

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 8CoPr/8/2025
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7124212043
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 12. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Miloš Greguš
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2025:7124212043.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Miloša Greguša a členov senátu JUDr. Agnesy Hricovej a JUDr. Denisy Novotnej Mlinárscikovej v spore žalobkyne: A. B., narodená XX.XX.XXXX, trvale bytom v C. D. E. F. G. XXX/X zastúpená advokátkou JUDr. Tatianou Vorobelovou so sídlom advokátskej kancelárie v Košiciach na Bajzovej ulici č. 2 proti žalovanej: LABAŠ s.r.o., IČO: 36 183 181, so sídlom v Košiciach na Textilnej ulici č. 1 zastúpenej advokátskou kanceláriou AZARIOVÁ & RUŽBAŠÁN Law firm s.r.o., IČO: 47 237 406, so sídlom kancelárie v Košiciach na Kmeťovej ulici č. 26 o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Mestského súdu Košice č.k. 60Cpr/20/2024-104 zo dňa 23.4.2025 takto

rozhodol:

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

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

odôvodnenie:

1. Mestský súd Košice (ďalej „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom výrokom I. žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamietol a výrokom II. zaviazal žalobkyňu nahradiť žalovanej trovy konania v plnom rozsahu.

2. Vec právne posúdil podľa § 1 ods. 1, § 61 ods. 3, § 63 ods. 1 písm. b), § 66 ods. 1, § 77 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ZP), § 149, § 150 ods. 1, 2, § 151 ods. 1, 2, § 319, § 320, § 255 ods. 1, § 257, § 262 ods. 1, 2 CSP. Rozhodnutie odôvodnil tým, že žalovaná ako zamestnávateľ v rámci úkonov smerujúcich k skonceniu pracovného pomeru so žalobkyňou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP splnila všetky zákonom požadované formálne aj materiálne predpoklady na takého skončenie pracovného pomeru. Konštatoval, že výpoveď bola daná písomne, bola doručená do vlastných rúk 19.02.2024, a dôvod uvedený vo výpovedi bol skutkovo vymedzený tak, že ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Tieto skutočnosti žalobkyňa v prejednávanej spore ani nenamietala. Tvrdila, že jej pracovné miesto nebolo nadbytočné a to z dôvodu, že ešte pred tým, ako jej bola daná výpoveď, žalovaná „hľadala nových zamestnancov na oddelenie ľudských zdrojov, t.j. personálne oddelenie“ a ako príklad uviedla pani D. C., ktorú žalovaná prijala do pracovného pomeru dňa 24.08.2023. Súd prvej inštancie k uvedenej námietke uviedol, že považoval za nespornú skutočnosť, že p. C. bola prijatá do pracovného pomeru v 3. štvrtroku roka 2023, teda výrazne skôr ako došlo k skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou ako aj k účinnosti organizačnej zmeny (účinnosť od 01.06.2024). Z tohto dôvodu považoval túto námietku za právne irelevantnú vo vzťahu k nožnej účelovosti konania žalovanej pokiaľ ide o prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene, možnosti ponúknutia jej práce žalobkyňi či samotnej zákonnosti výpovede žalobkyne. Ako ďalšiu námietku žalobkyne identifikoval žalobkyňou vytýkané nesplnenie si ponukovej povinnosti zo strany žalovanej v zmysle zákonných zásad a predpokladov definovaných v § 63 ZP. Uviedol, že ponuka vhodnej práce je hmotnoprávnou podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa.

Jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede. Možno povedať, že hmotnoprávna podmienka výpovede zamestnávateľa spočívajúca v ponuke inej vhodnej práce sa vzťahuje zo zákona len na organizačné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b), ako aj na výpoveď zamestnávateľa zo zdravotných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. c) a na výpoveď zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, 2 a 3 ZP. Dodal, že ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Na druhej strane mala by to byť práca v mieste, ktoré bolo zmluvnými stranami dohodnuté ako miesto výkonu práce. Môže ňou byť aj práca na kratší pracovný čas, aj keď zamestnanec doteraz pracoval na stanovený týždenný pracovný čas. Podľa existujúceho právneho stavu sa zamestnávateľ musí zaoberať tým, že na výkon ponúkanej práce by sa mal zamestnanec podrobiť predchádzajúcej príprave. V mieste doterajšieho výkonu práce to môže byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady. Jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede. Ponuka vhodného zamestnania sa musí uskutočniť ešte predtým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď. Ak by zamestnancovi ponúkol vhodné zamestnanie až po uplatnení výpovede, výpoveď by bola neplatná. Ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, nemá pre zamestnanca žiadnu prácu alebo žiadnu vhodnú prácu podľa Zákonníka práce, svoju ponukovú povinnosť ani nemôže splniť. V prípade súdneho sporu tak musí zamestnávateľ preukázať, že predtým, než dal zamestnancovi výpoveď, nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, ktoré by mohol zamestnancovi ponúknuť. Zdôraznil, že na platnosť výpovede zo strany zamestnávateľa sa vyžaduje nielen ponuka iného vhodného zamestnania, ale aj preukázanie, že zamestnanec ponuku odmietol. Inou vhodnou prácou sa rozumie „práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno, aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Ide o prácu na mieste, ktoré bolo v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu práce. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať“ (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Cdo 306/2008). Dokazovaním zistil, že so žalobkyňou došlo dňa 19.02.2024 k prejednaniu voľných pracovných miest o počte celkovo 11, z ktorých bolo 10 na pracovné pozície predavačka - pokladnička (v rôznych prevádzkach žalovanej) a 1 pracovné miesto na pozícii upratovačka. Uvedené vyplýva z predloženého záznamu o prerokovaní ponuky inej vhodnej práce z dôvodu nadbytočnosti, ktorý do konania predložila žalobkyňa ako aj zo zhodných tvrdení strán sporu, že k tomuto prerokovaniu došlo. Žalobkyňa tieto ponúkané pracovné pozície odmietla. Súčasne namietala, že žalovaná jej neponúkla pracovné miesto pána H. I., pričom mala za to, že na túto prácu spĺňala predpoklady a mala aj patričnú kvalifikáciu. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že pracovné miesto pána I. nebolo v čase doručovania výpovede z pracovného pomeru, t.j. vo februári voľné, nakoľko pracovný pomer s týmto zamestnancom skončil dňa 31.03.2024 na podklade jeho vlastnej výpovede podľa § 67 ZP, ku ktorej pristúpil až dňa 21.02.2024, t.j. po doručení výpovede žalobkyňi zo strany žalovanej. V zmysle ustálenej rozhodovacej praxe teda nie je možné na takto uvoľnené pracovné miesto pri posudzovaní splnenia ponukovej povinnosti prihliadať (uznesenie NS SR sp. zn. 4M Cdo 5/2010). Rovnako tak žalobkyňa v tomto kontexte namietala aj absenciu ponuky dvoch pracovných pozícií, ktoré boli zverejnené na portáli profesia.sk, pričom sa jednalo o referenta predaja a referenta ľudských zdrojov. Aj v tomto prípade zdôraznil, že tieto ponuky boli zverejnené až po doručení výpovede žalobkyňi (dátum zverejnenia 29.02.2024). Uviedol, že zamestnávateľ má povinnosť ponúknuť zamestnancovi aktuálne, t.j. v čase doručovania výpovede voľné pracovné miesta, nie pracovné miesta, ktoré môžu v budúcnosti u žalovaného vzniknúť. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania a v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou dospel k záveru, že na základe predložených listinných dôkazov, ako aj zhodných vyjadrení strán sporu, došlo zo strany žalovanej k riadnemu splneniu si hmotnoprávnej podmienky spočívajúcej v ponukovej povinnosti v zmysle ust. § 63 ZP. Dodal, že pracovná pozícia, na ktorej pracovala žalobkyňa pred rozhodnutím o organizačnej zmene, resp. pred jej výpoveďou, nebola obnovená ani po nadobudnutí účinnosti organizačnej zmeny. Aj v čase rozhodnutia súdu bol počet zamestnancov tvoriacich personálne oddelenie nižší ako pred prijatím organizačnej zmeny u žalovaného. V tomto kontexte sa mu javila nelogická námietka žalobkyne, ktorú predniesla v rámci záverečnej reči, že z organizačnej štruktúry vyplýva, že došlo ku kumulovaniu pracovných činností žalobkyne do inej osoby pracujúcej v rámci personálneho oddelenia a teda jej agenda je naďalej dôležitá. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaná nikdy netvrdila, že by činnosti, ktoré žalobkyňa vykonávala v rámci svojej pracovnej náplne už nevykonávala, avšak rozhodnutím o organizačnej zmene došlo práve k zníženiu nákladov a k zefektívneniu týchto činností, a to aj tým, že ju nevykonáva viacero osôb. Pokiaľ ide o ďalšiu námietku žalobkyne, že na pracovnú

pozíciu s rovnakou pracovnou náplňou bola prijatá do pracovného pomeru zamestnankyňa p. J. C., súd prvej inštancie aj túto námietku vyhodnotil ako nedôvodnú. Porovnaním pracovných náplní oboch zamestnankýň, jednoznačne vyplýva, že sa jedná o diametrálne odlišné činnosti v rámci oddelenia personalistiky, pričom obe tieto zamestnankyne v rámci vykonávania svojich pracovných povinností zodpovedali za odlišné činnosti. Kým u žalobkyne sa dá zjednodušene hovoriť o činnostiach spojených s dochádzkou a systémom APIS, prípadne zaobstarávanie stravy pre zamestnancov a napríklad agendu zdravotných preukazov, u pani C. sa jedná o agendu BOZP (kontrola, legislatíva, školenia), agendu OOPP, ich zabezpečovanie, vydávanie, distribúciu, vracanie, agendu HandHeldu, koordinovanie praxe študentov a zodpovednosť za nových zamestnancov vo VO počas prvých 5 pracovných dní. Z vykonanej komparácie považoval za zrejmé, že činnosti žalobkyne a činnosti p. C. nie sú rovnaké ani totožné (až na 4 činnosti súdom popísané v časti zisťovania skutkového stavu odôvodnenia napadnutého rozsudku). Konštatoval, že zo strany žalovanej nedošlo ani k porušeniu právnej povinnosti neprijíť na pracovnú pozíciu, ktorá zanikla v dôsledku organizačnej zmeny iného zamestnanca počas obdobia dvoch mesiacov. K námietke žalobkyne, že žalovaná nedisponovala pred podaním výpovede súhlasom príslušného Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny súd prvej inštancie uviedol, že z výsluchu samotnej žalobkyne vyplynulo, že v čase doručenia výpovede (t.j. 19.02.2024) dovŕšila vek určený na starobný dôchodok. Na základe tejto skutočnosti v prejednávanej veci žalovaná ako zamestnávateľ nebol povinný takýto súhlas Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny pre platnosť výpovede získať. (ust. § 66 ods. 1 veta druhá ZP). Z vykonaného dokazovania tak mal za preukázané, že žalovaná ako zamestnávateľ splnil všetky zákonom požadované formálne ako aj materiálne predpoklady na podanie platnej výpovede žalobkyne podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Uviedol, že ďalšie námietky strán sporu nepovažoval za právne relevantné z hľadiska rozhodovania o merite veci. Súd prvej inštancie v tejto spojitosti upriamil pozornosť na to, že Ústavný súd SR vo svojej rozhodovacej praxi k potrebnosti zodpovedania nepodstatných otázok, formuloval záver, že „...všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania.“ (napr. II. ÚS 251/04, III. ÚS 209/04). V inom rozhodnutí (II. ÚS 200/09) ústavný súd obdobne uviedol, že „...odôvodnenie rozhodnutia nemusí dať odpoveď na každú poznámku či pripomienku účastníka konania, ktorý ju nastolil. Je však nevyhnutné, aby spravodlivé súdne rozhodnutie reagovalo na podstatné a relevantné argumenty účastníka konania a aby mu dalo jasnú a zreteľnú odpoveď na riešenie konkrétneho právneho problému.“ Pripomenul tiež výstižný záver formulovaný ESLP v rozhodnutí vo veci Ruiz Torija proti Španielsku, v zmysle ktorého „Právo na spravodlivý súdny proces nevyžaduje, aby súd v rozsudku reagoval na každý argument prednesený v súdnom konaní. Stačí, aby reagoval na ten argument (argumenty), ktorý je z hľadiska výsledku súdneho rozhodnutia považovaný za rozhodujúci“. Na základe uvedených skutočností súd prvej inštancie v časti týkajúcej sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru predmetnou výpoveďou žalobu v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP. Žalovaná bola úspešná v pomere 100 %, preto priznal žalovanej náhradu trov konania s tým, že nevzhladol dôvody osobitného zreteľa, na základe ktorých by nepriznal náhradu trov konania úspešnej strane sporu v zmysle ust. § 257 CSP.

3. Proti tomuto rozsudku podala v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobkyňa s tým, že rozsudok považuje po stránke právnej a vecnej za nesprávny a teda aj za nezákonný. Namietala, že súd prvej inštancie sa nevysporiadal so všetkými relevantnými skutočnosťami, nezaoberal sa výpoveďou pre nadbytočnosť z hľadiska jej odôvodnenia podľa § 63 písm. b) ZP a tým aj platnosťou výpovede z pracovného pomeru. Zdôraznila, že organizačná zmena je skutkovou podmienkou výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a musí sa v tomto právnom úkone vymedziť tak, aby bola dostatočne konkretizovaná. Má za to, že zo zistených skutočností súd prvej inštancie vyvodil nesprávny právny záver o platnosti výpovede, ktorú jej dala žalovaná. Taktiež namietala nesprávne právne posúdenie súdu v otázke splnenia ponukovej povinnosti a tým aj otázku platnosti či neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Hoci súd prvej inštancie aplikoval správnu právnu normu Zákonníka práce, ale skutkový stav, ktorý vyplýva zo spisového materiálu nedáva podklad pre jej interpretáciu takým spôsobom, ako ju vykonal súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku, aj odklon od ustálenej súdnej praxe Najvyššieho súdu SR zaťažil rozsudok inou vadou. Keďže rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci rozsudok napáda aj odvolacím dôvodom podľa § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP. Ďalej uviedla, že rozsudok napáda aj v zmysle odvolacieho dôvodu podľa § 365 písm. d) CSP, keďže súd prvej inštancie nevychádzal dôsledne z princípu voľného hodnotenia dôkazov, čím porušil zásadné procesné nówum spočívajúce v normatívnej vete § 191 ods. 2 CSP, v ktorej sa nachádza materiálne

ohnisko princípu voľného hodnotenia dôkazov, inak povedané žiaden dôkaz nedisponuje predpísanou legálnou silou, ktorá by nepripúšťala dôkaz svojho opaku. Súdu prvej inštancie vytyka, že dôsledne neskúmal všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru v dôsledku nadbytočnosti predchádzali, v tej časti je odôvodnenie rozsudku nepreskúmateľné. Poukázala na Nález Ústavného súdu SR sp. zn. III. ÚS 86/2020, podľa ktorého zamestnávateľ musí pri prepúšťaní postupovať objektívne a racionálne, ním uvádzané dôvody musia obstať v skutkovom a právnom prieskume. Len taký postup je súladný s ochranou zamestnanca podľa čl. 36 písm. b/ Ústavy SR. Uviedla, že v dôsledku vnútornej organizačnej zmeny druh práce personalista – dochádzka APIS MO spojil s druhom práce dochádzka APIS VO (veľkoobchod) a práce vykonáva jeden pracovník. Takto vykonaná organizačná zmena zníženia jedného zamestnanca na oddelení ľudských zdrojov spôsobila úsporu mzdových nákladov podľa jej názoru iba čiastočne, pretože u zamestnanca muselo dôjsť k zvýšeniu mzdy, ak mu prideliť pracovné činnosti navyše. Uviedla, že z vykonaného dokazovania nevyplýva, že žalovaná preukázala splnenie hmotnoprávnych podmienok výpovede, keď jej mala ponúknuť voľné pracovné miesto. Dôvod nadbytočnosti nespočíval v tom, že zamestnávateľ nepotreboval druh práce, ktorý vykonávala podľa pracovnej zmluvy a pracovnej náplne, potreboval ich, ale nie v takom rozsahu, teda nebola plne pracovne vyťažovaná počas pracovného času. V takom prípade jej mala žalovaná ponúknuť zmenu dohodnutých pracovných podmienok v zmysle § 54 ZP, kratší pracovný čas (čiastočný pracovný úväzok), čo by prijala, pretože má príjem od štátu starobný dôchodkyňa. Tu poukázala na judikát R 42/1982, z ktorého vychádza aj rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/1322/2002. Konštatovala, že výpoveď pre nadbytočnosť nestačí odôvodniť uvedením príslušného zákonného ustanovenia. Z jej obsahu musí konkrétne vyplývať, že sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou a prečo táto skutočnosť nastala. Organizačná zmena je skutkovou podmienkou výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, musí sa v tomto právnom úkone vymedziť tak, aby bola dostatočne konkretizovaná, napr. uvedením úloh zamestnávateľskej organizácie, ktoré boli zmenené, označením útvarov, ktoré sa zlúčili a pod. Za neurčitý treba považovať tak prejav, z ktorého nie je zřejmý jednoznačný obsah prejavu, aj keď sám prejav je zrozumiteľný (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cdo/145/2000). Skutková konkretizácia je dôležitá preto, že výpovedný dôvod už nemožno dodatočne meniť. Zdôraznila, že z obsahu výpovede, ktorú jej doručila žalovaná dňa 19.2.2024, takto výpovedný dôvod nebol odôvodnený, vyplynulo, že zamestnávateľ ruší jej pracovné miesto, v čom spočíva organizačná zmena určitým a zreteľným spôsobom konkretizované nebolo. Druh práce, ktorý vykonávala (personalista – dochádzka APIS MO) bol potrebný, dôkazom toho bolo aj prijatie nového zamestnanca pani D. C. dňa 24.8.2023 do pracovného pomeru, teda personálne oddelenie rozširoval o ďalších zamestnancov. Svedčí to o tom, že druh práce, ktorý vykonávala, potreboval zamestnávateľ vo väčšom rozsahu ako ju vykonávala ona, a teda nadbytočnosť zamestnanca, ako ju zistil súd z vykonaného dokazovania nevyplývala. Poukázala na to, že dňa 21.9.2023 jej žalovaná predložila k podpisu dohodu o skončení pracovného pomeru, s ktorou nesúhlasila. O tom, že by bolo jej pracovné miesto nadbytočné pochybovala, pričom vedela už o prijatí D. C. do nového pracovného pomeru. Poukázala na rozhodovacia prax súdov vyšších inštancií, z ktorej vyplýva, že zamestnávateľ nemôže výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP použiť v takom prípade, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami (napr. rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 5Co/477/2013, 5Co/31/2017, rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 9CoPr/3/2014). Vytyka súdu prvej inštancie, že pri preskúmaní výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP neposudzoval všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru v dôsledku nadbytočnosti predchádzali, ale sústredil sa len na zisťovanie skutkového stavu v čase dania výpovede. Z opisu skutkového stavu vyplýva, že pracovná pozícia personalista – dochádzka APIS MO a vôbec pracovné miesto na personálnom oddelení nebolo nadbytočné. Žalovaná ešte v priebehu doby, keď jej plynula výpovedná lehota prijala nových zamestnancov na personálne oddelenie s náplňou práce akú mala ona, teda pracovná pozícia personalista – dochádzka APIS MO nebola nadbytočná. Preukázala, že dňa 29.2.2024 žalovaná prijala pani J. C., v pracovnej náplni mala pracovné činnosti, ktoré patrili do jej pracovnej náplne, čím preukázala, že nebola daná jej nadbytočnosť. Tu poukázala na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/33/2008, v ktorom sa okrem iného uvádza, že v prípade, ak rozhodnutím zamestnávateľa alebo príslušného orgánu boli od počiatku sledované iné ciele, a že zamestnávateľ iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery, nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo môže mať dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania vysloveného právneho princípu o súlade (rozpore) pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi. Na základe uvedeného navrhla, aby odvolací súd zrušil rozsudok

súdu prvej inštancie a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Zároveň žiadala priznať náhradu trov odvolacieho konania.

4. Žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne uviedla, že v predmetnom súdnom konaní v zmysle ustálenej súdnej praxe skúma súd len, či existovala organizačná zmena a či v jej dôsledku sa stal zamestnanec nadbytočný. Súd skúma len tri základné otázky a to: 1/ či ide o zmenu úloh organizácie, technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, 2/ či sa stal zamestnanec nadbytočným a po 3/ či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Dokazovanie týchto skutočností postihuje zamestnávateľa. Zdôraznila, že organizačné zmeny, ktoré vykonala, boli objektívne realizované za účelom zníženia nákladov a zefektívnenia jej práce na personálnom oddelení, čo súdu prvej inštancie riadne preukázala, čím bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre dianie platnej výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP a preukázaná príčinná súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom, resp. štruktúrnym zložením zamestnancov u nej. Uviedla, že ku dňu podania vyjadrenia nedošlo k obnoveniu pracovnej pozície, na ktorej pracovala žalobkyňa, ani k navýšeniu počtu zamestnancov na personálnom oddelení. Do tohto dňa bol počet zamestnancov tvoriacich personálne oddelenie nižší ako pred prijatím organizačnej zmeny. Poukázala na to, že žalobkyňa sa v podanom odvolaní pokúša navodiť neplatnosť výpovede s argumentáciou, že podľa jej názoru nevyplývalo z obsahu výpovede konkrétne vymedzenie nadbytočnosti a výpovedný dôvod nebol odôvodnený, v čom spočíva organizačná zmena určitým a zreteľným spôsobom (napr. zabezpečenie efektívnosti práce). Zdôraznila, že tieto námietky žalobkyne voči obsahu výpovede neboli žalobkyňou uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, preto sa jedná o novoty v konaní v zmysle § 366 CSP, ktoré nemožno použiť v konaní pred odvolacím súdom. Žalobkyňa nikdy počas konania žiadnym spôsobom nenamietala obsah výpovede a prvýkrát tak urobila až v odvolaní, preto jej argumentácia v odvolaní čo do obsahu výpovede predstavuje neprípustnú novotu. Napriek tomu poukázala na konkrétne znenie výpovede, z ktorej je nepochybné, že dôvod výpovede bol dostatočne a konkrétne skutkovo vymedzený s poukazom na rozhodnutie o organizačných zmenách zo dňa 12.2.2024 spolu s uvedením konkrétneho rozhodnutia o zrušení jedného pracovného miesta na pozícii personalista – dochádzka APIS MO a to s účinnosťou odo dňa 1.6.2024, navyše tento dôvod výpovede je nezameniteľný a nepredstavuje len poukaz na § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. V tejto súvislosti poukázala aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/185/2018, či rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/3156/2021 zo dňa 26.1.2022. Uviedla, že z doterajšej rozhodovacej činnosti súdov vyplýva, že výpovedný dôvod musí byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby boli zrejmé dôvody, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý výpovedný dôvod uplatňuje a aby bolo zaistené, že uplatnený výpovedný dôvod nebude môcť byť dostatočne zmenený. Nestotožňuje sa s argumentáciou žalobkyne, že súd prvej inštancie neposudzoval všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali a sústredil sa len na zisťovanie skutkového stavu v čase dania výpovede. Uviedla, že z odôvodnenia napádaného rozhodnutia je zrejmé, že súd prvej inštancie posudzoval ponukovú povinnosť zamestnávateľa, čo predstavuje hmotnoprávnu podmienku výpovede v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. Správne posúdil, že zamestnávateľ má povinnosť ponúknuť zamestnancovi aktuálne, t.j. v čase doručovania výpovede voľné pracovné miesta, v zhode s judikatúrou. Uvedený záver je logický, nakoľko zamestnávateľ ani len nemá možnosť ponúknuť pracovné miesta, ktoré nie sú uvoľnené. Poukázala na to, že z predloženého rozhodnutia o organizačných zmenách zo dňa 12.2.2024 bol jednoznačne preukázaný hmotnoprávny predpoklad pre výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. Dodala, že z vykonaného dokazovania vyplynulo, že pracovná pozícia, na ktorej pracovala žalobkyňa pred rozhodnutím organizačnej zmeny, resp. pred jej výpoveďou nebola obnovená ani po nadobudnutí účinnosti organizačnej zmeny, taktiež aj v čase rozhodnutia súdu bol počet zamestnancov tvoriacich personálne oddelenie nižší ako pred prijatím organizačnej zmeny u žalovanej a to práve o pracovné miesto žalobkyne. Toto preukázala aj organizačná schéma žalovanej, ktorá bola predložená na pojednávaní. Dodala, že nikdy netvrdila, že by činnosti, ktoré žalobkyňa vykonávala v rámci svojej pracovnej náplne už nevykonávala, avšak rozhodnutím o organizačnej zmene došlo práve k zníženiu nákladov a k zefektívneniu týchto činností, a to aj tým, že ju nevykonáva viacero osôb. Ak by mala byť organizačná zmena účelová, ako sa snaží žalobkyňa prezentovať, tak by nebol počet zamestnancov o jedného menej, a to práve o pracovné miesto žalobkyne. Čo sa týka prijatia pani C. do pracovného pomeru dňa 24.8.2023, táto bola prijatá do zamestnania približne 6 mesiacov pred prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene a 10 mesiacov pred účinnosťou organizačnej zmeny. Uvedená skutočnosť preto nemôže preukazovať účelovosť konania žalovanej vo vzťahu k prijatiu rozhodnutia o organizačnej zmene, či spochybňovať zákonnosť výpovede. Má za to, že súd prvej inštancie sa riadne vypořiadal s argumentáciou žalobkyne a riadne posúdil

relevantné skutočnosti v tomto konaní dôležité pre rozhodnutie vo veci. Organizačné zmeny, ktoré vykonala žalovaná boli objektívne vykonané za účelom zníženia nákladov a zefektívnenia práce žalovanej na personálnom oddelení, čo súdu prvej inštancie v konaní riadne preukázala, čím bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre danie platnej výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP a preukázaná príčinná súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom, resp. štruktúrnym zložením jej zamestnancov. Má za to, že súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k správny skutkovým zisteniam a vec správne právne posúdil. Navrhol, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil a priznal jej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

5. Žalobkyňa vo vyjadrení k vyjadreniu žalovanej poukázala na to, že v tomto prípade sa jedná o individuálny pracovnoprávny spor, t.j. spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov a súd môže podľa svojej úvahy vykonať aj tie dôkazy, ktoré ako zamestnankyňa a žalobkyňa nenavrhol, ak to bude nevyhnuté pre rozhodnutie vo veci. V prípade pracovnoprávneho sporu neplatí pre ňu ako slabšiu stranu zákonná a sudcovská koncentrácia. Zároveň namietala, že súd prvej inštancie v odôvodnení rozhodnutia nedostatočne odôvodnil, prečo u nej nevidel naplnenie dôvodu hodného osobitného zreteľa podľa § 257 CSP aj keď preukázala, že je ťažko zdravotne postihnutá a je starobnou dôchodkyňou. V odvolaní navrhla zrušiť napadnutý rozsudok vrátane výroku o priznaní náhrady trov žalovanej, u ktorej odpracovala 15 rokov a aj z toho dôvodu sa jej javí časť rozhodnutia o náhrade trov konania nespravodlivá voči nej. Dovoľáva sa aplikácie ust. § 257 CSP zo sociálneho aspektu. Je poberateľkou starobného dôchodku, je ťažko zdravotne postihnutá s čím súvisia jej výdavky na lieky a lekárske ošetrenia. Navrhla, aby odvolací súd zrušil výrok o priznaní náhrady trov konania žalovanej. V prípade úspechu žalovanej v odvolacom konaní navrhla, aby súd prihliadol na jej sociálne dôvody a žalovanej náhradu trov konania nepriznal.

6. Žalovaná vo vyjadrení k vyjadreniu žalobkyne uviedla, že je síce pravdou, že v pracovnoprávnom spore sa na žalobkyňu nevzťahujú ustanovenia o zákonnej sudcovskej koncentrácii, avšak v zmysle § 320 CSP zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Preto uvedené nové argumenty žalobkyne, ktoré prezentuje v odvolaní a v odvolacej replike nie sú prípustné. Zopakovala, že je nepochybné, že dôvod výpovede je dostatočne a konkrétne skutkovo vymedzený s poukazom na rozhodnutie o organizačných zmenách zo dňa 12.2.2024 spolu s uvedením konkrétneho rozhodnutia o zrušení jedného pracovného miesta na pozícii: personalista - dochádzka APIS MO, a to s účinnosťou odo dňa 1.6.2024, navyše tento dôvod výpovede je nezameniteľný a nepredstavuje len poukaz na § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. K aplikácii § 257 CSP zo sociálneho aspektu žalovaná uviedla, že toto ustanovenie má byť aplikované len vo výnimočných prípadoch. Služí na odstránenie neprimeranej tvrdosti, teda inými slovami na dosiahnutie spravodlivosti pre strany sporu pokiaľ ide o vedenie súdneho konania a jeho výsledok. Poukázala na to, že žalobkyňa do ukončenia pracovného pomeru poberala mzdu a rovnako aj dôchodok. Preto u nej nie sú žiadne dôvody hodné osobitného zreteľa, keďže mala viacero zdrojov príjmu. Zdôraznila, že uvedený odvolací dôvod nebol žalobkyňou prezentovaný už v podanom odvolaní, preto s poukazom na § 365 ods. 3 CSP v danom štádiu konania už žalobkyňa nemôže dopĺňať odvolacie dôvody ani predkladať nové dôkazy tak, ako je to v tomto prípade. Navrhla, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a priznal jej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

7. Ďalšie vyjadrenia do spisu doručené neboli.

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

9. Podľa ust. § 63 ods. 2 ZP, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f), iba vtedy, ak a)

zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

10. Podľa § 319 CSP súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

11. Podľa § 320 CSP zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužívajú.

12. Podľa § 365 ods. 3 CSP odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

13. Podľa § 366 CSP prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

a) sa týkajú procesných podmienok,

b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

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

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

14. Podľa § 380 ods. 1 CSP odvolací súd je odvolacími dôvodmi viazaný.

15. Podľa § 387 ods. 1 CSP, odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

16. Podľa § 387 ods. 2 CSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

17. Odvolací súd prejednal odvolanie žalobkyne ako podané včas (§ 362 CSP), oprávnenou osobou (§§ 359 až 361 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§§ 355 až 358 CSP), bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 385 ods. 1 a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379, § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 ods. 1 písm. d), f) a h) CSP), pričom dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne nie je dôvodné.

18. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. d) CSP dopadá na akékoľvek pochybenia v procesnom postupe súdu, ktoré nie sú subsumovateľné pod ostatné odvolacie dôvody, avšak len za predpokladu, že mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Príkladom takejto vady môže byť nesprávne realizovaná manuálna povinnosť súdu (a to tak v prípade, keď bola poskytnutá v užšom rozsahu, ako aj v prípade jej realizácie v širšom než zákonom predpokladanom rozsahu), pochybenia vo vykonanom dokazovaní (napr. vykonanie nezákonne získaného dôkazu bez splnenia predpokladu uvedeného v článku 16 ods. 2 CSP, alebo vypočutie relevantného svedka bez poučenia o práve odoprieť výpoveď), porušenie viazanosti súdu inými rozhodnutiami (§ 193 CSP) alebo posúdenie predbežnej otázky v rozpore s existujúcim rozhodnutím príslušného orgánu (§ 194 ods. 2).

19. Pokiaľ ide o odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP, tento sa týka chyby v zisťovaní skutkového stavu veci spočívajúcej v tom, že skutkové zistenie, ktoré bolo podkladom pre rozhodnutie súdu prvej inštancie je nesprávne, to znamená musí ísť o skutkové zistenie, na základe ktorého vec posúdil po právnej stránke a ktoré je nesprávne, lebo nemá oporu vo vykonanom dokazovaní, pričom medzi chybami skutkového zistenia a chybami právneho posúdenia je úzka vzájomná súvislosť, keďže príčinou nesprávnych (nedostatočných) skutkových zistení môže byť chybný právny názor, v dôsledku ktorého zisťoval iné skutočnosti, prípadne zisteným skutočnostiam prisudzoval iný právny význam. Skutkové zistenie nezodpovedá vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade

s § 191 CSP, a to vzhľadom na to, že buď vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov strán nevyplynuli, ani inak nevyšli počas konania najavo, alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú i také skutkové zistenia, ktoré založil na chybnom hodnotení dôkazov. Ide o situáciu, keď je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplynuli z prednesov strán alebo, ktoré vyšli najavo inak, z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálne vierohodnosti alebo, keď výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 192 a nasl. CSP.

20. K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP odvolací súd uvádza, že vo všeobecnosti je právnym posúdením činnosť súdu, pri ktorej aplikáciou konkrétnej právnej normy na zistený skutkový stav vyvodzuje zo skutkových zistení aké práva a povinnosti majú subjekty konania podľa hmotného práva. Nesprávnym právnym posúdením je potom potrebné rozumieť omyl v tomto postupe, a teda nesprávnosť pri aplikácii práva na skutkové zistenia. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide, ak súd neaplikoval právnu normu vôbec, alebo ak použil iný právny predpis, než ktorý mal správne použiť, alebo ak aj aplikoval správny predpis, ktorý si nesprávne interpretoval alebo napokon ak aplikoval správny predpis, ktorý tiež správne interpretoval avšak právnu normu nesprávne na zistený skutkový stav použil, v skutkových okolnostiach teda z právnej normy vyvodil nesprávne závery o právach a povinnostiach strán.

21. Odvolací súd po dôkladnom oboznámení sa so spisovým materiálom konštatuje, že súd prvej inštancie v posudzovanom spore vykonal dokazovanie v rozsahu dostatočnom pre posúdenie a zistenie zákonom požadovaných formálnych ako aj materiálnych predpokladov pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Mal nesporne preukázané, že výpoveď bola daná žalobkyni písomne, bola jej doručená do vlastných rúk 19.02.2024, a dôvod uvedený vo výpovedi bol skutkovo vymedzený tak, že ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. V konaní dostatočne zistil skutkový stav, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa § 191 CSP, z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a správne rozhodol, keď žalobu zamietol. Odvolacie námietky spochybňujúce správnosť zamietavého výroku rozsudku a skutočnosti uvedené žalobkyňou v odvolaní nie sú spôsobilé spochybníť vecnú správnosť napadnutého rozsudku, v odôvodnení ktorého sa súd prvej inštancie dostatočne vysporiadal s argumentáciou strán, zhodnotil podstatné dôkazy predložené na podporu tvrdení tak žalobkyne ako aj žalovanej, uviedol, ktoré skutočnosti považoval za preukázané, akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil a z akých právnych noriem pri rozhodnutí vychádzal, pričom stranám vytvoril všetky procesné podmienky, aby v priebehu sporu uplatnili a realizovali svoje procesné práva. Súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní rešpektoval klauzuly určujúce minimálnu mieru racionality a konzistencie skutkovej a právnej argumentácie a pri výklade a aplikácii zákonných predpisov sa podľa názoru odvolacieho súdu neodchýlil od znenia príslušných ustanovení účinných v čase dania výpovede (ku dňu 19.02.2024) a nepoprel ich účel a význam.

22. Odvolací súd poukazuje na to, že predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného výpovedného dôvodu je splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ust. § 63 ods. 2 ZP.

23. Z ustálenej rozhodovacej praxe vyplýva, že 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 kvalifikačnom 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. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. I keď súd v konaní o žalobe na určenie neplatnosti výpovede danej

z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, keďže také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka (platí tu subsidiárna pôsobnosť OZ), ale iba skutočnosťou (faktickým úkonom), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon (výpoveď z pracovného pomeru), zaoberá sa však s ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou (pozri napr. rozsudok NS SR sp. zn. 3Cdo/33/2008).

24. Ako už bolo uvedené vyššie, o nadbytočnosť zamestnanca v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ ZP ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, pričom dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. V konaní bolo nesporne preukázané, že dňa 12.02.2024 bolo v písomnej forme prijaté rozhodnutie žalovanej o organizačnej zmene za účelom zníženia nákladov a zefektívnenia práce zamestnávateľa na personálnom oddelení, čím žalovaná prijala rozhodnutie o zrušení jedného pracovného miesta na pozícii personalista - dochádzka APIS MO s účinnosťou od 01.06.2024. Pracovné činnosti tejto pozície boli kumulované inej osobe pracujúcej na personálnom oddelení, čím došlo k zníženiu nákladov a zefektívneniu týchto činností. Práve táto skutočnosť bola ako výpovedný dôvod uvedená v písomnej výpovedi žalobkyni, teda výpovedný dôvod bol žalovanou presne a nezameniteľne konkretizovaný.

25. Odvolací súd dodáva, že žalobkyňa svoje tvrdenie, že kumuláciou práce jednej zamestnankyni muselo logicky dôjsť aj k jej zvýšeniu mzdy a tým aj k zvýšeniu nákladov, žiadnym spôsobom nepreukázala. Navyše, náklady zamestnávateľa na zamestnanca nie sú len mzda. Sú to aj odvody do Sociálnej poisťovne, zdravotnej poisťovne, či rôzne iné materiálne výdavky (napr. pracovný odev, stravné, atď.). Rovnako bolo preukázané, že po daní výpovede žalobkyni k obnoveniu tejto pracovnej pozície nedošlo, nedošlo ani k zvýšeniu počtu zamestnancov na personálnom oddelení žalovanej. Tým žalovaná v konaní preukázala zákonný predpoklad použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, a to existenciu písomnej organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinnú (objektívne jestvujúcu) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Súd prvej inštancie sa v rámci dokazovania riadne vysporiadal aj so všetkými námietkami žalobkyne ohľadom voľných pracovných miest.

26. Odvolací súd preskúmal aj hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného výpovedného dôvodu, a to splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ust. § 63 ods. 2 ZP. Konštatuje, že súd prvej inštancie správne poukázal na to, že žalovaná si uvedenú povinnosť splnila, čo bolo preukázané záznamom o prerokovaní ponuky inej vhodnej práce zo dňa 19.02.2024. Žalobkyňa ponúknuté pracovné pozície odmietla. Súd prvej inštancie sa zároveň dostatočne vysporiadal s námietkami žalobkyne o iných, pre ňu vhodných pracovných miestach, ktoré žalovaná obsadila tretími osobami, keďže zamestnávateľ má povinnosť ponúknuť zamestnancovi aktuálne, t.j. v čase doručovania výpovede voľné pracovné miesta, nie pracovné miesta, ktoré môžu v budúcnosti u žalovanej vzniknúť, resp. ktoré obsadil pol roka pred prijatím organizačnej zmeny. Po vykonanom dokazovaní dospel k logickému a presvedčivému záveru, že v čase dania výpovede žalovaná nedisponovala inými voľnými pracovnými miestami okrem tých, ktoré ponúkla žalobkyni.

27. Súd prvej inštancie dôsledne skúmal všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru v dôsledku nadbytočnosti predchádzali, jasne a výstižne vysvetlil, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán, ktoré skutočnosti považoval za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil, uviedol, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil, zároveň pri tom odkázal na ustálenú rozhodovaciu prax.

28. Žalobkyňa vo vyjadrení sa k vyjadreniu žalovanej k jej odvolaniu namietala nedostatočné odôvodnenie rozsudku o nepoužití ust. § 257 CSP v jej prospech. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na viazanosť súdu odvolacími dôvodmi v odvolacom konaní (§ 380 v spojení s § 365 ods. 3 CSP). Keďže žalobkyňa tento dôvod neuviedla vo svojom odvolaní, odvolací súd naň pri rozhodovaní o trovách prvostupňového konania nemohol prihliadať.

29. Odvolací súd má za to, že súd prvej inštancie sa nedopustil takej vady konania, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, na základe vykonaného dokazovania, za dodržania pravidiel formálnej logiky dospel k správnym skutkovým zisteniam, dostatočne zistil skutkový stav, ktorý aj

následne správne právne posúdil, pričom sa neodchýlil od ustálenej rozhodovacej praxe. Vzhľadom na to odvolací súd dospel k záveru, že námietky žalobcu v odvolaní sú neopodstatnené, preto podľa § 387 ods. 1 CSP rozsudok súdu prvej inštancie vrátane rozhodnutia o trovách konania ako vecne správny potvrdil a na zdôraznenie jeho správnosti doplnil vyššie uvedené dôvody v súlade s § 387 ods. 2 CSP.

30. Podľa § 396 ods. 1 CSP, ustanovenia o trovách konania pred súdom prvej inštancie sa použijú aj na odvolacie konanie.

31. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

32. Podľa § 257 CSP výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa.

33. Náhrada trov konania je nerozlučne spätá so sporovým konaním. Riadi sa zásadou úspechu v spore. Nárok na náhradu trov konania má strana, ktorá bola v spore úspešná proti strane, ktorá bola v spore neúspešná. Odchýlkou od tejto zásady predstavuje § 257 CSP. Práve dôvody hodné osobitného zreteľa sú generálnym dôvodom pre nepriznanie náhrady trov konania procesne úspešnej strane sporu. Samotné dôvody hodné osobitného zreteľa, ani výnimočné okolnosti však zákon bližšie nešpecifikuje, výklad týchto podmienok je ponechaný na súd. Dôvody hodné osobitného zreteľa sa môžu prejavíť k určitému druhu konania, či určitej procesnej situácii. K aplikácii § 257 CSP dochádza aj z aspektov sociálnych, ktoré sa môžu vyskytnúť v akomkoľvek sporovom konaní. V takom prípade súd prihliada na majetkové, sociálne, osobné, zárobkové a iné pomery všetkých strán sporu a musí si všímať aj okolnosti, ktoré viedli strany k uplatneniu nároku na súde a ich postoj v konaní. Dôvodom spočívajúcim v pomeroch strán je napríklad skutočnosť, že strana, ktorá nemala úspech vo veci, ocitne sa v takej závažnej sociálnej alebo majetkovej situácii, ktorá predstavuje dôvod hodný osobitného zreteľa. Použitie ust. § 257 CSP však neslúži na zmierňovanie alebo odstraňovanie majetkových rozdielov medzi stranami, a neodôvodňuje ani fakt, že strana nie je solventná, alebo že zárobková a majetková situácia strany, ktorá v spore zvíťazila, je lepšia ako u jej protistrany.

34. V posudzovanom prípade žalobkyňa, ako neúspešná strana v odvolacom konaní, sa dovoľavala aplikácie § 257 CSP zo sociálneho aspektu. Uviedla, že je poberateľkou starobného dôchodku, je ťažko zdravotne postihnutá s čím má výdavky na lieky a lekárske ošetrenia. K vyjadreniu pripojila rozhodnutie Sociálnej poisťovne z ktorého vyplýva, že od 1.1.2025 jej bol zvýšený starobný dôchodok na sumu 1.065,60 Eur mesačne. Svoje nevyhnutné mesačné výdavky nešpecifikovala.

35. Odvolací súd pri rozhodovaní o náhrade trov odvolacieho konania zvažoval použitie dôvodov hodných osobitného zreteľa na strane žalobkyne. Táto okrem rozhodnutia o priznanom starobnom dôchodku a rozhodnutia o vyhovení jej žiadosti o vydanie preukazu fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím so sprievodcom neuviedla ani nepredložila žiadne dôkazy pre zohľadnenie dôvodov hodných osobitného zreteľa. Samotná skutočnosť, že je držiteľkou preukazu ŤZP-S ešte nepreukazuje výnimočnosť okolností, ani že napĺňa dôvody, ktoré by boli hodné osobitného zreteľa. Z podanej žaloby vyplýva, že napriek tomu, že je fyzickou osobou s ťažkým zdravotným postihnutím so sprievodcom je riadne schopná vykonávať prácu. Nepreukázala ani svoju zlú ekonomickú situáciu, keďže poberá starobný dôchodok podstatne vyšší ako je suma minimálnej mesačnej mzdy, ktorá je pre rok 2025 stanovená na sumu 816 Eur, čiže nepreukázala, že sa ocitla v takej závažnej sociálnej alebo majetkovej situácii, ktorá predstavuje dôvod hodný osobitného zreteľa. Z uvedeného dôvodu odvolací súd priznal žalovanej, ako v odvolacom konaní plne úspešnej strane, proti procesne neúspešnej žalobkyni náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

36. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 veta druhá 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).