 453 ods. 1 CSP).

25. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.