

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 6CoPr/5/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7216218064
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 09. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrea Galdunová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2021:7216218064.3

Uznesenie

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Andrey Galdunovej a sudkýň JUDr. Viktórie Midovej a JUDr. Moniky Koščovej v spore žalobkyne: M.. C. K., nar. XX.X.XXXX, bytom v C.T., V. XX, právne zastúpenej: AK JUDr. Peter Kerecman spol. s r.o., so sídlom v Košiciach, Rázusova 1, proti žalovanej: U. S. Steel Košice, s.r.o., so sídlom v Košiciach, Vstupný areál U. S. Steel, IČO: 36199222, právne zastúpenej: JUDr. Dr. Michaela Stessl, advokátka, s.r.o., AK so sídlom v Bratislave, Suché mýto 1, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, určenie, že pracovný pomer trvá a náhradu mzdy s príslušenstvom, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Košice II zo dňa 23. januára 2020 sp.zn. 37Cpr/1/2016

rozhodol:

Z r u š u j e rozsudok Okresného súdu Košice II zo dňa 23.1.2020 č.k. 37Cpr/1/2016-940 a vec v r a c i a súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Košice II (ďalej len súd prvej inštancie alebo len súd) rozsudkom zo dňa 23.1.2020 č.k. 37Cpr/1/2016-940 žalobu zamietol a vyslovil, že žalovaná má právo voči žalobkyni na náhradu trov konania v rozsahu 100% s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

2. Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou žalobkyni žalovanou dňa 22.3.2016, určenia, že pracovný pomer žalobkyne u žalovanej trvá a taktiež aj zaplata sumy 1.438,99 eura spolu s príslušenstvom (úroky z omeškania) titulom náhrady mzdy za každý kalendárny mesiac, počínajúc dňom 1.8.2016 do dňa začatia prideľovania práce. Žalobkyňa žalobu odôvodnila tým, že pracovala u žalovanej v pracovnom pomere na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 28.9.2000 s pracovným zaradením „referent obchodno-závazkové vzťahy“ a od 1.9.2004 podľa Dohody o zmene obsahu Pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi stranami sporu 31.8.2004 vykonávala pre žalovanú druh práce „referent právnych vecí“ a od 1.6.2014 vo funkcii „právník - obchodné a majetkové právo“ na oddelení „obchodné a majetkové právo“. Dňa 14.3.2016 žalovaná prijala rozhodnutie o organizačných zmenách, ktorého predmetom bolo zrušenie pracovných miest uvedených v prílohe rozhodnutia. Podľa rozhodnutia žalovanej účelom organizačnej zmeny malo byť zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce vyplývajúcej z optimalizácie pracovných miest. Dňa 15.3.2016 žalovaná (prostredníctvom p. Matta Fearinga) oznámila žalobkyni, že s účinnosťou od 1.4.2016 sa ruší jej pracovné miesto s tým, že bol jej poskytnutý k nahliadnutiu zoznam voľných pracovných miest. V žalovanej stanovenej lehote žalobkyňa oznámila, že ponúkané voľné pracovné miesta nezodpovedajú jej kvalifikácii, z ktorého dôvodu sa nemôže o ne uchádzať. Následne žalovaná doručila žalobkyni dňa 22.3.2016 výpoveď odôvodnenú tým, že na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 14.3.2016 o znížení stavu zamestnancov, s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce vyplývajúcej z optimalizácie pracovných miest, bolo jej pracovné miesto zrušené k 1.4.2016, z ktorého dôvodu sa pre zamestnávateľa stala žalobkyňa nadbytočnou. Žalobkyňa v žalobe tvrdila, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. Ako dôvod žalobkyňa uviedla, že pracovný

pomer s ňou pre nadbytočnosť bol skončený napriek tomu, že nebola nadbytočná a preto medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou v danom prípade niet príčinnej súvislosti. Podľa žalobkyne účelom postupu žalovanej vo vzťahu k nej nebol výkon práv zamestnávateľa, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu, preto je výpoveď daná žalobkyňu aj v rozpore s dobrými mravmi. Výpoveď z pracovného pomeru žalobkyňa považovala za neplatnú i pre riadne nesplnenie ponukovej povinnosti žalovanej, pretože žalovaná neponúkla žalobkyňu všetky pracovné miesta, ktoré boli voľné k 17.3.2016, resp. na ktorých žalovaná mala možnosť žalobkyňu od 1.4.2016 ďalej zamestnávať. Žalovaná účelovo ponúkla žalobkyňu iba také voľné pracovné miesta, o ktorých bolo zrejmé, že ich nemôže prijať, či už preto, že sa jednalo o práce nevhodné pre ženu, vyžadujúce osobitnú kvalifikáciu, resp. išlo o práce označené ako pozíciu vo zvýšenom riziku vykonávané v nepretržitom režime. Podľa žalobkyne, žalovaná jej dala výpoveď, hoci ju mala možnosť ďalej zamestnávať na vhodnom pracovnom mieste výkonu práce, ktoré jej však neponúkla a vo vzťahu ku ktorému sa nemala možnosť ani vyjadriť, či je naň ochotná prejsť, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave naň. Tým podľa žalobkyne nebola naplnená hmotnoprávna podmienka výpovede, čo má za následok jej neplatnosť. Žalobkyňa v závere uviedla, že žalovanej oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a požiadala ju o pridelovanie práce listom doručeným žalovanej dňa 1.8.2016.

3. Právne vec posúdil podľa § 1 ods. 1 a 4, § 9 ods. 1, 2, § 10 ods. 1, § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, 2, 3, § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2, § 74, § 77 Zákonníka práce v znení účinnom do 17.6.2016 (teda v čase dania výpovede) spolu s § 133 ods. 1, § 134 Obchodného zákonníka.

4. Poukázal na to, že Zákonník práce viaže platnosť výpovede na splnenie podmienok (§ 61, 62 Zák. práce), v zmysle ktorých je potrebné aby takýto prejav bol urobený v písomnej forme, doručený kvalifikovaným spôsobom (§ 38 Zákonníka práce) a s dôvodom skutkovo vymedzeným tak, aby bolo zrejmé aká konkrétna skutočnosť (príp. aké konkrétne konanie zamestnanca) je dôvodom skončenia pracovného pomeru zamestnanca, kedy táto skutočnosť nastala, pričom skutkové vymedzenie musí byť nezameniteľné s iným dôvodom, aby ho nebolo možné dodatočne meniť. Vo vzťahu k výpovedi danej zamestnávateľom z výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorým je nadbytočnosť zamestnanca, Zákonník práce určuje následnú povinnosť zamestnávateľa viažucu sa na skutkový stav konkrétnej pracovnej pozície u zamestnávateľa, ktorá spočíva v povinnosti zamestnávateľa neutvoriť zrušené pracovné miesto a neprijať na toto pracovné miesto iného zamestnanca počas dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru. Ďalším zákonným predpokladom je nemožnosť ďalšieho zamestnania v mieste výkonu práce ani na kratší pracovný čas a to ani po predchádzajúcej príprave súčasne, že zamestnávateľ nedisponuje inou pre zamestnanca vhodnou prácou v mieste výkonu práce a pokiaľ áno, ponuková povinnosť tejto inej vhodnej práce v mieste dohodnutom ako mieste výkonu práce, pričom vhodnosť ponúkanej práce je potrebné posudzovať s ohľadom na kvalifikačné, osobnostné, zdravotné predpoklady zamestnanca alebo skutočnosť, že zamestnanec ponúknutú prácu odmieta. Zákon ukladá zamestnávateľovi aj povinnosť výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 74 Zákonníka práce), za predpokladu existencie, resp. pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa (zriadenej podľa osobitného predpisu), alebo zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka. Pokiaľ sú splnené uvedené formálne náležitosti, je potrebné skúmať ďalšie zákonné predpoklady platného ukončenia pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou a to preukázanie existencie a odôvodnenosti použitia, skutkovo vymedzeného dôvodu výpovede. Pri výpovedi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je to písomné rozhodnutie o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, ako bezprostredná príčina nadbytočnosti zamestnanca pre zamestnávateľa, pričom dôkazné bremeno je v súdnom konaní na zamestnávateľovi.

5. Súd v prípade spornej výpovede danej podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce žalobkyňu listom zo dňa 22.3.2016 a doručenej dňa 22.3.2016, dospel k záveru, že v danom prípade boli dodržané všetky uvedené zákonné náležitosti. Mal za preukázané, že výpoveď daná žalobkyňu bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, bola v písomnej forme, doručená kvalifikovaným spôsobom dňa 22.3.2016 a z jej obsahu sú dostatočne zrejmé dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou. Namietanú existenciu dôvodu výpovede - rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene v súvislosti s ktorým, sa stala žalobkyňa nadbytočná, mal súd preukázanú z písomného rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 14.3.2016, ktorá spočívala v zrušení desiatich pracovných miest na právnom úseku.

6. Súd poukázal na to, že výber konkrétneho zamestnanca je v plnej kompetencii zamestnávateľa a vychádzal z úvahy, že povinnosťou súdu je zistiť a posúdiť len či zamestnávateľ o organizačných zmenách prijal rozhodnutie, k akým organizačným zmenám prišlo a či je daná príčinná súvislosť medzi týmito zmenami v počte a zložení zamestnancov a spornou výpoveďou z pracovného pomeru.

7. Vo vzťahu k rozhodnutiu žalovanej o organizačnej zmene zo dňa 14.3.2016, považoval za podstatné posúdiť, či v prípade takéhoto rozhodnutia ide o rozhodnutie pracovnoprávne, a teda konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch v zmysle § 9 Zákonníka práce, ako argumentovala žalovaná alebo či ide o rozhodnutie v rámci obchodného vedenia spoločnosti v zmysle ust. § 134 Obchodného zákonníka, ako to tvrdila žalobkyňa. Uvedené posúdenie bolo podstatné z hľadiska určenia okruhu osôb oprávnených na prijatie takéhoto rozhodnutia. Pri posúdení tejto otázky sa súd v plnej miere stotožnil s argumentáciou žalovanej, že rozhodnutie o organizačnej zmene je výlučným inštitútom pracovného práva, ktorý je výslovne upravený Zákonníkom práce (okrem výnimiek explicitne upravených osobitnými zákonmi, ktoré majú vo vzťahu k Zákonníku práce vzťah špeciality). Ide o rozhodnutie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré vznikajú medzi zamestnávateľom a zamestnancom, s dopadom na individuálne pracovnoprávne vzťahy, a preto je toto konanie zamestnávateľa (rozhodovanie o organizačnej zmene) nutné posudzovať podľa ust. § 9 Zákonníka práce. Aplikácia ust. § 134 Obchodného zákonníka je vylúčená, keďže Obchodný zákonník upravuje obchodné záväzkové vzťahy, pod ktorý pojem nie je možné subsumovať konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, akým je aj rozhodovanie o zrušení pracovných miest a jeho subsidiárne použitie v pracovnoprávných vzťahoch je vylúčené. Na pracovnoprávne vzťahy je možné subsidiárne použiť v zmysle ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce len všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Zdôraznil, že úprava ust. § 134 Obchodného zákonníka neslúži na ochranu záujmov zamestnancov (táto je zabezpečená Zákonníkom práce), ale na ochranu spoločníkov pred svojvoľným konaním konateľov, ktoré by bolo v rozpore so záujmami samotnej spoločnosti. Dôvodil, že podľa súdnej praxe rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je konaním (hoci len faktickým bez konkrétnych právnych následkov) zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch s dopadom na individuálne, prípadne aj kolektívne pracovnoprávne vzťahy, a preto je toto konanie potrebné posudzovať podľa ustanovení Zákonníka práce. Keďže Zákonník práce výslovne neupravuje, kto je oprávnený vykonávať u zamestnávateľa takéto tzv. faktické úkony, je potrebné vychádzať zo zásad uvedených v ust. § 9 ods. 1,2 a § 10 ods. 1 Zákonníka práce, a teda, že ten, kto je oprávnený robiť v mene zamestnávateľa právne úkony, je oprávnený v mene zamestnávateľa aj k tzv. faktickým úkonom a aj takéto konanie zamestnávateľa zaväzuje.

8. Vychádzajúc zo záveru, že rozhodovanie v pracovnoprávných vzťahoch patrí štatutárnemu orgánu, prípadne ním poverenému zamestnancovi alebo vedúcemu zamestnancovi v zmysle interných predpisov zamestnávateľa, súd uzavrel, že bolo v kompetencii konateľov žalovanej, (s odkazom na Organizačný poriadok a Podpisový poriadok, prílohu č. bod 1) rozhodnúť o organizačnej zmene, spočívajúcej v zrušení pracovného miesta žalobkyne, z ktorého dôvodu toto rozhodnutie bolo vydané na to oprávneným orgánom zamestnávateľa. To znamená, že T. M. O., MBA ako viceprezident pre ľudské zdroje a Scott Buckiso, ako prezident a konateľ obchodnej spoločnosti žalovanej boli oprávnený rozhodnúť o organizačnej zmene, nakoľko im takáto právomoc vyplývala z vnútorného predpisu žalovanej v súlade s ust. § 9 Zákonníka práce.

9. Konštatoval, že účelom organizačnej zmeny žalovanej bolo zabezpečiť zvýšenie efektívnosti práce optimalizáciou počtu pracovných miest, teda znížením stavu zamestnancov, s cieľom dosiahnuť zníženie nákladovosti a v konečnom dôsledku aj konkurencieschopnosti zamestnávateľa vo sfére podnikania. Porovnaním organizačných schém žalovanej pred a po účinnosti organizačnej zmeny, možno podľa názoru súdu jednoznačne konštatovať, že opatrením zamestnávateľa došlo k takej personálnej a súčasne organizačnej úprave práce, následkom ktorej sa pracovná činnosť konkrétnych desiatich zamestnancov vrátane žalobkyne, ktorých pôvodné pracovné miesta zamestnávateľ zrušil a s ich prácou v rámci novej organizačnej štruktúry už nepočítal, stala pre žalovanú úplne nepotrebnou. Teda zamestnávateľ nie len formálne (v rozhodnutí o organizačnej zmene) ale i prakticky organizačné a personálne zefektívnenie práce na dotknutom úseku sledoval a realizoval. Podstatným teda bolo zistenie, že pracovné miesto žalobkyne zamestnávateľ formálne i fakticky zrušil, následkom tejto zmeny sa výkon pracovných úloh žalobkyne podľa pracovnej zmluvy stal pre žalovanú nepotrebný, žalovaná tak už ďalej nemohla žalobkyňu prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy a žalobkyňa sa tak stala nadbytočnou. Takýmto rozhodnutím o organizačnej zmene prijatým žalovanou sa tak podľa záveru

súdu bez ohľadu na pohnútky a konečný efekt naplnil hmotnoprávny predpoklad pre uplatnenie platnej výpovede z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Žalovaná na zrušené pracovné pozície neprijala nových zamestnancov a že organizačná štruktúra právneho úseku po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene je zachovaná doposiaľ bez zmeny. Navyše novovytvorené pracovné miesta na novozriadenom oddelení majetkového práva boli obsadené inými zamestnancami právneho úseku, čo podľa súdu prvej inštancie len potvrdzuje to, že cieľom organizačnej zmeny bolo znížiť počet zamestnancov a na druhej strane vyvracia tvrdenie žalobkyne, že účelom postupu žalovanej bola snaha ju poškodiť.

10. Súd sa nestotožnil s argumentáciou žalobkyne, že sa nestala nadbytočnou preto, že úlohy, ktoré patrili do jej pracovnej náplne boli zamestnávateľom vykonávané i naďalej (po účinnosti organizačnej zmeny) a tiež i preto, že jej pracovná náplň bola prenesená do novovytvorených pracovných miest na novozriadenom oddelení majetkového práva. V tejto súvislosti žalobkyňa ešte uviedla, že iba ona a B.. Š. (ktorej pracovné miesto rovnako bolo zrušené) boli zamestnancami, ktorých náplň práce sa týkala odborných úloh v majetkovoprávnej oblasti, napriek tomu žalovaná obsadila novovytvorené pracovné miesta na novozriadenom oddelení majetkového práva B.. Č. Q. B.. L., ktoré pred organizačnou zmenou pracovali na iných pozíciách s úplne odlišnou náplňou práce. K týmto námietkam súd uviedol, že organizačná zmena nespočívala v nahradení, zámene žalobkyne inou osobou. Nešlo ani o zmenu rozsahu úloh, ani druhu práce, ale zefektívnenie prác (zníženie nákladov) pri inak nezmenenej obsahovej náplni tohto organizačného útvaru. Žalovaná vytvorením novej organizačnej štruktúry právneho úseku vyjadrila, ktoré z dovtedajších pracovných miest v dovtedajšej organizačnej štruktúre ruší ako nepotrebné a ktoré naopak považuje aj naďalej za potrebné. Mal za to, že pokiaľ by mal súd preskúmať, či B.. Č. Q. B.. L. majú kvalifikáciu na výkon práce na novozriadenom oddelení majetkového práva, išlo by v podstate preskúmanie platnosti rozhodnutia o organizačnej zmene, čo je vzhľadom na jeho povahu faktického úkonu vylúčené.

11. Súd ďalej skúmal splnenie ponukovej povinnosti zo strany žalovanej zohľadniac, že vo všeobecnosti inou, pre zamestnanca vhodnou prácou, sa podľa rozhodovacej praxe súdov rozumie práca, zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno i kvalifikácii zamestnanca (ak má k dispozícii viaceré práce, mal by zamestnancovi ponúknuť prioritne takú prácu, ktorá najviac zodpovedá kvalifikácii zamestnanca). Dospel k záveru, že zo strany žalovanej došlo k riadnemu splneniu povinnosti upravenej v ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, teda ponukovej povinnosti.

12. V konaní nebolo sporné, že pred uplatnením výpovede žalovaná dňa 17.3.2016 ponúkla žalobkyni 298 voľných pracovných miest, tak, ako boli uvedené v zozname, predložennom žalobkyni uvedeného dňa. Z tohto zoznamu súd zistil, že ako voľné žalovaná ponúkla žalobkyni tiež dve voľné pracovné miesta v kategórii „T“ - dispečer, zmenový vedúci (por. č. 1 zoznamu) a zmenový majster chémie (por. č. 10 zoznamu), pričom ostatných 296 pracovných miest bolo zaradených do výrobných kategórií „R“. Zo žalobkyňou potvrdeného zápisu zo dňa 21.3.2016, mal súd za preukázanú tiež skutočnosť, že žalobkyňa s prechodom na všetky z takto ponúknutých pracovných miest vyjadrila nesúhlas. Súd konštatoval, že nakoľko žalobkyni boli ponúknuté dve hierarchicky rovnako postavené pracovné miesta z hľadiska vhodnosti, žalovaná svoju ponukovú povinnosť voči nej riadne splnila.

13. Aj napriek záveru súdu o riadnom splnení ponukovej povinnosti zo strany žalovanej, súd vykonal dokazovanie vo vzťahu k tým pracovným miestam, ktoré žalobkyňa označila ako voľné pracovné miesta v čase ponukovej povinnosti žalovanej, ktoré jej mali byť ponúknuté a napriek tomu jej ponúknuté neboli, z ktorého dôvodu namietala riadne splnenie ponukovej povinnosti žalovanou. Žalobkyňa konkrétne označila pracovné miesta vytvorené od 1.4.2016 na novozriadenom oddelení majetkové právo obsadené B.. U. Č. Q. B.. T. L., pracovné miesta na prevádzke technické plyny a to majster distribúcie plynov a majster deliacich zariadení vzduchu a kompresorov, ktoré boli podľa nej k 17.3.2016 voľné a tiež pracovné miesto referent officer na úseku riaditeľa pre inováciu a pracovné miesto manažéra projektov na úseku riaditeľa pre inováciu.

14. Súd mal za to, že pracovné miesta na novozriadenom oddelení majetkové právo, obsadené B.. U. Č. Q. B.. T. L., najviac zodpovedali kvalifikácii žalobkyne, avšak k ich zriadeniu došlo podľa organizačného rozhodnutia žalovanej s účinnosťou od 1.4.2016, z ktorého dôvodu neboli voľnými v čase ponukovej povinnosti žalovanej. Súd dôvodil, že zamestnávateľ nemôže zamestnancovi dotknutému výpoveďou pred jej doručením ponúkať pracovné miesto, ktorým nedisponuje, a už vôbec nie pracovné miesto, ktoré

vytvorené nie je, a má ho ešte len vytvoriť. Pracovné miesto ponúkané v rámci ponukovej povinnosti zamestnávateľa musí už existovať. Preto podľa súdu prvej inštancie žalovaná nebola povinná žalobkyni pred doručením výpovede ponúknuť tieto pracovné miesta, nakoľko boli vytvorené až s účinnosťou od 1.4.2016.

15. Zároveň súd poukázal na to, že ak sa zamestnávateľ rozhodne dať výpoveď po organizačnej zmene súčasne (v jeden okamih) všetkým nadbytočným zamestnancom a mal by len jedno voľné pre zamestnancov vhodné pracovné miesto, je povinný toto pracovné miesto ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom (tu neplatí oprávnenie zamestnávateľa vybrať si zamestnanca, ktorému voľné pracovné miesto ponúkne). Je potom na každom z nich, ako sa rozhodne, pričom ku zmene dojednaných pracovných podmienok týkajúcich sa dohodnutého druhu práce v zmysle dôjde u toho zamestnanca, ktorý prijal ponuku voľného pracovného miesta ako prvý. U tohto zamestnanca odpadá potreba rozviazania pracovného pomeru. U ostatných zamestnancov, či už tých, ktorí ponuku odmietli alebo tých, ktorí síce ponuku prijali, ale neskôr, je potom dovŕšená podmienka pre platnosť výpovede. Obdobne zamestnávateľ postupuje aj v prípade viacerých voľných pracovných miest, avšak menšieho počtu, než je počet nadbytočných zamestnancov. Aj v takomto prípade platí, že voľné pracovné miesta musí ponúknuť všetkým nadbytočným zamestnancom. Zamestnávateľ však spravidla pristupuje k výpovedi s určitým časovým odstupom od rozhodnutia o organizačnej zmene. Za tejto situácie, je na zamestnávateľovi, ktorému z nadbytočných zamestnancov ponúkne voľné pracovné miesto ako prvému. Ak zamestnanec ponuku prijme predtým, než zamestnávateľ dá ostatným nadbytočným zamestnancom výpoveď, povinnosť ponuky tohto pracovného miesta ostatným nadbytočným zamestnancom už do úvahy neprichádza. Okamihom prijatia ponuky toto pracovné miesto týmto okamžikom prestáva byť voľným (viď 2 Cdo 109/2004).

16. V danom prípade JUDr. Černá prijala ponuku voľného pracovného miesta dňa 16.3.2016, teda ešte predtým, než žalovaná dala žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru. V prípade B.. L. nebol vykonaným dokazovaním ustálený presný dátum prijatia novovytvoreného pracovného miesta, avšak medzi stranami konania nebolo sporné, že sa tak stalo skôr, ako si žalovaná splnila ponukovú povinnosť vo vzťahu k ostatným nadbytočným zamestnancom. Povinnosť ponuky tohto miesta žalovanou žalobkyni v čase dania výpovede už teda neprichádzala do úvahy. Okamihom prijatia ponuky B.. Č. Q. B.. L. tieto pracovné miesta prestali byť v čase výpovede danej žalobkyni voľnými.

17. Pracovné miesta na prevádzke technické plyny, a to majster distribúcie plynov a majster deliacich zariadení vzduchu a kompresorov, aj keď podľa vykonaného dokazovania boli v čase ponukovej povinnosti voľné, neboli pre žalobkyňu vhodné, nakoľko táto nespĺňala kvalifikačné predpoklady, vyžadované pre tieto pracovné pozície zamestnávateľom.

18. Pokiaľ ide o pracovné miesto referent officer na úseku riaditeľa pre inováciu obsadené zamestnankyňou B. M. W. a pracovné miesto manažéra projektov na úseku riaditeľa pre inováciu obsadené T.. Š. L., súd dospel k záveru, že tieto pracovné miesta v čase ponukovej povinnosti žalovanej neboli voľné, ako tvrdila žalobkyňa. V čase pred organizačnou zmenou zo dňa 14.3.2016 zamestnankyňa B. M. W. pracovala na pozícii asistentky, podriadenej viceprezidentovi pre úsek energie, environment a technické inšpekcie a T.. Š. L. pracoval v pozícii manažéra projektov, podriadeného viceprezidentovi pre úsek energie, environment a technické inšpekcie. Uvedených pracovných pozícií sa dotklo rozhodnutie žalovanej o organizačnej zmene zo dňa 14.3.2016, ktorým rozhodnutím bolo zrušené pracovné miesto viceprezidenta pre úsek energie, environment a technické inšpekcie, keďže došlo k zrušeniu tohto úseku s prerozdelením jeho úloh medzi výrobný úsek, úsek inžinierskej činnosti a inovácie a úsek dcérskych spoločností a externých služieb, s tým, že pracovné miesto asistenta s novým označením „Referent“ bolo presunuté do podriadenosti riaditeľa pre inovácie a energetickú stratégiu a zároveň k zaradeniu pracovného miesta manažér projektov do organizačnej podriadenosti Generálneho manažéra pre výrobné a dcérske spoločnosti a služby. Z uvedeného podľa súdu nepochybne vyplýva záver, že uvedené pracovné pozície neboli v čase ponukovej povinnosti žalovanej voľné, keďže pracovné miesta týchto zamestnancov neboli nikdy uvoľnené.

19. Podľa súdu prvej inštancie z vykonaného dokazovania nevyplynuli žiadne skutočnosti, či už vo vzťahu k rozhodnutiu o organizačnej zmene, vo vzťahu k výberu nadbytočného zamestnanca, resp. k splneniu ponukovej povinnosti, ktoré by nasvedčovali nekalým pohnútkam u žalovanej, či priamo účelovej snahe žalovanej skončiť pracovný pomer so žalobkyňou.

20. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1, 2 CSP a žalovanej priznal plnú náhradu trov konania, nakoľko mala vo veci plný úspech.

21. Proti uvedenému rozsudku podala žalobkyňa v zákonnej lehote odvolanie z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/ a h/ CSP, t.j. preto, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil žalobkyni, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, súd nevykonával navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobe vyhovie a určí, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou danou žalobkyni 22.3.2016 je neplatné, pracovný pomer trvá a nárok žalobkyne na náhradu mzdy vylúči na samostatné konanie.

22. Vo vzťahu k posúdeniu kľúčovej otázky príčinnej súvislosti medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne zdôraznila, že predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je a/ existencia organizačnej zmeny, b/ nadbytočnosť zamestnanca, c/ príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca (R 94/1968 a R 3/1992). Poukázala na rozsudky Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21Cdo/5054/2014 a 21Cdo/2739/2008, ako aj rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21Cdo/2735/2004 a rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 3Cdo/54/2018, v zmysle ktorého o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ, avšak súd skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. Výber osoby nadbytočného zamestnanca je vecou zamestnávateľa len v prípade, že došlo k zrušeniu takého miesta (funkcie) alebo určitého počtu takýchto miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (v tých istých funkciách) a iba pri výbere medzi nimi (rozsudok NS SR sp.zn. 3Cdo/33/2008, rozsudok NS SR sp.zn. 1Cdo/124/2010). Súd prvej inštancie sa podľa žalobkyne odklonil od stabilných záverov vyplývajúcich z uvedených rozhodnutí NS SR a v napadnutom rozsudku nesprávne vykladal príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca, pretože stotožnil príčinu (rozhodnutie o organizačnej zmene) s následkom (nadbytočnosť zamestnanca), v dôsledku čoho nesprávne posudzoval aj právo zamestnávateľa rozhodovať o výbere osoby nadbytočného zamestnanca. Namietala poukaz súdu na rozsudok Krajského súdu v Brne sp.zn. 7Co/612/66 (R 90/1967) majúci za to, že sa jedná o odlišné skutkové okolnosti ako v prejednávanom prípade, pretože žalovaná rozhodnutím o organizačnej zmene zo 14.3.2016 nerozhodol o zrušení jedného z viacerých v rozhodnutí o organizačnej zmene uvedených pracovných miest s rovnakou vecnou náplňou práce, ale o zrušení konkrétnych pracovných miest obsadených konkrétnymi zamestnancami vykonávajúcimi navyše pred organizačnou zmenou pre žalovaného rôzne práce v súlade s ich pracovnými náplňami. Za nesprávne preto považovala, ak súd prvej inštancie dôsledne neskúmal, či zamestnávateľ v skutočnosti po organizačnej zmene nepotreboval prácu žalobkyne tak, ako bola vecne vymedzená v jej pracovnej zmluve a pracovnej náplni a uspokojil sa iba s tým, že žalovaný zmenil organizačné usporiadanie právneho úseku. Zdôraznila, že zamestnávateľovi nepatrí právo slobodného výberu nadbytočného zamestnanca spomedzi zamestnancov s rôznou vecnou náplňou práce a súd ťaží povinnosť takýto výber preskúmať (či medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou v takomto prípade zamestnávateľom zvoleného zamestnanca existuje príčinná súvislosť). Žalobkyňa má za to, že v situácii, keď vecná náplň práce všetkých zamestnancov právneho úseku pred organizačnou zmenou a po nej bola daná obsahom listov ich pracovných miest a zamestnávateľ organizačnou zmenou sledoval zníženie počtu zamestnancov s určitou vecnou náplňou práce, ktorá nebola u všetkých zamestnancov právneho oddelenia rovnaká, potom výber nadbytočného zamestnanca bola žalovaná oprávnená urobiť iba medzi zamestnancami s rovnakou vecnou pracovnou náplňou a aj to iba za predpokladu, že by v konaní preukázala príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou aspoň jedného z týchto zamestnancov s rovnakou vecnou náplňou práce (pretože prácu zamestnanca sa takouto vecnou náplňou práce už nepotrebovala vôbec, alebo iba v menšom rozsahu).

23. Žalobkyňa upriamila pozornosť na tú skutočnosť, že vecná náplň práce žalobkyne pred organizačnou zmenou je totožná (prevažne zhodná) s vecnou náplňou práce iných (dvoch) zamestnancov po organizačnej zmene na novovytvorených pracovných miestach (B.. Č. Q. B.. L.), ktorí ju však v období pred organizačnou zmenou nevykonávali, čo vyplýva z listov ich pracovných miest v čase pred organizačnou zmenou. Uvedené vylučuje príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a

nadbytočnosťou žalobkyne. Súd prvej inštancie pochybil, pokiaľ dôkaz listami pracovných miest zamestnancov právneho úseku pred organizačnou zmenou a po nej nevykonal (v dôsledku nesprávneho výkladu § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce), pričom o zamietnutí tohto návrhu ani nerozhodol uznesením. Pokiaľ by vykonal uvedené dokazovanie, nevyhnutne by dospel k zisteniu, že vecnou náplňou práce žalobkyne a B.. A. Š. pred organizačnou zmenou bola totožná (agenda majetkového práva), ktorú vykonávali iné dve zamestnankyne po účinnosti organizačnej zmeny (B.. U. Č. Q. B.. T. L.) na novovytvorenom oddelení majetkového práva, ktoré však takúto náplň pred organizačnou zmenou nemali. Súd prvej inštancie bez vykonania uvedeného dokazovania uzavrel, že žalobkyňa sa stala v dôsledku organizačnej zmeny nadbytočná, a to bez toho, aby preukázal, že žalobkyňa aj po organizačnej zmene žalovaná nemohla pridelovať prácu v súlade s jej dovtedajšou vecnou náplňou práce. Preto je jeho rozhodnutie založené na takom zistení skutkového stavu, ktorý nemá oporu vo vykonanom dokazovaní. V konaní nebolo spoľahlivo preukázané, že prijatá organizačná zmena spôsobila nadbytočnosť žalobkyne a neboli splnené základné podmienky uplatneného výpovedného dôvodu.

24.1. Ďalej žalobkyňa namietala závery súdu týkajúce sa splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa (v dôsledku nesprávneho výkladu ust. § 68 ods. 2 Zákonníka práce). Odvolateľka má za to, že žalovaná si ponukovú povinnosť riadne nesplnila najmä preto, že žalobkyňa vôbec neponúkla organizačnou zmenou novo vytvorené pracovné miesta obsadené B.. U. Č., B.. T. L., T.. Š.E. L. Q. B. M. W., hoci túto povinnosť mala. Na tom nič nemení skutočnosť, že žalobkyňa zamestnávateľ ponúkol množstvo iných pracovných miest v robotníckej profesii, resp. iných, na ktoré žalobkyňa nespĺňa kvalifikačné predpoklady (keďže jej súčasne neponúkol práve miesta najviac zodpovedajúce jej kvalifikácii a dovtedy vykonávanej práci). Zdôraznila, že zmyslom a účelom ponukovej povinnosti je ponúknuť zamestnancovi predovšetkým také pracovné miesto, ktoré spomedzi viacerých voľných pracovných miest najviac zodpovedá kvalifikácii zamestnanca a práci, ktorú doposiaľ pre zamestnávateľa vykonával, kde poukázal aj na uznesenie NS SR sp.zn. 4MCdo/5/2010.

24.2. V tejto súvislosti namietala záver súdu prvej inštancie, podľa ktorého žalovaná nemala povinnosť ponúknuť žalobkyňa aj dve pracovné miesta na novozriadenom oddelení majetkového práva, a to vedúci oddelenia majetkové právo a právnik - majetkové právo z dôvodu, že ku dňu doručenia výpovede žalobkyňa žalovaná týmito dvoma pracovnými miestami ešte nedisponovala, keďže organizačná zmena nadobudla účinnosť až 1.4.2016 (zároveň vychádzajúc z úvahy, že je vecou zamestnávateľa, ktorému z nadbytočných zamestnancov ponúkne pracovné miesto ako prvému). Žalobkyňa má za to, že ponuková povinnosť sa vzťahuje aj na tie pracovné miesta, o vzniku ktorých už v čase doručenia výpovede bolo zamestnávateľom rozhodnuté, hoci mali vzniknúť až v čase po doručení výpovede, čo vyplýva aj z rozhodovacej praxe (napr. rozsudok Krajského súdu v Košiciach 5CoPr/5/2012, NS ČR sp.zn. 21Cdo/1573/2004). Uvedené potvrdzuje aj konštatovanie súdu prvej inštancie, ktorý mal za to, že uvedené miesto bolo už obsadené JUDr. Oľgou Černou, ktorá prijala ako jeden z nadbytočných zamestnancov ponuku voľného pracovného miesta 16.3.2016 (z čoho možno vyvodit', že zamestnávateľ si vo vzťahu k tejto zamestnankyni splnil ponukovú povinnosť aj ponúknutím uvedeného pracovného miesta, ktoré vzniklo až na základe novej organizačnej štruktúry). Pokiaľ toto miesto mohlo byť obsadené 16.3.2016 iným zamestnancom napriek tomu, že malo vzniknúť až účinnosťou organizačnej zmeny 1.4.2016 nič nebránilo zamestnávateľovi ponúknuť toto miesto aj žalobkyňa. Vo vzťahu k pracovnému miestu „právnik - majetkové právo“, ktoré bolo v novej organizačnej štruktúre obsadené B.. T. L. bola situácia dokonca taká, že táto zamestnankyňa nebola v rozhodnutí o organizačnej zmene označená za nadbytočnú, preto vo vzťahu k nej zamestnávateľ nemal ponukovú povinnosť. V konaní nebolo preukázané, že toto miesto bolo B.. T. L. obsadené pred dňom doručenia výpovede žalobkyňa a vykonaným dokazovaním nebol ustálený presný dátum prijatia novovytvoreného pracovného miesta B.. T. L.. Súd prvej inštancie označil toto pracovné miesto za novovytvorené a najviac zodpovedajúce kvalifikácii žalobkyne, pričom dôkazné bremeno na preukázanie riadneho splnenia ponukovej povinnosti ťaží žalovanú, ktorá nepreukázala, že toto pracovné miesto bolo obsadené B.. T.G. L. skôr, než bola žalobkyňa doručená výpoveď. Uvedené samo o sebe preukazuje nesplnenie ponukovej povinnosti žalobkyňa.

24.3. Ďalšie námietky sa týkali pracovného miesta zamestnankyne B. M. W. a T.. Š. L., ktoré súd prvej inštancie nepovažoval za novovytvorené, ale iba „presunuté“, kde žalobkyňa s ohľadom na ich podstatne rozdielnu vecnú pracovnú náplň pred organizačnou zmenou a po nej namietala, že ide o pracovné miesta nové. Odvolateľka zdôraznila, že Zákonník práce nepozná pojem presun pracovného miesta a pokiaľ by mali ísť iba o zmenu v podriadenosti musela by vecná náplň práce u týchto zamestnancov ostať nezmenená. Súd tu opäť dôsledne nevyhodnotil skutočnosť, že vytvorenie týchto pracovných miest bolo

predpokladané už v rozhodnutí o organizačnej zmene (teda žalovaný vedel, že tieto pracovné miesta vytvára) a v konaní nebolo preukázané uzatvorenie dohody o zmene pracovných podmienok s T.. Š. L. Q. B. M. W. v čase dania výpovede žalobkyne.

25. Ďalšie námietky odvolateľka zamerala na tretí ňou uplatnených dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a to rozpor s dobrými mravmi, s ktorým sa súd prvej inštancie dostatočne nezaoberal. Obmedzil sa na konštatovanie, že z vykonaného dokazovania nevyplývajú skutočnosti, ktoré by nasvedčovali nekalým pohnútkam u žalovanej. Žalobkyňa má za to, že súd opomenul na vec aplikovať ustanovenie čl. 2 Zákonníka práce posledná veta, pričom poukázala na rozhodnutia NS SR sp. zn. 5Cdo/42/2010, 2MCdo/2/2010, 5Cdo/72/2010, v zmysle ktorých neplatnou je výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi a ak sa ukáže, že zamestnávateľ konal pri plnení ponukovej povinnosti v rozpore s ustálenými dobrými mravmi s priamym úmyslom spôsobiť zamestnancovi ujmu, treba jeho konanie hodnotiť ako zneužitie práva a výpoveď považovať za neplatnú. Zároveň poukázala na povinnosť zamestnávateľa konať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a žiadneho zamestnanca nediskriminovať (uznesenie NS SR sp. zn. 3Cdo/234/2018). Žalobkyňa nepovažuje za správne závery súdu o nepreukázaní nekalých pohnútok a znakov diskriminačného konania na strane žalovanej, keď nevzal do úvahy výsledky vykonaného dokazovania vo vzťahu k postupu žalovanej pri plnení ponukovej povinnosti a celkovo v prístupe žalovanej k B.. U. Č. a čiastočne aj k B.. T. L.. Zamestnávateľ zjavne neponúkol voľné pracovné miesta všetkým nadbytočným zamestnancom súčasne, teda tak, aby im poskytol rovnakú šancu na ich obsadenie. Keďže ponúkol žalobkyni množstvo pracovných miest, no cielene a vedome jej neponúkol práve tie, ktoré sa javili ako najviac zodpovedajúce jej kvalifikácii a práci vykonávanej pred organizačnou zmenou. Takýto postup žalobkyňa považuje za cieleň tak, aby neprijala žiadne z ponúkaných voľných pracovných miest. Postupoval teda formalisticky a v priamom rozpore s účelom inštitútu ponuky voľných pracovných miest, ako podmienky platnosti výpovede.

26. Napokon sa žalobkyňa vyjadrila k záveru súdu, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté, hoci nebolo prijaté väčšinou konateľov žalovaného v zmysle § 134 Obchodného zákonníka, tak, že v tejto časti rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, keď súd na vec neaplikoval normu, ktorá sa na ňu vzťahovala (§ 134 Obchodného zákonníka) a naopak vec posúdil podľa § 9 ods. 1, 2 a § 10 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré sa na ňu nevzťahovali. Hoci žalobkyňa predložila súdu k posúdeniu tejto otázky ucelenú právnu argumentáciu okresný súd sa s ňou v odôvodnení svojho rozhodnutia nevysporiadal a presvedčivo neodôvodnil, prečo táto argumentácia neobstojí.

27. Podľa odvolateľky súd prvej inštancie dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam aj preto, že nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností a svojim postupom zaťažil konanie inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Žalobkyňa má za to, že pre zistenie rozhodujúcich skutočností bolo v tomto prípade potrebné vykonať dôkazy preukazujúce vecnú pracovnú náplň zamestnancov na právnom úseku pred organizačnou zmenou a po nej najmä preto, aby bolo možné posúdiť existenciu príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne. Bolo potrebné ustáliť vecnú náplň práce, ktorých zamestnancov žalovaná v dôsledku organizačnej zmeny nepotrebovala vôbec, alebo iba v menšom rozsahu. Vo vzťahu k novovytvoreným pracovným miestam po organizačnej zmene obsadeným B.. U. Č. Q. B.. T. L. bolo potrebné vykonať dôkaz preukazujúci vecnú pracovnú náplň týchto zamestnankýň preto, že ich vecná pracovná náplň preukazuje ďalšiu potrebu práce vykonávanej žalobkyňou pre žalovaného aj po organizačnej zmene, zároveň preto, že tieto preukazujú v porovnaní s pracovnou náplňou rovnakých zamestnankýň pred organizačnou zmenou, že tieto sú podstatne odlišné a naopak zhodné s vecnou pracovnou náplňou žalobkyne. Zároveň preukazovali, že tieto pracovné miesta najviac zodpovedali pracovnej náplni žalobkyni, a preto jej mali byť ako vhodné pracovné miesta žalovanou ponúknuté. Napriek tomu, že súd tieto listiny vyžiadal od žalovanej, zaslal ich žalobkyni (čím ich vykonal § 204 CSP), následne na pojednávaní konštatoval, že tieto dôkazy nevykoná pričom ani nevyhlásil uznesenie o zamietnutí návrhu na vykonanie tohto dôkazu. V rozhodnutí na tieto dôkazy neprihliadol napriek tomu, že sú pre posúdenie kľúčových otázok rozhodujúce, keďže sú inými dôkazmi vecnú náplň práce žalobkyne a iných zamestnancov na právnom úseku pred organizačnou zmenou a po nej preukázanú nemal. Tejtó otázke sa nevenoval ani v odôvodnení svojho rozhodnutia. Súď nevykoná ani ďalšie žalobkyňou navrhované dôkazy, a to dohodu o zmene pracovných podmienok uzatvorenú s T.. Š. L., list pracovného miesta T.. Š. L. pred organizačnou zmenou, ktoré osvedčujú kedy došlo k uzatvoreniu tejto dohody a zároveň, že sa jedná o novovytvorené pracovné miesto s iným obsahom pracovných povinností.

Žalovaná tieto dôkazy nepredložila, nie sú obsahom spisu a súd prvej inštancie ich nevykonal. Súd prvej inštancie nedocenil ani dôkazné bremeno na preukázanie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne zaťažujúce žalovanú, ktorá bola povinná preukázať, že žalobkyňa po organizačnej zmene nemohla pridelovať prácu v súlade s jej dovtedajšou vecnou náplňou práce z dôvodu, že túto prácu už nepotrebovala vôbec alebo iba v menšom rozsahu. Táto skutočnosť nie je preukázaná žiadnym dôkazom, pretože za takýto dôkaz nemôže byť považované iba to, že žalovaná žalobkyňu označila v rozhodnutí o organizačnej zmene za nadbytočnú. Naopak, z listov pracovných miezd B.. U. Č. Q. B.. T. L. po organizačnej zmene je zrejmé, že rovnakú vecnú náplň práce po organizačnej zmene žalovaná zverila iným dvom zamestnankyniam, a teda ju potrebovala nepochybne aspoň v určitom rozsahu. V konaní teda nebola preukázaná nadbytočnosť žalobkyne a zároveň žalovaná neunesla dôkazné bremeno na preukázanie neexistencie voľných pracovných miest, ktoré v konaní výslovne označila žalobkyňa a na ktoré sa vzťahovala ponuková povinnosť.

28. Žalobkyňa má za to, že jej súd prvej inštancie nesprávnym procesným postupom znemožnil, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces najmä tým, že napadnutý rozsudok nedostatočne odôvodnil a tento nespĺňa požiadavky kladené naň v zmysle § 220 ods. 2, 3 CSP. Poukázala na svoju argumentáciu, s ktorou sa súd prvej inštancie nevysporiadal najmä presvedčivým spôsobom nevysvetlil z akých dôvodov považoval príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou žalobkyne ako aj jej samotnú nadbytočnosť za preukázanú (na základe akých úvah). Nevysvetlil, ako vykladal podmienku príčinnej súvislosti medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou žalobkyne, ktorú si zamenil s otázkou slobody výberu nadbytočného zamestnanca zamestnávateľom a nevenoval potrebnú pozornosť argumentácii žalobkyne o neplatnosti výpovede pre jej rozpor s dobrými mravmi a zásadou rovnakého zaobchádzania. Nevzal do úvahy žiadne z rozhodnutí Najvyššieho súdu SR, na ktoré žalobkyňa v priebehu konania poukazovala (ktoré tvoria ustálenú súdnu prax) rozhodol v rozpore s touto praxou bez odôvodnenia svojho odklonu.

29. Výrok o náhrade trov konania spochybnila odvolateľka v dôsledku toho, že súd nezohľadnil osobitnú povahu konania o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, ekonomickú silu žalovanej v porovnaní s postavením žalobkyne, pričom podľa nej boli splnené podmienky pre výnimočné nepriznanie náhrady trov žalovanej.

30. K podanému odvolaniu sa žalovaná vyjadrila písomne považujúc napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie za vecne správny, ktorý prvoinštančný súd náležite odôvodnil a vysporiadal sa so všetkými skutočnosťami uvádzanými v žalobe ako aj s dôkazmi vykonanými v priebehu konania. Má za to, že súd prvej inštancie dostatočným spôsobom zistil skutkový stav a vyvodil z neho správny právny záver. K jednotlivým odvolacím námietkam uviedla, že rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene je rozhodnutím, ktoré má pracovnoprávny charakter, teda sa jedná o konanie zamestnávateľa v pracovných vzťahoch v zmysle § 9 Zák. práce, čo je podstatné z hľadiska určenia okruhu osôb oprávnených na prijatie takéhoto rozhodnutia. Tvrdenie žalobkyne, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté väčšinou konateľov, preto nepovažuje za právne relevantné. Poukázala na viaceré rozhodnutia NS ČR a NS SR s tým, že vyhodnocovať náležitosti osoby, ktorá je oprávnená konať za zamestnávateľa nemožno podľa obchodného vedenia v zmysle § 134 Obchodného zákonníka, ale predovšetkým v intenciách § 9 Zákonníka práce, ktorý určuje osoby, ktoré konajú za zamestnávateľa. Zdôraznila, že zamestnávateľ je oprávnený rozhodovať o výbere zamestnanca, ktorého sa organizačná zmena bude konkrétne dotýkať, prípadne stanoviť kritéria výberu a toto rozhodnutie o výbere zamestnanca nemôže súd preskúmať ani v prípade nespokojnosti dotknutého zamestnanca. Považuje preto za správne konštatovanie súdu, že v danom prípade bolo potrebné iba zistiť a posúdiť, či zamestnávateľ o organizačných zmenách prijal písomné rozhodnutie, k akým organizačným zmenám prišlo a či je daná príčinná súvislosť medzi týmito zmenami v počte a zložení zamestnancov a spornou výpoveďou z pracovného pomeru. Žalovaná poukázala na to, že organizačná zmena nespočívala v nahradení, zámene žalobkyne inou osobou, nešlo ani o zmenu rozsahu úloh ani druhu práce, ale zefektívnenie prác pri inak nezmenenej obsahovej náplni tohto organizačného útvaru. Vytvorením novej organizačnej štruktúry právneho úseku žalovaná vyjadrila, ktoré z dovtedajších pracovných miest ruší ako nepotrebné a ktoré naopak považuje naďalej za potrebné, pričom súd nie je oprávnený podľa nej preskúmať, či iní zamestnanci majú kvalifikáciu na výkon práce na novozriadenom oddelení majetkového práva.

31. Za správne považuje aj závery súdu o splnení ponukovej povinnosti, kde poukázala na rozhodnutie NS SR sp. zn. 4Cdo/46/2000 a rozsudok NS ČR sp. zn. 21Cdo/2738/2000. Zotrvala na svojom tvrdení, že nedisponovala voľným pracovným miestom na novozriadenom oddelení majetkového práva - vedúci oddelenia majetkového práva a pracovník oddelenia majetkového práva, keďže organizačná zmena, ktorou došlo k zriadeniu týchto pracovných miest, nadobudla účinnosť až od 1.4.2016. Preto má za to, že nebola povinná žalobkyni pred doručením výpovede ponúknuť tieto pracovné miesta, nakoľko boli vytvorené až s účinnosťou od 1.4.2016. Uvedené sa vzťahuje aj na pracovné miesto referenta obsadené zamestnankyňou B. M. W.u a manažera projektov na úseku riaditeľa pre inováciu obsadené T.. Š. L..

32. Za nedôvodné žalovaná považuje aj námietky týkajúce sa rozporu s dobrými mravmi, kde súd prvej inštancie podľa nej zrozumiteľne objasnil, že neboli preukázané žiadne nekalé pohnútky ani znaky diskriminačného konania zo strany žalovanej. Zdôraznila, že motívom predmetnej výpovede bolo rozhodnutie o organizačných zmenách a nie spôsobiť žalobkyni ujmu, ako to tvrdí žalobkyňa. Žalovaný prijatie organizačného opatrenia nepredstieral, ale reálne ho vykonal. Vo vzťahu k nevykonaným dôkazom poukázala na rozsiahlu judikatúru zdôrazniac, že nevykonanie dôkazov navrhnutých účastníkom nie je postupom, ktorým by súd odňal účastníkovi možnosť konať pred súdom a súd nie je viazaný návrhmi účastníkov na vykonanie dôkazov a nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy. V danom prípade súd nevykonal niektoré dôkazy navrhnuté žalobkyňou, pretože ich nepovažoval za potrebné, nakoľko skutkový stav považoval za zistený na základe už iných vykonaných dôkazov. Nestotožnila sa ani s tvrdením žalobkyne o nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozsudku s poukazom na judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorá nevyžaduje, aby na každý argument strany aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Vychádzajúc z uvedeného žalovaná navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil a priznal jej náhradu trov odvolacieho konania.

33. V ďalších vyjadreniach vo vzťahu k posúdeniu otázky prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene - jeho ne/platnosti (v závislosti od posúdenia otázky, či rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je rozhodnutím, ktoré spadá do obchodného vedenia spoločnosti a teda malo byť prijaté so súhlasom väčšiny konateľov) strany sporu poukázali na rozsudky Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 8CoPr/4/2018 a 6CoPr/4/2018, na ne nadväzujúce rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8Cdo/70/2019 a 4Cdo/60/2019, kde dovolací súd vyjadril odlišný názor. Následne na nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I.ÚS/92/2021 a IV.ÚS/512/2020, ktorými boli zrušené rozhodnutia Najvyššieho súdu SR (uznesenie sp. zn. 8Cdo/70/2019 a rozsudok sp. zn. 4Cdo/60/2019) a veci boli vrátené Najvyššiemu súdu SR na ďalšie konanie. Ústavný súd vyjadril k uvedenej otázke názor zhodný s názorom Krajského súdu v Košiciach obsiahnutým v rozhodnutiach sp. zn. 9CoPr/4/2018 a 6CoPr/4/2018.

34. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalobkyne ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 385 ods. 1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 od. 1 písm. b/, d/, e/, f/ a h/ CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne je dôvodné.

35. Žalobkyňa v odvolaní uplatnila odvolacie dôvody podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/ a h/ CSP, t.j. súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (b), konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (d), súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností (e), súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (f) a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (h).

36. K jednotlivým odvolacím dôvodom uplatneným žalobkyňou odvolací súd uvádza nasledovné :

37. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. b/ CSP je naplnený vtedy, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Tento odvolací dôvod je potrebné vykladať eurokonformne s judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorá predpokladá, že v tomto prípade ide o porušenie procesných práv. Ochrana ohrozených alebo porušených práv a právom chránených

záujmov musí byť spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít a ak takejto ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo.

38. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. d/ CSP dopadá na akékoľvek pochybenia v procesnom postupe súdu, ktoré nie je subsumovateľné pod ostatné odvolacie dôvody, t.j. vadami konania podľa § 365 ods. 1 písm. d/ CSP sú iné vady, ktoré mohli mať vplyv na výrok rozhodnutia, s výnimkou tých, ktoré sú uvedené v § 365 ods. 1 písm. a/, b/, c/ CSP.

39. K odvolaciemu dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. e/ CSP je potrebné uviesť, že súd nie je povinný vykonať všetky navrhnuté dôkazy stranami sporu. Najmä nevykoná dôkazy na preukázanie skutočností, ktoré z hľadiska hmotného práva nie sú významné a dôkazy nadbytočné, t.j. ku skutkovým okolnostiam, ktoré už boli preukázané iným spôsobom alebo sú založené na zhodnom tvrdení strán. Neúplné zistenie skutkového stavu je však odvolacím dôvodom len za predpokladu, že príčinou neúplných skutkových zistení bola okolnosť, že súd prvej inštancie nevykonal stranou navrhnutý dôkaz, spôsobilý preukázať právne významnú skutočnosť, avšak iba samotná okolnosť, že nevykonal dôkazy stranami navrhnuté, nemôže byť v sporovom konaní spôsobilým odvolacím dôvodom. Z povahy veci vyplýva, že strana, ktorá v odvolaní uplatní tento odvolací dôvod, súčasne označí dôkaz, ktorý, hoci bol navrhovaný, nebol vykonaný a uvedie právne významné skutočnosti, ktoré hoci boli tvrdené, súd prvej inštancie nezisťoval, najmä preto, že ich nepovažoval za právne významné a ďalej, že musí ísť len o skutočnosti a dôkazy uplatnené už v konaní pred súdom prvej inštancie.

40. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ CSP (súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam) je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. § 191 CSP (do 30.6.2016 s ust. § 132 O.s.p.), a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy len skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo.

41. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplývali z prednesov strán alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálne vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192, § 193 a § 205 CSP (do 30.6.2016 z ust. § 133 až 135 O.s.p.).

42. K odvolaciemu dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP (rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci) odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením je omyl súdu pri aplikácii práva na správne zistený skutkový stav. O omyl v aplikácii práva ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, než ktorý mal použiť alebo ak použil síce správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

43. Odvolací súd dospel k záveru, že uplatnené odvolacie dôvody boli v danom prípade naplnené. Žalobkyňa dôvodne namieta nesprávne právne posúdenie veci v dôsledku nesprávneho výkladu ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, z ktorého dôvodu nebolo spoľahlivo preukázané splnenie zákonných predpokladov na uplatnenie tohto výpovedného dôvodu.

44. Predmetom konania je určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou žalobkyni žalovanou dňa 22.3.2016, z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

45. Súd prvej inštancie vychádzal zo správnej úvahy, že platnosť výpovede je viazaná na splnenie viacerých podmienok, avšak nesprávne ich vyhodnotil.

46. Platnosť výpovede je viazaná na splnenie nasledovných podmienok:

I. všeobecných: a/písomná forma, b/ doručenie kvalifikovaným spôsobom, c/ skutkové vymedzenie dôvodu tak, aby bolo určité a nezameniteľné, d/ povinnosť výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov

II. špecifických vo vzťahu k výpovedi danej podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP:

a/ rozhodnutie o organizačných zmenách

b/ nadbytočnosť zamestnanca

c/ príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou

d/ zamestnávateľ nedisponuje inou pre zamestnanca vhodnou prácou v mieste výkonu práce a pokiaľ áno, ponuková povinnosť

e/ povinnosti zamestnávateľa neutvoriť zrušené pracovné miesto a neprijat' na toto pracovné miesto iného zamestnanca počas dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru

47. Nie je sporným, že bola dodržaná písomná forma výpovede, ktorá bola doručená kvalifikovaným spôsobom žalobkyni a vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, z jej obsahu sú dostatočne zrejmé dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou, t.j. sú splnené podmienky uvedené v predchádzajúcom odseku pod bodom I. a/ až d/.

48. Preukázaná bolo aj rozhodnutie o organizačných zmenách zo dňa 14.3.2016.

49. Predčasné je však konštatovanie súdu prvej inštancie o existencii dôvodu výpovede - rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene v súvislosti s ktorým, sa stala žalobkyňa nadbytočnou, ktorú mal súd preukázanú z písomného rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 14.3.2016.

50. Súd sa dôsledne nevysporiadal s jednotlivými podmienkami špecifickými vo vzťahu k výpovedi danej podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP uvedenými vyššie pod bodom II. a/ až e/

51 Súd nebral zreteľ na to, že pri organizačnej zmene došlo k reorganizácii právneho oddelenia, pri ktorej došlo k zrušeniu viacerých konkrétnych pracovných miest obsadených konkrétnymi zamestnancami vykonávajúcimi pred organizačnou zmenou pre žalovanú rôzne práce v súlade s ich pracovnými náplňami, pričom je potrebné zdôrazniť práve tú skutočnosť, že pri danej organizačnej zmene nedošlo iba k zrušeniu jednotlivých pracovných miest s určitou pracovnou náplňou (tak, že by ich pracovná náplň bola rozdelená medzi ostatných zamestnancov, ale došlo k zmenám a presunom pracovnej náplne vo vzťahu k viacerým pracovným pozíciám navzájom tak. Niektoré miesta zanikli, iné vznikli, pričom časti pracovných náplní sa „premiešali“ a niektoré ostali zachované za súčasnej zmeny pracovnej náplne. Jedná sa teda o komplikovanú organizačnú zmenu, kde posúdenie otázky či sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočným v príčinnej súvislosti s touto zmenou vyžaduje aj posúdenie pracovných náplní všetkých zamestnancov tohto oddelenia pred zmenou a pracovných náplní novovzniknutých pracovných pozícií.

52. Odvolací súd má za to, že nebolo spoľahlivo preukázané, že prijatá organizačná zmena spôsobila nadbytočnosť žalobkyne. Považuje za dôvodnú námietku odvolateľky, že výber nadbytočného zamestnanca bola žalovaná oprávnená urobiť iba medzi zamestnancami s rovnakou vecnou pracovnou náplňou a aj to iba za predpokladu, že by v konaní preukázala príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou aspoň jedného z týchto zamestnancov s rovnakou vecnou náplňou práce (pretože prácu zamestnanca sa takouto vecnou náplňou práce už nepotrebovala vôbec, alebo iba v menšom rozsahu). Aj odvolací súd má za to, že zamestnávateľovi nepatrí právo slobodného výberu nadbytočného zamestnanca spomedzi zamestnancov s rôznou vecnou náplňou práce a súd je povinný preskúmať či medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou v takomto prípade zamestnávateľom zvoleného zamestnanca existuje príčinná súvislosť. Pritom je nevyhnutné aby sa dôsledne vysporiadal aj s tvrdením žalobkyne, že jej vecná náplň práce pred organizačnou zmenou je totožná (prevažne zhodná) s vecnou náplňou práce iných zamestnancov po organizačnej zmene na novovytvorených pracovných miestach, ktorí ju v období pred organizačnou zmenou nevykonávali.

53. Súd prvej inštancie však v dôsledku nesprávneho výkladu § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce pochybil, keď nevykonával dôkaz listami pracovných miest zamestnancov právneho úseku pred organizačnou zmenou a po nej. Súd bez vykonania uvedeného dokazovania uzavrel, že žalobkyňa sa stala v dôsledku organizačnej zmeny nadbytočnou, a to bez toho, aby preukázal, že žalobkyni aj po

organizačnej zmene žalovaná nemohla pridelovať prácu v súlade s jej dovtedajšou vecnou náplňou práce.

54. Zároveň súd prvej inštancie nedostatočne skúmal a vyhodnotil existenciu príčinnej súvislosti medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou žalobkyne, o ktorú ide v prípade ak zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané touto zamestnankyňou, a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Dôsledne neskúmal, či zamestnávateľ v skutočnosti po organizačnej zmene nepotreboval prácu žalobkyne tak, ako bola vecne vymedzená v jej pracovnej zmluve a pracovnej náplni a uspokojil sa iba s konštatovaním, že žalovaná zmenila organizačné usporiadanie právneho úseku.

55. Odvolací súd v zhode s odvolateľkou zdôrazňuje, že príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne nie je preukázaná iba tým, že žalovaná v rozhodnutí o organizačnej zmene označila pracovné miesto žalobkyne ako nadbytočné. Bez dôsledného skúmania či zamestnávateľ po organizačnej zmene nepotreboval prácu žalobkyne, tak ako bola vecne vymedzená v jej pracovnej zmluve a pracovnej náplni, je konštatovanie o existencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne predčasné.

56. Súd prvej inštancie v dôsledku nesprávneho výkladu ust. § 68 ods. 2 Zákonníka práce pochybil aj pri posúdení splnenia ponukovej povinnosti žalovanej. Odvolací súd dáva za pravdu žalobkyni, pokiaľ namietala záver súdu prvej inštancie, podľa ktorého žalovaná nemala povinnosť ponúknuť žalobkyni aj dve pracovné miesta na novozriadenom oddelení majetkového práva, a to vedúci oddelenia majetkové právo a právnik - majetkové právo z dôvodu, že ku dňu doručenia výpovede žalobkyni žalovaná týmito dvoma pracovnými miestami ešte nedisponovala, keďže organizačná zmena nadobudla účinnosť až 1.4.2016.

57. Odvolací súd poukazuje na to, že súd si metódy výkladu určuje sám. Pri výklade právnej normy je ale limitovaný ústavou. Je predovšetkým povinný zohľadňovať doslovný výklad, resp. použitie jazykového výkladu, ale aj také metódy výkladu, ktoré objasnia účel a zmysel interpretovanej právnej normy, predovšetkým logický a systematický výklad. Z toho vyplýva, že súd je síce viazaný doslovným znením zákona, ale v prípade, že by tento prístup nepostačoval, musí súd pristúpiť k použitiu aj ďalších výkladových metód. V procese interpretácie právnej normy sa súd niekedy nielen môže, ale aj musí odchyliť od doslovného znenia použitej právnej normy, predovšetkým vtedy, ak to vyžaduje účel zákona alebo správne použitý systematický výklad, ktorý umožňuje vnímať vykladanú právnu normu v systémových súvislostiach. Takýto prístup všeobecného súdu však musí byť podložený racionálnou a celistvou argumentáciou, ktorá nielen vylúči ľubovôľu vo výklade, ale súčasne zabezpečí aj účel a zmysel použitej právnej normy so zreteľom na jej umiestnenie v určitom systéme alebo subsysteme právnych noriem tvoriacich právne inštitúcie. Výkladom nemožno dať normatívnym slovám a vetám iný obsah než tieto v skutočnosti majú alebo nahradiť ich obsah iným obsahom (rozsudok. NS SR 5Cdo171/2009).

58. V rozpore s požiadavkou materiálnej ochrany práv zo strany súdnej moci môže byť aj príliš formalistický výklad práva, čo môže mať za následok porušenie ústavných princípov práva na spravodlivý proces (m. m. III. ÚS 497/2011). Aj Ústavný súd SR vo svojej rozhodovacej činnosti uprednostňuje materiálne poňatie právneho štátu, ktoré spočíva okrem iného na interpretácii právnych predpisov z hľadiska ich účelu a zmyslu, pričom pri riešení (rozhodovaní) konkrétnych prípadov sa nesmie opomínať, že prijaté riešenie (rozhodnutie) musí byť akceptovateľné aj z hľadiska všeobecne ponímanej spravodlivosti (m. m. IV. ÚS 1/07, IV. ÚS 75/08, I. ÚS 57/07, I. ÚS 82/07, IV. ÚS 182/07). Priorizovanie formálnych požiadaviek vyplývajúcich z noriem bežného zákonodarstva (formálne poňatie právneho štátu) môže totiž v konkrétnych súdnych konaniach (alebo iných právom upravených konaniach pred orgánom verejnej moci) viesť k rozhodnutiam, ktoré budú v zjavnom rozpore s účelom a zmyslom príslušnej právnej úpravy a v konečnom dôsledku môžu v súdnych konaniach spôsobiť porušenie práva na spravodlivý proces (III. ÚS 502/2011).

59. S poukazom na cieľ, ktorý má byť ponukovou povinnosťou zamestnávateľa pri organizačnej zmene dosiahnutý sa odvolací súd stotožňuje s názorom žalobkyne, že takáto ponuková povinnosť sa vzťahuje aj na tie pracovné miesta, o vzniku ktorých už v čase doručenia výpovede bolo zamestnávateľom rozhodnuté, hoci mali vzniknúť až v čase po doručení výpovede (čo vyplýva aj z rozhodovacej praxe), t.j. vzťahuje sa aj na tie pracovné miesta vzniknuté v dôsledku organizačnej zmeny, ktorá viedla k výpovedi danej zamestnancovi z organizačných dôvodov.

60. V neposlednom rade je potrebné brať zreteľ na to, že zmyslom a účelom ponukovej povinnosti je ponúknuť zamestnancovi predovšetkým také pracovné miesta, ktoré spomedzi viacerých voľných pracovných miest najviac zodpovedá kvalifikácii zamestnanca a práci, ktorú doposiaľ pre zamestnávateľa vykonával. Preto ak žalobkyňa zamestnávateľ ponúkol iné pracovné miesta, na ktoré žalobkyňa nespĺňa kvalifikačné predpoklady, pričom jej neponúkol práve miesta najviac zodpovedajúce jej kvalifikácii a dovtedy vykonávanej práci, nemožno dospieť k inému záveru ako je ten, že si nesplnil svoju ponukovú povinnosť.

61. Bolo preto povinnosťou súdu dôsledne skúmať splnenie ponukovej povinnosti žalovanej aj vo vzťahu k dve pracovné miesta na novozriadenom oddelení majetkového práva, a to vedúci oddelenia majetkové právo a právnik - majetkové právo.

62. V tej súvislosti bude potrebné vysporiadať sa aj s tvrdením žalobkyne, že jedno z týchto miest v novej organizačnej štruktúre bolo obsadené B.. T. L., ktorá nebola v rozhodnutí o organizačnej zmene označená za nadbytočnú, preto vo vzťahu k nej zamestnávateľ nemal ponukovú povinnosť. Relevantným je aj poukaz žalobkyne na to, že v konaní nebolo preukázané, že toto miesto bolo B.. T. L. obsadené pred dňom doručenia výpovede žalobkyne a vykonaným dokazovaním nebol ustálený presný dátum prijatia novovytvoreného pracovného miesta B.. T. L.. Aj súd prvej inštancie označil toto pracovné miesto za novovytvorené a najviac zodpovedajúce kvalifikácii žalobkyne, pričom dôkazné bremeno na preukázanie riadneho splnenia ponukovej povinnosti ťaží žalovanú.

70. Nedostatočne súd posúdil aj tvrdenie žalobkyne o novo vytvorených miestach, ktoré boli obsadené zamestnancami B. M. W. a T.. Š. L.. Tieto súd prvej inštancie považoval za „presunuté“, kde žalobkyňa s ohľadom na ich podstatne rozdielnu vecnú pracovnú náplň pred organizačnou zmenou a po nej namietala, že ide o pracovné miesta nové. Správne je tvrdenie odvolateľky, že Zákonník práce nepozná pojem presun pracovného miesta a pokiaľ by mali ísť iba o zmenu v podriadenosti musela by vecná náplň práce u týchto zamestnancov ostať nezmenená.

71. Ako dôvodné odvolací súd vyhodnotil aj námietky vo vzťahu k tvrdenému rozporu s dobrými mravmi, kde sa súd obmedzil iba na konštatovanie, že z vykonaného dokazovania nevyplývajú skutočnosti, ktoré by nasvedčovali nekalým pohnútkam u žalovanej.

73. S poukazom na uvedené odvolaním napadnutý rozsudok nemá náležitosti v zmysle ust. § 220 ods. 2 CSP, pretože jeho odôvodnenie nie je dostatočné. Súd sa v ňom jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom nevyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné. Stranám sporu súd zo skutkových zistení nevyvodil právne závery takým spôsobom, aby výsledok rozhodovacej činnosti bol jasný, zrozumiteľný a dostatočne odôvodnený a aby strany sporu nemuseli hľadať odpovede na nastolenú problematiku v rovine dohadov a tak, aby sa s prijatými závermi bolo možné stotožniť ako s logickým záverom procesu poznania nielen právnych záverov, ale aj záverov skutkových, z ktorých právne závery vychádzajú. Zároveň nepodal správny výklad právneho posúdenia skutkového stavu podľa aplikovaných hmotnoprávných zákonných ustanovení. Z týchto dôvodov odvolací súd musí konštatovať, že odôvodnenie napadnutého rozsudku nie je obhájiteľné, v dôsledku čoho je rozsudok nepreskúmateľný.

74. Zo všetkých uvedených dôvodov odvolací súd zrušil rozsudok v zmysle ust. § 389 ods. 1 písm. b/ a c/ CSP a vracia vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, v ktorom súd rozhodne o trovách celého konania, vrátane trov tohto odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 CSP).

75. Po vrátení veci bude úlohou súdu opakovane posúdiť splnenie viacerých nevyhnutných pre platnosť výpovede danej podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP (a/ rozhodnutie o organizačných zmenách, b/ nadbytočnosť zamestnanca, c/ príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou, d/ zamestnávateľ nedisponuje inou pre zamestnanca vhodnou prácou v mieste výkonu práce a pokiaľ áno, ponuková povinnosť, e/ povinnosti zamestnávateľa neutvoriť zrušené pracovné miesto a neprijať na toto pracovné miesto iného zamestnanca počas dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru). Za tým účelom doplniť dokazovanie (v zmysle vyššie uvedených úvah a návrhov strán sporu), pričom sa dôsledne vysporiada so všetkými relevantnými tvrdeniami strán sporu. Svoje rozhodnutie odôvodní tak, aby spĺňalo požiadavky stanovené v ust. § 220 CSP.

76. Pre úplnosť odvolací súd dodáva, že ako dôvodná sa javí odvolacia námietka nesprávneho právneho posúdenia veci, keď súd na vec neaplikoval normu, ktorá sa na ňu vzťahovala (§ 134 Obchodného

zákonníka) a naopak vec posúdil podľa § 9 ods. 1, 2 a § 10 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré sa na ňu nevzťahovali. Odvolací súd tu poukazuje na nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I.ÚS/92/2021 a IV.ÚS/512/2020, ktorými boli zrušené rozhodnutia Najvyššieho súdu SR (uznesenie sp. zn. 8Cdo/70/2019 a rozsudok sp. zn. 4Cdo/60/2019) a veci boli vrátené Najvyššiemu súdu SR na ďalšie konanie. Ústavný súd vyjadril k uvedenej otázke názor zhodný s názorom Krajského súdu v Košiciach obsiahnutým v rozhodnutiach sp. zn. 9CoPr/4/2018 a 6CoPr/4/2018. Súd teda správne uzavrel, že bolo v kompetencii konateľov žalovanej, (s odkazom na Organizačný poriadok a Podpisový poriadok, prílohu č. bod 1) rozhodnúť o organizačnej zmene, spočívajúcej v zrušení pracovného miesta žalobkyne, z ktorého dôvodu toto rozhodnutie bolo vydané na to oprávneným orgánom zamestnávateľa.

77. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0 (§393 ods. 2 posledná veta CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie **n i e j e** prípustné.

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

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

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a/ až n/ (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 CSP).

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

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

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