

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 19Cpr/10/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6720205377
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 05. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michal Tagaj
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2021:6720205377.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudcom JUDr. Michalom Tagajom, v právnej veci žalobkyne: H.. G. T., Y.. Q., K.. XX.XX.XXXX, P.. B.. D. XXX/X, XXX XX Y. W., R. W., zast. Brázdil & Brázdilová advokátska kancelária s.r.o, IČO: 50492934, Trhová 992/1, 960 01 Zvolen, proti žalovanému: R. O. W., U..W.., H.: XXXXXXXX, Š. X, XXX XX O., o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu **z a m i e t a**.

II. Žalovanému súd nárok na náhradu trov konania voči žalobkyni **n e p r i z n á v a**.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa žalobou doručenu tunajšiemu súdu dňa 11.12.2020 domáhala (i) určenia, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25.03.2020 daná žalovaným žalobkyni je neplatná a (ii) zaplata náhrady trov konania. V žalobe uviedla, že pracovný pomer žalobkyne u právneho predchodcu žalovaného, predtým pod obchodným menom ako Investičná rozvojová banka, a.s. hlavná pobočka Banská Bystrica, pobočka Rimavská Sobota, vznikol dňom 01.11.1995 na základe Pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX, pôvodne na pracovnom mieste Firemný poradca, neskôr na pracovnom mieste Vzťahový manažér pre korporátnych klientov. V roku 2003 došlo k prijatiu nového úplného znenia Pracovnej zmluvy so žalovanou. Pracovný pomer trval nepretržite od r. 1995 do r. 2020, t.j. takmer 25 rokov. V relevantnom období r. 2019/2020 bola žalobkyňa na dlhšej PN (od 30.9.2019 do 15.3.2020). Dňa 16.03.2020 nastúpila do práce. Dňa 06.04.2020 boli žalobkyni zo strany žalovaného doručené listiny označené ako Skončenie pracovného pomeru - výpoveď a Oznámenie o organizačnej zmene. Následne počas plynutia výpovednej doby začala u žalobkyni druhá PN - od 22.7.2020 do 31.10.2020, čím sa výpovedná doba predĺžila o ochrannú dobu do dňa 31.10.2020. Výpoveď bola daná s poukazom na ustanovenie § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu údajného zrušenia pracovného miesta žalobkyni k 31.12.2019. Vo výpovedi bolo uvedené "na základe rozhodnutia Predstavenstva OTP Banka Slovensko, a.s. zo dňa 18.12.2018 došlo v OTP Banke Slovensko a.s. k zníženiu pracovných miest zamestnávateľa v regionálnych korporátnych centrách s cieľom zabezpečiť zvýšenie efektívnosti práce. Z toho dôvodu zaniklo od 1.1.2020 vaše prac. miesto vzťahový manažér pre firemných klientov. Zamestnávateľ nemá pre vás v čase doručenia výpovede voľné žiadne pracovné miesto v mieste, ktoré bolo s Vami dohodnuté ako miesto výkonu práce. Preto v zmysle ust. § 63 ods.2 ZP zamestnávateľ nemá možnosť Vás ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo s vami dohodnuté ako miesto výkonu práce a nemôže Vám teda ponúknuť ani inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo s Vami dohodnuté ako miesto výkonu práce." Napriek tomu, že k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne malo podľa výpovede a oznámenia o organizačnej zmene dôjsť k 31. 12.2019, práca jej bola pridelovaná zo strany žalovaného až do konca mája 2020. Žalobkyňa zaslala dňa 31.07.2020 žalovanému oznámenie, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalovaný sa v nadväznosti na to listom z 10.09.2020 vyjadril, že výpoveď považuje za platnú. Výpovedná doba dobou skončenia tzv. ochrannej doby skončila k

31.10.2020, od 1.11.2020 podľa § 77 ZP plynula 2-mesačná lehota na podanie žaloby na súd. Pokiaľ ide o samotné výpovedné dôvody, žalobkyňa v prvom rade namieta, že v priebehu roka 2019 postupne došlo k zlúčeniu agendy RKC STRED tak, že korporatívni klienti žalovaného, obsluhovaní predtým pracoviskom Rimavská Sobota (a predtým obsluhovaní aj žalobkyňou), boli premiestnení pod obsluhu pracoviska Banská Bystrica. Agenda pracoviska Rimavská Sobota teda nezanikla, ale došlo k jej premiestneniu pod pracovisko Banská Bystrica (tzv. interný insourcing). V tomto prípade nie je možné hovoriť o zrušení pracovných miest na pracovisku Rimavská Sobota, ale o premiestnení časti zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 63 odst. 1 písm. a) bod 2. Zákonníka práce, kde podstatná časť práce spočíva v poskytovaní služieb klientom žalovaného, a potreba výkonu tejto práce z pohľadu žalovaného stále trvá, iba dochádza k jej výkonu z iného pracoviska. V dôsledku premiestnenia časti zamestnávateľa priebežne došlo v pracovisku Banská Bystrica k navýšeniu počtu kmeňových zamestnancov žalovaného - na pracovisko RKC STRED v Banskej Bystrici prijali novú pracovníčku v auguste 2019, pretože o zrušení pracoviska RKC STRED v Rimavskej Sobote rozhodli ešte koncom roka 2018. Klientov žalobkyne v rámci portfólia klientov z Rimavskej Soboty prevzala nová pracovníčka na RKC STRED v BB pani H.. P. H.. Jej náplňou práce je (i) obsluha klientov z Rimavskej Soboty. 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 naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Avšak, keďže na plnenie pôvodne jej pracovných úloh žalovaný prijal novú zamestnankyňu, obsah práce zostal zachovaný, aj dotknutí korporatívni klienti zostali klientmi. Zmeny v organizačnej štruktúre, ku ktorým dospel žalovaný, resp. jeho predstavenstvo, nenapĺňajú dôvody vymedzené v ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, teda nedošlo k zmene úloh, technického vybavenia ani zníženiu celkového stavu zamestnancov s cieľom zvýšenia efektívnosti práce, pretože totožné pracovné miesto sa priebežne presunulo do inej pobočky. Pokiaľ takýmto rozhodnutím zamestnávateľ len predstieral prijatie organizačných zmien a jeho skutočné zámery boli iné, ide o neplatnú výpoveď. Skutkovo vymedzený dôvod výpovede ako prijatie rozhodnutia Predstavenstva z 18.12.2018 o znížení pracovných miest v regionálnych korporatívnych centrách s cieľom zabezpečiť zvýšenie efektívnosti práce nekorešponduje s realitou, pretože v skutočnosti nastalo premiestnenie časti zamestnávateľa. Zároveň zrejme nedošlo k zníženiu počtu pracovných miest, ale k ich presunu zo zrušovaného pracoviska z Rimavskej Soboty do RKC Stred v Banskej Bystrici. Tento nesúlad zakladá dôvodnosť neplatnosti výpovede. Zo zákonného textu ustanovenia § 61 ods. 2 veta druhá Zákonníka práce vyplýva nutnosť jasného a zrozumiteľného vymedzenia skutkového dôvodu skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Logickou podmienkou platnosti výpovede je požiadavka na pravdivosť tvrdeného skutkového dôvodu skončenia pracovného pomeru; neplatnosť výpovede nespôsobuje len neuvedenie skutkového dôvodu, ale aj uvedenie nepravdivého skutkového vymedzenia. Z textu výpovede nevyplýva jednoznačne ani riadne splnenie ďalšej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede, konkrétne prerokovania výpovede s odborovým orgánom a jeho celý proces. Pre prípad, že aj napriek vyššie uvedenému by súd skutkovo vyhodnotil, že o premiestnenie časti zamestnávateľa nešlo a teda došlo k organizačnej zmene u žalovaného, žalobkyňa namieta, že neboli splnené predpoklady pre uplatnenie výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a táto je neplatná. Žalovaný vo výpovedi a oznámení uvádza, že k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne malo dôjsť k 31.12.2019. Žalovaný však žalobkyňu doručoval výpoveď až dňa 06.04.2020, t.j. s 15-mesačným časovým odstupom od prijatia zmien, čo samo osebe spochybňuje ich účinnosť. Je tiež podstatné, že žalovaný prideloval prácu žalobkyňu na pôvodnom pracovnom mieste až do konca mája 2020. Ak by skutočne došlo k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne k 31.12.2019, žalovaný by už žalobkyňu nemohol pridelovať žiadnu prácu a prekážka v práci na strane zamestnávateľa by vznikla z tohto objektívneho dôvodu najneskôr dňom 01.01.2020. Žalovaný však nedal žalobkyňu výpoveď ešte pred účinnosťou údajných organizačných zmien a tak, aby výpovedná doba uplynula do 31.12.2019, ale naopak - prideloval žalobkyňu prácu na pracovnom mieste Vzťahový manažér v súlade s pracovnou zmluvou aj potom, čo pracovné miesto malo zaniknúť, až do 28.5.2020. Žalobkyňa preto považuje tvrdenie žalovaného o zrušení pracovného miesta žalobkyne k 31.12.2019 za účelové a nesúladne s realitou. Následne dňa 28.5.2020 žalovaný zaslal žalobkyňu list, označený ako Prekážky v práci- nariadenie, kde oznamuje, že keď žalobkyňa počas výpovednej doby vykonala všetky dohodnuté činnosti, súvisiace s agendou a náplňou práce vzťahového manažéra, nie je už požadovaná jej prítomnosť na pracovisku. Z uvedeného listu sám žalovaný písomne potvrdzuje, že hoci malo predmetné pracovné miesto a jeho pracovná náplň zaniknúť už k 31.12.2019, ešte do 28.05.2020 boli činnosti z danej pracovnej náplne žalobkyňou reálne vykonávané, t.j. k 31.12.2019 reálne nezanikli. Skutkový dôvod vymedzený vo výpovedi ako zánik pracovného miesta k 31.12.2019 nezodpovedá realite, pretože práce na pôvodnom pracovnom mieste boli žalobkyňou vykonávané min.

do 28.05.2020, čo zakladá dôvod neplatnosti výpovede. V prípade vzniku nových pracovných miest na pracovisku Banská Bystrica mali byť tieto prednostne ponúknuté zamestnancom žalovaného z pracoviska Rimavská Sobota v rámci návrhu na zmenu dohodnutého miesta výkonu práce v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) bod 2. Zákonníka práce. Ak však žalovaný vytvoril nové pracovné miesto pre rovnakú agendu, na ktoré prijal novú zamestnankyňu a neponúkol toto novovytvárané miesto žalobkyni, porušil svoju zákonnú ponukovú povinnosť, čo taktiež zakladá dôvod neplatnosti výpovede. Žalovaný sa nevysporiadal s možnosťou zamestnania žalobkyne na kratší pracovný čas alebo na inej pracovnej pozícii v rámci retailovej pobočky žalovaného v Rimavskej Sobote alebo v Banskej Bystrici. Žalovaný prijal rozhodnutie o organizačnej zmene ešte koncom roka 2018, následne v lete r.2019 zamestnal novú zamestnankyňu v Banskej Bystrici na prevzatie doterajších korporátnych klientov žalobkyne. Z pracoviska Rimavská Sobota dvoch ex-kolegov žalobkyne preradili na odbor retail mikroúvery a zmenili im pracovnú náplň, ale zachovali ich v pracovnom pomere u žalovaného. Je zrejmé, že výpovedný dôvod uvedený v predmetnej výpovedi nevymedzuje, z akých dôvodov nemôže zamestnávateľ zamestnankyňu ďalej zamestnávať, či na pracovisku RKC STRED v Rimavskej Sobote, alebo v Banskej Bystrici, a to ani na kratší pracovný čas, resp. prečo sa žalobkyňa stala pre žalovaného nadbytočnou. Výpovedný dôvod uvedený v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce obsahuje viacero skutočností - druhov organizačných zmien v dôsledku ktorých sa stane zamestnanec nadbytočným. Výkladom prejavenej vôle žalovaného vo výpovedi z pracovného pomeru (bez nutnosti doplnenia o to, čo prejavené nebolo), nemožno zistiť, k akej organizačnej zmene u žalovaného malo dôjsť a na základe akého písomného rozhodnutia zamestnávateľa sa tak malo stať a v čom konkrétne mala spočívať nadbytočnosť žalobkyne. Vymedzenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti žalobkyne vo výpovedi z pracovného pomeru je tak skutkovo nedostatočné a neurčité, že má za následok neplatnosť výpovede. Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa je zákonným predpokladom existencie výpovedného dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Jej zmysel spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok, a že umožňuje jednostranné skončenie pracovného pomeru výpoveďou až po splnení stanovených podmienok. Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Ak sa v rámci organizačnej zmeny súčasne stali nadbytočnými viacerí zamestnanci, má zamestnávateľ ponukovú povinnosť voči každému z nich osobitne. Pokiaľ má voľné len jedno pracovné miesto, nemá oprávnenie vybrať si zamestnanca, ktorému voľné miesto ponúkne, ale je ho povinný ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom. K zmene pracovnej zmluvy v zmysle § 54 Zákonníka práce dôjde v prípade toho zamestnanca, ktorý prijal ponuku voľného pracovného miesta ako prvý. (právna veta rozhodnutia NS SR č.4M Cdo 5/2010). Podľa rozhodnutia NS SR sp. zn. 3Cdo 234/2018 „Napriek tomu, že pre posúdenie splnenia hmotnoprávných podmienok výpovede zamestnávateľa je rozhodujúci stav v čase výpovede, nie sú v niektorých prípadoch bez právneho významu aj okolnosti, ktoré predchádzali doručeniu výpovede zamestnancovi. Zákonník práce síce umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet a kvalifikačné zloženie svojich zamestnancov tak, aby to zodpovedalo jeho potrebám, avšak aj realizácia tejto možnosti zamestnávateľa musí zachovávať isté pravidlá a musí byť v súlade s dobrými mravmi. Aj keď spomedzi viacerých zamestnancov dotknutých organizačnou zmenou rozhoduje o nadbytočnosti konkrétneho zamestnanca výlučne zamestnávateľ, je povinný dbať o to, aby im v čase pred uskutočnením výberu nadbytočného zamestnanca vytvoril rovnaké podmienky pre ich osobné rozhodnutie a dal im rovnakú možnosť ponúkané miesto buď prijať alebo neprijať, prípadne ukončiť pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom. Aj v čase pred výberom konkrétneho nadbytočného zamestnanca musí teda zamestnávateľ konať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a žiadneho zamestnanca nesmie v porovnaní s inými zamestnancami diskriminovať.“ Z popisu skutkového stavu vyššie vyplýva, že žalovaný v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania voči žalobkyni nepostupoval. Podľa právneho názoru Krajského súdu Bratislava v rozsudku sp.zn. 4CoPr/5/2016, ktorý bol aj predmetom dovolacieho prieskumu, odvolací súd okrem iného uviedol tento právny názor, cit.“ V ďalšom poukázal na správny záver súdu prvej inštancie o neplatnosti výpovede z dôvodu nesplnenia ponukovej povinnosti. Pozícia vedúceho obchodnej skupiny, ktorá bola obsadená iným zamestnancom v čase od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene do dania výpovede žalobkyni, bola vhodnou prácou pre žalobkyňu, nakoľko pre ňu spĺňala všetky kvalifikačné predpoklady a mala dostatočnú prax a vedomosti na jej vykonávanie. Odvolací súd sa stotožnil aj s právnym záverom prvoinštančného súdu, podľa ktorého ponuková povinnosť zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 písm. a) ZP trvá od prijatia

organizačnej zmeny do dania výpovede, takže už okamihom rozhodnutia o nadbytočnosti zamestnanca vo vzťahu k organizačnej zmene vzniká zamestnávateľovi povinnosť skúmať, či nemá pre nadbytočného zamestnanca inú vhodnú pracovnú pozíciu. V konaní bolo preukázané, že v čase dania výpovede mal žalovaný pre žalobkyňu iné vhodné pracovné miesto. Vzhľadom na to, že jej toto miesto neponúkol, nebola splnená jedna z hmotnoprávnych podmienok platnej výpovede v zmysle § 63 ods. 2 písm. a/ ZP, v dôsledku čoho je výpoveď neplatná.“ Žalobkyňa sa domnieva, že rovnaké okolnosti nastali aj v jej prípade a to jednak na novovytvorenom pracovnom mieste v Banskej Bystrici a tiež na dvoch novovytvorených pracovných miestach Mikrocentra v Rimavskej Sobote, pričom všetky pozície vznikli v relevantnom období medzi prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene v decembri 2018 a doručením výpovede v apríli 2020.

2. K žalobe žalobkyňa priložila listinné dôkazy: Pracovná zmluva medzi Investičnou a rozvojovou bankou, a.s., hlavná pobočka Banská Bystrica a žalobkyňou zo dňa 31.10.1995; Pracovná zmluva medzi tými istými stranami zo dňa 29.03.1996; Potvrdenie o zamestnaní zo dňa 30.10.2020; Stanovisko k výpovedi zamestnávateľa - skončeniu pracovného pomeru zo dňa 10.09.2020; Skončenie pracovného pomeru - výpoveď zo dňa 25.03.2020; Oznámenie o organizačnej zmene zo dňa 16.03.2020; Vyjadrenie k výpovedi a sťažnosť za nerovné zaobchádzanie zo dňa 31.07.2020 a Prekážky v práci - nariadenie zo dňa 28.05.2020.

3. Žalovaný sa k žalobe vyjadril dňa 31.12.2020 a žiadal žalobu zamietnuť. Uviedol, že skončil so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou zo dňa 25.03.2020, z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce - nadbytočnosti zamestnanca, vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách. Výpovedná doba je pritom dvojmesačná a začína plynúť do prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Skončenie pracovného pomeru na základe právneho úkonu je založené na relatívnej neplatnosti, t. j. pracovnoprávne úkony sa považujú za platné, pokiaľ ten, kto je oprávnený, nenamietne zákonným spôsobom ich neplatnosť. Pre namietnutie predmetnej neplatnosti skončenia pracovného pomeru v § 77 ZP vo väzbe na § 36 ods. 1 ZP ustanovuje prekluzívnu hmotnoprávnu lehotu najneskôr dva mesiace odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť, t. j. žaloba mohla byť podaná najneskôr dňa 31.09.2020. Ak v uvedenej prekluzívnej lehote nepríde k podaniu žaloby zo strany oprávneného subjektu, predmetom ktorej je napadnutie platnosti skončenia pracovného pomeru, po uplynutí predmetnej lehoty zaniká právo domáhať sa neplatnosti skončeného pracovného pomeru. Oprávnený subjekt ktorý uplatňuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru, teda musí uplatniť svoj nárok žalobou na súde tak, aby žaloba došla na súd najneskôr v posledný deň stanovenej lehoty. Prekluzívna lehota v zmysle § 77 Zákonníka práce sa totiž nepredlžuje a ani neprerušuje, keďže má súčasne hmotnoprávny charakter. Príslušný súd následne v prípade podania žaloby po uplynutí uvedenej prekluzívnej lehoty prihliada na túto preklúziu ex offio. Žalobkyňa podala žalobu o určenie neplatnosti výpovede príslušnému súdu až dňa 10.12.2020, teda zjavne oneskorene. Dvojmesačná lehota v zmysle ust. § 68 ods. 2 Zákonníka práce je prekluzívnou hmotnoprávnou lehotou, čo znamená, že jej márnym uplynutím dochádza k strate práva domáhať sa neplatnosti výpovede, čo má za následok aj stratu sporu. V danom prípade bolo a je úplne nepochybné, že výpoveď bola daná žalobkyňu v čase keď nebola PN, t. j. nebola v ochrannnej dobe, čo vyplýva aj zo samotného vyjadrenia žalobkyne. Žalovaný má za to, že skutočnosť, že žalobkyňa bola až následne (od 22.07.2020 do 31.10.2020) uznaná za práceneschopnú, nemá vplyv na posúdenie okolností včasnosti podania žaloby o neplatnosť výpovede. Žalovaný má za to, že práceneschopnosť trvajúca po doručení výpovede nemá žiaden vplyv na plynutie lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti výpovede, a v tejto súvislosti poukazuje aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 27.04.2010 sp. zn. 2Cdo/80/2009, ktorý v obdobnej veci rozhodol totožne. V čase doručenia výpovede (dňa 06.04.2020) nebola žalobkyňa v ochrannnej dobe a neexistovala žiadna právna skutočnosť, s ktorou by Zákonník práce spájal zákaz výpovede. Vychádzajúc zo zistenia, že žalobkyňa sa stala práceneschopnou až dňa 22.07.2020, v čase výpovede sa na ňu nevzťahovala ochranná doba a za normálneho chodu okolností sa mal pracovný pomer skončiť (bez ohľadu na platnosť výpovede) dňa 31.07.2020 a od tohto okamihu je nevyhnutné počítat začiatok lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti výpovede. Žalobkyňa podala žalobu o neplatnosť až dňa 10.12.2020, čo bolo po uplynutí prekluzívnej lehoty vyplývajúcej z § 77 Zákonníka práce, keďže za normálneho chodu okolností sa mal pracovný pomer skončiť dňa 31.07.2020. V danej veci už okrem iného existuje aktuálna judikatúra Najvyššieho súdu Slovenskej republiky - rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8Cdo/2/2017 zo dna 27.06.2018,

ktorý rozhodol v danej veci totožné. Výpoveď zo dňa 25.03.2020 má všetky náležitosti v zmysle ust. § 61 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, t. j. bola písomná, žalobkyni doručená dňa 06.04.2020. Bola podaná z dôvodu uvedeného v Zákonníku práce a dôvod výpovede bol skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Žalovaný v prvom rade poukazuje na skutočnosť, že je nevyhnutné rozlišovať medzi pojmom skončenie pracovného pomeru a zánik pracovného miesta. Žalovaný za účelom akceptácie a dodržiavania existujúcej legislatívy, a to najmä ust. § 64 ods. 1 Zákonníka udržiaval so žalobkyňou pracovný pomer v čase trvania ochrannej doby, a to aj napriek existujúcemu rozhodnutiu o zániku pracovného miesta. Žalovaný v postavení zamestnávateľa prijal rozhodnutie Predstavenstva OTP Banky Slovensko, a.s. zo dňa 18.12.2018 o znížení pracovných miest s cieľom zvýšiť efektivitu práce. Z uvedeného dôvodu došlo k zániku pracovného miesta žalobkyne ku dňu 01.01.2020, ale pracovný pomer naďalej trval. Čo sa týka vyjadrení žalobkyne v časti, že jej bola aj po doručení výpovede pridelená práca, žalovaný poukazuje na skutočnosť, že zamestnanec nemusí byť pre zamestnávateľa nadbytočným už v čase podania výpovede, pretože platnosť právnych úkonov, vrátane právnych úkonov podľa pracovnoprávnych predpisov, treba posudzovať k okamihu a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený, rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté pred podaním výpovede. Rozhodnutie žalovaného bolo skutočne prijaté k dosiahnutiu organizačnej zmeny spočívajúcej v zrušení pracoviska RKC STRED v Rimavskej Sobote a teda úseku, na ktorom žalobkyňa vykonávala svoju pracovnú náplň na pozícii vzťahového manažéra. Preto pridelovanie práce žalobkyni podľa pracovnej zmluvy v priebehu výpovednej doby bolo povinnosťou žalovaného zo stále existujúceho pracovného pomeru a nevytvorilo nadbytočnosť žalobkyne, ktorá nastala úplným zavŕšením organizačných zmien (obdobne rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 4Cdo/102/2009). Zamestnanec sa pre zamestnávateľa stal nadbytočným, a zamestnávateľ nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší úväzok. Dôvody nadbytočnosti pritom môžu spočívať v tom, že zamestnávateľ nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu - ako tomu bolo v tomto konkrétnom prípade. Vzhľadom na uvedené žalovaný popiera tvrdenia žalobkyne o tom, že bolo vytvorené nové totožné pracovné miesto s výkonom prác v pôvodnom rozsahu novému zamestnancovi. Žalovaný v postavení zamestnávateľa nemal možnosť iným spôsobom riešiť svoju nepriaznivú ekonomickú situáciu súvisiacu so zásadným znížením počtu firemných klientov v okrese Rimavská Sobota, a preto v snahe zabezpečiť plnenie viacerých úloh jedným zamestnancom (zabezpečiť kvantitatívne aj kvalitatívne vyššiu efektivitu) musel prijať rozhodnutie o zrušení pracovného miesta. V právnej teórii ako aj v súdnej praxi je zastavaný názor, že rozhodnutie o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu. Je teda nepreskúmateľné a súd sa otázkou jeho platnosti nemôže zaoberať, a to ani v prípade, že by zamestnanec neplatnosť takéhoto rozhodnutia o organizačnej zmene na súde namietal. Žalovaný má za to, že výpoveď daná zamestnávateľom splna všetky hmotnoprávne podmienky platnosti - nadbytočnosť, ktorá je dôsledkom zmeny úloh zamestnávateľa a príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou a organizačnými zmenami (obdobne rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/102/2009). Žalovaný popiera argumentáciu žalobkyne v tom, že žalovaný ponúkol jej pracovnú pozíciu v totožnom rozsahu iným osobám. Žalovaný si nemohol voči žalobkyni splniť svoju ponukovú povinnosť inej vhodnej práce, keďže nemal možnosť žalobkyňu zamestnávať v mieste dojednanom ako mieste výkonu práce, ani v mieste bydliska, a to ani po predchádzajúcej príprave. Ako už bolo uvedené, cieľom prijatej organizačnej zmeny bolo dosiahnuť zvýšenie efektivity práce (a to aj zníženia nákladov zamestnávateľa na mzdu/plat), pričom zníženie nákladov na mzdy/platy možno dosiahnuť nielen znížením fyzického počtu všetkých zamestnancov. Zákonník práce uvedeným spôsobom zamestnávateľovi umožňuje, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. V období prijatia organizačnej zmeny došlo k zásadnému zníženiu počtu firemných klientov RKC STRED v Rimavskej Sobote, čo malo za následok neefektívny výkon práce, ktorého výsledkom bolo jeho definitívne zrušenie (obdobne rozsudok Najvyššieho súdu v Českej republike sp. zn. 21Cdo/4442/2013). Pokiaľ ide o námietku žalobkyne, ktorou zdôvodňovala neplatnosť výpovede, že dotknutá organizačná zmena nebola vopred pred jej prijatím prerokovaná s odborovým orgánom v súlade s ust. § 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce, žalovaný poukazuje na znenie tohto ustanovenia a súčasne na ust. § 17 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis, konštatuje, že v danom prípade, ak by aj išlo o takú zásadnú organizačnú zmenu, ako má na mysli ust. § 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce, jej prípadné neprerokovanie so zástupcami zamestnancov nemá za následok neplatnosť výpovede zamestnávateľa podľa cit. ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to z dôvodu, že ust. § 237 Zákonníka práce výslovne nesankcionuje zamestnávateľa pre nedodržanie postupu podľa ust. § 237

ods. 2 písm. c) Zákonníka práce neplatnosťou jeho právneho úkonu - výpovede podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Už len z tohto dôvodu je potrebné posúdiť túto námietku žalobkyne opätovne za nedôvodnú. 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. Aj 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. Také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle ust. § 34 OZ, ale iba skutočnosťou (faktickým úkonom), ktorá je hmotno-právnym predpokladom pre právny úkon (skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré boli dané v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou, (napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR spis. zn. 6 Cdo 69/1994, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001).

4. V replike doručenej tunajšiemu súdu dňa 21.01.2020 žalobkyňa i.a. uviedla, že nesúhlasí s tvrdením žalovaného, že nebola dodržaná lehota k podaniu žaloby a to s poukazom na ust. § 64 ods. 2 a § 77 Zákonník práce. Je zrejmé, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného mal skončiť uplynutím posledného dňa ochrannej doby, teda 31.10.2020. Prekluzívna dvojmesačná lehota k podaniu žaloby začala plynúť až od tohto dňa. Žaloba teda bola podaná včas. Poukázala na listinu, ktorú - Potvrdenie o zamestnaní, vystavené žalovaným dňa 30.10.2020, kde hneď v úvode sa uvádza, že „zamestnanec bol zamestnaný v našej spoločnosti od 1.11.1995 do 31.10.2020.“ Teda samotný žalovaný uznal, že jej pracovný pomer skončil až uplynutím ochrannej doby. Vzhľadom na dĺžku jej pracovného pomeru bola u nej výpovedná doba trojmesačná, nie ako nesprávne uvádza žalovaný vo vyjadrení k žalobe. Sporné bolo aj samotné doručovanie výpovede a tým jej právne účinky, keďže podľa ustanovení ZP o doručovaní mal zamestnávateľ doručovať písomnosť na pracovisku a len pokiaľ by to nebolo možné, poštou. Ona bola v čase podania výpovede na pracovisku, čiže mohol a mal jej byť právny úkon výpovede doručený osobne do rúk, čo sa nestalo. Žalovaný vo svojom vyjadrení zo dňa 30.12.2020 tvrdí, že prekluzívna lehota k podaniu žaloby mala začať plynúť už 31.7.2020 a odkazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu zo dňa 27. apríla 2010, sp. zn. 2 Cdo 80/2009, ktoré sa však týka odlišného prípadu s odlišným skutkovým stavom - v tomto prípade mala výpovedná doba uplynúť v posledný deň ochrannej doby navrhovateľa, a v tomto prípade nedošlo k predĺženiu výpovednej doby v dôsledku aplikácie ustanovenia § 64 ods. 2 Zákonníka práce. Rozhodnutie Najvyššieho súdu zo dňa 27. apríla 2010, sp. zn. 2 Cdo 80/2009, na ktoré odkazuje žalovaný vo svojom vyjadrení je na túto kauzu neaplikovateľné a závery v ňom obsiahnuté nie je možné použiť. Pokiaľ žalovaný tvrdí, že existuje aktuálna judikatúra NS SR, konkrétne rozhodnutie sp.zn. 8Cdo/2/2017, tak v uvedenej veci nedošlo k meritórnemu preskúmaniu veci, ale k vysloveniu neprípustnosti podaného dovolania. Nemožno teda toto rozhodnutie považovať na vyslovený právny názor vyššej súdnej inštancie, lebo žiadny právny názor na súdenu vec nebol uvedený. Výklad súčasnej právnej úpravy podalo rozhodnutie Najvyššieho súdu SR usp. zn. 7 MCdo 1/2010, ktorým bol vyslovený názor o odvodzovaní začiatku plynutia lehoty podľa § 77 ZP od času, keď sa mal pracovný pomer skončiť s tým, že takýmto časom (potenciálneho skončenia pracovného pomeru) treba rozumieť vždy čas závislý od existencie všetkých rozhodných okolností (teda aj ochrannej doby). To, čo platí v prípade urobenia úkonu smerujúceho k rozviazaniu pracovného pomeru v ochrannej dobe (takýto úkon zákon výslovne zakazuje) a z toho plynúcej nemožnosti skončenia pracovného pomeru skôr než skončením sa ochrannej doby, musí platiť (za pomoci argumentu „a maiori ad minus“) aj na prípady oddialenia času očakávateľného skončenia pracovného pomeru v dôsledku existencie ochrannej doby počas plynutia výpovednej doby. Senát v uvedenom rozhodnutí uviedol, že v prípade odvodzovania začiatku plynutia lehoty uvedenej v § 77 ZP od času, keď sa mal pracovný pomer skončiť a zohľadnenia ochrannej doby nejde o predĺženie dvojmesačnej lehoty, ale o okolnosťami vynútený posun času, ku ktorému má dôjsť k skončeniu pracovného pomeru, na koniec ochrannej doby, resp. k odloženiu začiatku plynutia tejto prekluzívnej lehoty na neskorší deň (než ktorým by bol inak koniec výpovednej doby) a poukázal tiež na podmieňovací spôsob, ktorý použil zákonodarca nie na zdôraznenie významu zámeru účastníka pracovnoprávneho vzťahu takýto vzťah ukončiť, ale ako vyjadrenie stavu, pri ktorom je možná existencia oboch do úvahy prichádzajúcich rozhodnutí o základe nároku (o tom, či konkrétny spôsob rozviazania pracovného pomeru zodpovedá požiadavkám zákona na platný právny úkon) a takto aj to, že k skutočnému skončeniu pracovného pomeru dôjde len v prípade platnosti úkonu (keď to súd právoplatným rozsudkom zamietajúcim žalobu potvrdí), kým v prípade neplatnosti úkonu (určenej rozsudkom súdu) pracovný pomer zásadne trvá tak, akoby tu ani úkon smerujúci k jeho rozviazaniu nebol. Najvyšší súd SR vo svojom rozhodnutí zo dňa 12. 12. 2011, sp. zn. 7MCdo/1/2010 uviedol, že: „Vychádzajúc zo skutkových okolností danej veci, keď odporca dal navrhovateľovi výpoveď dňa 24. júla 2007 v ochrannej dobe, (trojmesačná) výpovedná

doba , ktorá by začala plynúť 1. augusta 2007, by uplynula 31. októbra 2007 v ochrannnej dobe, lebo navrhovateľ bol práceneschopný až do 31.decembra 2007. Z vyššie uvedeného potom vyplýva záver, že k skončeniu pracovného pomeru mohlo dôjsť len uplynutím posledného dňa ochrannnej doby t. j. 31. decembra 2007. Od tohto dňa plynula prekluzívna lehota dvoch mesiacov na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (§77 Zákonníka práce). Z toho vyplýva, že navrhovateľ podal návrh na určenie neplatnosti výpovede 29.februára 2008 pred uplynutím prekluzívnej lehoty, teda včas.“ Pokiaľ žalovaný uviedol, že v čase prijatia organizačnej zmeny došlo k zásadnému zníženiu firemných klientov, čo malo za následok neefektívny výkon a zánik pracoviska, toto žalobkyňa rozporuje, pretože v tom čase, t.j. počas roka 2018 a následne aj v druhej polovici roka 2019 nedošlo na ich pracovisku Rimavská Sobota k zásadnému zníženiu firemných klientov a k zníženiu výkonov. Aj v tomto období, ako aj v predchádzajúcich rokoch na pracovisku Rimavská Sobota, vlastne počas celej existencie tohto pracoviska, mali prinajmenšom porovnateľné, väčšinou ale nadpriemerné dosiahnuté objemy produkcie poskytnutých úverov a nadpriemerné objemy obsluhovanej istiny úverov. O uvedenom svedčia priložené objemy produkcie poskytnutých úverov za jednotlivých vzťahových manažérov k 09/2017, k 09/2018, k 12/2018. Tabuľku o objemoch úverov pripojila ako dôkaz - z porovnania výsledkov v tabuľke vidno, že nielenže pobočka v Rimavskej Sobote nemala slabé výkony, ale naopak, mala ich vysoko nadpriemerné. K 02.09.2019 mala ona výšku úverov 17,2 mil Eur a jej kolega z pracoviska RKC Rimavská Sobota 17,1 mil Eur, čo boli objemy vysoko nadpriemerné pri porovnaní s ostatnými vzťahovými manažérmi v rámci Slovenska. Pokiaľ sa žalovaný bráni, že nemožno súdom preskúmavať platnosť úkonu prijatia organizačnej zmeny, toho sa ona nedomáhala, ale ako dôvod neplatnosti výpovede poukázala na to, že prijaté rozhodnutie bolo v rozpore s realitou a skutkové dôvody uvedené vo výpovedi neobstoja. Skutočnosť, že žalovaný nesplnil riadne svoju ponukovú povinnosť je preukázateľná aj v dôkazoch - pripojenej inzercie žalovaným zverejnenej na webportáli profesia.sk dňa 28.5.2020, kde ponúka voľné pracovné miesto na pozíciu klientsky pracovník s miestom výkonu práce v Rimavskej Sobote na plný pracovný úväzok. Túto pracovnú pozíciu jej žalovaný neponúkol, hoci ho zverejnil krátko po výpovedi a teda v čase podávania výpovede už vedel/alebo mohol vedieť, že bude toto voľné pracovné miesto a mal jej ho ponúknuť. Požadovanú prax, vzdelanie a iné predpoklady by spĺňala. Inzerát sa týka retailovej pobočky v Rimavskej Sobote, ktorá nebola zrušená a existuje v Rimavskej Sobote aj naďalej. Inzerátom je však preukázaná skutočnosť, že žalovaný disponoval voľným pracovným miestom v Rimavskej Sobote v čase vzniku údajnej nadbytočnosti žalobkyne. Prekážky v práci jej zamestnávateľ nariadil od 28.5.2020 a v rovnaký deň uverejnil predmetný inzerát. Žalovanému nič nebránilo splniť si svoju ponukovú povinnosť na pracovné miesto obsluhy retailových klientov. Jej kvalifikácia jej umožňuje plnohodnotne obsluhovať korporátnych aj retailových klientov. Obsluha retailových klientov je spravidla menej náročná, pretože zahrnuje predovšetkým ponuku štandardizovaných produktov, zatiaľ čo u obsluhy korporátnych klientov sa vyžaduje individuálny prístup voči klientom. Pokiaľ žalovaný disponoval voľnými pracovnými miestami na retailovej pobočke v Rimavskej Sobote, ktoré jej neboli ponúknuté, žalovaný si nesplnil svoju ponukovú povinnosť. Inzerát tiež potvrdzuje skutočnosť o tom, že nedošlo k zníženiu pracovných miest zamestnávateľa v Rimavskej Sobote, pretože tu aj po tom, čo obdržala výpoveď, vznikali nové pracovné miesta. Po údajnom zrušení jej pracovného miesta ku dňu 31.12.2019 nemohlo byť následne vytvorené podobné pracovné miesto na rovnakej alebo regionálne blízkej pobočke či pracovisku. V relevantnom období po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene boli nové pracovné miesta vytvorené jednak na pracovisku RKC v Banskej Bystrici pre obsluhu korporátnych klientov z oblasti Rimavskej Soboty a jednak nové pracovné miesta pre obsluhu retailových klientov priamo aj v Rimavskej Sobote. Ohľadom toho, že nedošlo k zániku jej pracovnej náplne ako takej svedčí fakt, že jej dovtedajších klientov niekto musel prevziať, t.j. klienti zostali, ale vybavoval ich iný zamestnanec žalovaného. Poukázala ďalej na rozhodnutie NS ČR sp.zn 21Cdo1770/2001 a na ust. § 61 ods.3 ZP, podľa ktorého „Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.“ K tvrdeniu žalovaného, že pre platnosť výpovede nie je nutné prerokovanie s odbormi, žalobkyňa poukázala na ust. § 74 ZP, ktorý sankcionuje opomenutie prerokovať výpoveď neplatnosťou, čiže právny názor žalovaného nie je správny a touto námietkou je treba taktiež sa zaoberať. Prerokovanie výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v právnej forme predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov je hmotnoprávnou podmienkou ich platnosti.

5. V duplike doručenej tunajšiemu súdu dňa 15.02.2021 žalovaný zotrval na svojej predošlej argumentácii a poukázal ďalej na rozsudok NS SR sp. zn. 3Cdo/29/2017. Uviedol ďalej, že výpoveď bola žalobkyni riadne doručená, nakoľko ZP umožňuje výpoveď doručiť aj poštou. Skončenie pracovného

pomeru so žalobkyňou bolo vopred prerokované odborovým orgánom a na výpovedi je podpísaný U. H.. L. D., ako podpredseda odborového výboru žalovaného. Žalovaný popiera všetky tvrdenia žalobkyne vo vyjadrení. Pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou postupoval v zmysle príslušných právnych predpisov.

6. V doplnení dupliky zo dňa 26.02.2021 žalovaný ďalej uviedol, že inzercia pracovných miest na stránke profesia.sk bola z dôvodu, že žalovaný mal predplatený istý počet kreditov, ktorý bol časovo obmedzený a predmetná inzercia tak bola na účely personálnej databázy, avšak voľné pracovné miesto v Rimavskej Sobote nebolo a to až do 18.06.2020.

7. Dňa 26.05.2021 sa vo veci konalo pojednávanie, na ktorom sporové strany zotrvali na svojich tvrdeniach.

7.1 Žalobkyňa doplnila, že počas plynutia jej pracovného vzťahu nemala nikdy žiadne upozornenia na závažné porušovanie pracovnej disciplíny, alebo iné výhrady voči plneniu jej pracovných povinností. V priebehu rokov 2019-2020 prijal žalovaný na pobočku Banská Bystrica RKC STRED ďalších nových zamestnancov. V období roku 2018, ktorý predchádzal prijatiu rozhodnutia o organizačných zmenách, pracovali na stredisku Rimavská Sobota pán Q. a žalobkyňa, čiže spolu dvaja v rámci vybavovania korporátnej agendy. V stredisku Banská Bystrica boli v tom čase zamestnaní traja zamestnanci - pani D., V. Q. U. V. E., čiže spolu traja. Nový stav, ku ktorému došlo v priebehu roku do septembra 2019, bol taký, že pracovné miesta pána Q. a žalobkyne boli zrušené a pobočka Banská Bystrica zamestnávala od tohto obdobia štyroch vzťahových manažérov- V. D., V. J., V. Q. U. V. H.. Z tohto menného zoznamu je zrejmé, že na stredisku v Banskej Bystrici sa zmenili traja vzťahoví manažéri okrem pani D., ktorá bola aj v roku 2018 zamestnaná na tejto pracovnej pozícii. Zamestnancami pán J., V. Q., V. H. sa stali vzťahovými manažérmi. Boli teda vytvorené nové pracovné miesta, resp. prijatí noví zamestnanci v relevantnom období roku 2019, avšak tieto pracovné miesta žalobkyňi ponúknuté neboli, hoci v tom čase v podstate už platila účinnosť organizačných zmien a na žalovaného sa vzťahovala ponuková povinnosť prednostne ponúknuť nové vytvorené miesta, resp. uvoľnené pracovné miesta po odchádzajúcich zamestnancoch žalobkyňi, čo sa nestalo. Pokiaľ ide o ponuku iného pracovného miesta na inom mieste výkonu práce, tak pracovisko Banská Bystrica aj pracovisko Rimavská Sobota sú jednou organizačnou zložkou, resp. patria pod jednu organizačnú zložku označenú ako Regionálne korporátne centrum stred, ktorá je formálne, aj oficiálne u žalovaného označovaná ako jedna organizačná zložka, len s inými miestami a preto sa vzťahovala ponuková povinnosť u žalovaného aj na pracovisko v Banskej Bystrici, kde priebežne k vzniku nových pracovných miest u žalovaného dochádzalo. Žalovaný pripojil výpis z webovej stránky profesia.sk, kde v príslušnom období bolo vypísaných niekoľko pracovných ponúk na jednotlivé pobočky žalovaného, medzi nimi boli aj pobočka napríklad Zvolen, pobočka Banská Bystrica, aj Rimavská Sobota, čiže nebolo sporné, že žalovaný uvažoval o vytvorení ďalších pracovných miest. Pokiaľ sa žalovaný bránil, že on tie pracovné miesta reálne nehľadal, ale len chcel mať databázu - toto tvrdenie neobstojí a je to pomerne účelové tvrdenie, pretože práve naopak žalovaný tiež vo svojom písomnom stanovisku uvádzal, že aj v roku 2020 v máji zamestnal podľa databázy v Banskej Bystrici na pobočke zamestnankyňu, ktorá nastúpila do pracovného pomeru a to bolo práve počas plynutia výpovednej doby žalobkyne. Žalovaný mohol a mal takéto pracovné miesto ponúknuť aj žalobkyňi, čo sa nestalo. Žalobkyňa spochybňovala aj časovú následnosť prijatých rozhodnutí a opatrení ku ktorým u žalovaného došlo, pretože samotnej žalobkyňi bola doručená výpoveď až po 15 mesačnom časovom odstupe, odkedy mal žalovaný cestou svojho predstavenstva rozhodnúť o organizačných zmenách, čiže už 15 mesiacov tieto mali platiť, resp. najneskôr od 01.01.2020 mal aj pracovný pomer žalobkyňi zaniknúť, čo sa nestalo, pretože tá pokračovala aj v roku 2020 vo výkone práce a až oznámením žalovaného o prekážkach v práci zo dňa 28.05.2020 žalobkyňi, žalovaný oznámil, že jej prítomnosť na pracovisku už nie je želaná a teda že jej oznamuje prekážky v práci, aby prácu ďalej nevykonávala. Z tohto dôkazu tiež vyplýva, že aj v roku 2020 kedy už jej pracovné miesto malo byť zaniknuté a práca jej nemala byť pridelená, tak naďalej pokračovala vo svojom pôvodnom pracovnom zaradení bez toho, aby došlo k preradeniu, alebo iným zmenám v jej pracovnej náplni. Z potvrdenia o zamestnaní zamestnávateľa sa uvádza, že jej pracovný pomer skončil 31.10.2020. Od tohto dňa podľa § 77 Zákonníka práce začala plynúť 2-dvojmesačná prekluzívna lehota na podanie žaloby. V tomto právnom názore žalobkyňu podporila aj v tom čase vydaná judikatúra Najvyššieho súdu SR - konkrétne rozhodnutie sp. zn. 7MCdo/1/2010, kde bol jednoznačne vyslovený právny názor, že lehota začína až po skončení ochranného obdobia a rozhodnutie sp. zn. 7MCdo/66/2017. Tieto judikáty boli žalobkyňi známe v čase, keď došlo k relevantným skutočnostiam, čiže žalobkyňa z nich v dobrej viere vychádzala a mala za to, že žaloba je podaná riadne a včas. Žalobu podávala v čase, kedy predmetné rozhodnutie Veľkého

senátu Najvyššieho súdu ešte neexistovalo a teda vychádzala z vtedy platnej judikatúry. Žalobu teda podávala v dobrej viere aj vzhľadom na aktuálnu judikatúru v danom čase.

7.2 Žalovaný i.a. na pojednávaní uviedol, že si náhradu trov konania neuplatňuje.

8. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“), zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, 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 § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

10. Podľa § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

11. Podľa § 64 ods. 7 Zákonníka práce, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

12. Podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce, ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

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

14. Podľa § 36 Zákonníka práce, ak zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 63 ods. 4 a 5, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 87a ods. 7, § 193 ods. 2 a § 240 ods. 9. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

15. Podľa § 48 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „CSP“), ak senát najvyššieho súdu pri svojom rozhodovaní dospeje k právnomu názoru, ktorý je odlišný od právneho názoru, ktorý už bol vyjadrený v rozhodnutí iného senátu najvyššieho súdu, postúpi vec na prejednanie a rozhodnutie veľkému senátu. V uznesení o postúpení veci odôvodní svoj odlišný právny názor.

16. Podľa § 48 ods. 3 CSP, právny názor vyjadrený v rozhodnutí veľkého senátu je pre senáty najvyššieho súdu záväzný. Ak sa senát najvyššieho súdu pri svojom rozhodovaní chce odchýliť od právneho názoru vyjadreného v rozhodnutí veľkého senátu podľa odseku 2, postúpi vec na prejednanie a rozhodnutie veľkému senátu.

17. Podľa čl. 2 ods. 2 CSP, právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít; ak takej ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo.

18. Podľa § 151 ods. 1 CSP, skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné.

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

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

21. Za nesporné medzi stranami sporu súd považoval najmä to, že:

21.1 žalobkyňa bola v pracovnom pomere so žalovaným od 01.01.1995;

21.2 dňa 06.04.2020 bola žalobkyňi doručená výpoveď z pracovného pomeru, kde ako výpovedný dôvod bol uvedený dôvod podľa § 63 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce;

21.3 výpovedná doba žalobkyne bola 3-mesačná;

21.4 od 22.07.2020 do 31.10.2020 bola žalobkyňa práceneschopná;

21.5 žalobkyňa listom zo dňa 31.07.2020 oznámila žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a že trvá na ďalšom zamestnávaní.

22. Za sporné medzi stranami sporu súd považoval najmä to :

22.1 či bola žaloba uplatnená v rámci 2-mesačnej prekluzívnej lehoty podľa § 77 Zákonníka práce;

22.2 či je výpoveď platná alebo neplatná z dôvodov, ktoré uvádzala a namietala žalobkyňa.

23. Súd vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi, a to: Pracovnou zmluvou zo dňa 31.10.1995, uzavretou medzi Investičnou a rozvojovou bankou, a.s., hlavná pobočka Banská Bystrica a žalobkyňou; Pracovnou zmluvou zo dňa 29.03.1996, uzavretou medzi Investičnou a rozvojovou bankou, a.s., hlavná pobočka Banská Bystrica a žalobkyňou; Potvrdením o zamestnaní zo dňa 30.10.2020; Stanoviskom k výpovedi zamestnávateľa - skončeniu pracovného pomeru zo dňa 10.09.2020; Skončením pracovného pomeru - výpoveď zo dňa 25.05.2020; Oznámením o organizačnej zmene zo dňa 16.03.2020; Vyjadrením k výpovedi a sťažnosť za nerovné zaobchádzanie zo dňa 31.07.2020; Prekážky v práci - nariadenie zo dňa 28.05.2020 a výpismi zo stránky „profesia“. Pri dokazovaní a pri hodnotení dôkazov sa súd zamerával najmä na tie otázky, ktoré boli medzi stranami sporné a súčasne išlo o otázky, ktoré mali pre vec podstatný význam.

24. Súd konštatuje, že žalobkyňa podala žalobu na kauzálne ako aj miestne príslušnom súde. Vzhľadom na povinnosť súdu plynúcu z ust. § 36 Zákonníka, ako aj vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný namietal podanie žaloby po uplynutí prekluzívnej lehoty, súd sa musel najskôr (pred posudzovaním jednotlivých, žalobkyňou namietaných dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou) zamerať na vyriešenie otázky, či žalobkyňa podala žalobu v zákonnej prekluzívnej dvojmesačnej lehote podľa § 77 Zákonníka práce.

25. Nebolo sporné, že výpoveď z pracovného pomeru žalovaný doručil žalobkyňi dňa 06.04.2020, v čase, kedy nebola práceneschopná, to znamená, že v čase doručenia výpovede nebola žalobkyňa v ochrannnej dobe v zmysle § 64 Zákonníka práce. Nebolo ďalej sporné že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného v čase doručenia výpovede trval viac ako 5 rokov (žalobkyňa bola v pracovnom pomere od roku 1995), čo znamená, že podľa § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce sa na žalobkyňu vzťahovala 3 - mesačná výpovedná doba, ktorá v zmysle § 62 ods. 7 Zákonníka práce začala plynúť od 01.05.2020 a mala sa skončiť dňom 31.07.2020 - týmto dňom uplynutia výpovednej doby sa mal (pôvodne) skončiť pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným. Nebolo tiež sporné, že počas plynutia výpovednej doby žalobkyňa listom zo dňa 31.07.2020 oznámila žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a že trvá na ďalšom zamestnávaní. Nesporné bolo aj to že od 22.07.2020 bola žalobkyňa práceneschopná, ktorou bola do 31.10.2020 a preto sa pracovný pomer v zmysle § 64 ods. 2 Zákonníka práce skončil až dňom 31.10.2020, uplynutím výpovednej doby predĺženej o ochrannú dobu.

26. Spornou bola otázka, či prekluzívna dvojmesačná lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti výpovede začala plynúť od 01.08.2020 (argumentácia žalovaného), alebo až od 01.11.2020 (argumentácia žalobkyne). Obidve sporové strany na podporu svojej argumentácie poukazovali na viaceré rozhodnutia Najvyššieho súdu SR. Súd konštatuje, že súdna prax v predmetnej otázke (či má práceneschopnosť zamestnanca vplyv na plynutie nároku podľa § 77 Zákonníka práce) nebola jednotná, a práve aj z tohto dôvodu o tejto otázke rozhodoval veľký senát Najvyššieho súdu SR (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vo veľkom senáte občianskoprávneho kolégia, sp. zn. 1VCdo/2/2019 zo dňa 26. januára 2021), ktorý vo svojom rozhodnutí vyslovil záver, že práceneschopnosť zamestnanca nemá vplyv na plynutie lehoty na uplatnenie nároku podľa §

77 Zákonníka práce. Skutočnosť, že žalobca sa počas plynutia výpovednej doby stal dočasne práceneschopným, bola z hľadiska plynutia tejto prekluzívnej lehoty irelevantná. Poukázal tiež na to, že judikát R 119/1999 interpretujúci zákon č. 65/1965 Zb. dospel k záveru, že to, čo platí v prípade výpovede v ochrannej dobe, neplatí (ani pri výklade „a maiori ad minus“) pre plynutie prekluzívnej lehoty stanovenej zákonom pre uplatnenie práva na súde (pre podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde). Na tejto zásade nezmenila nič ani právna úprava daná Zákonníkom práce. Určujúca je zásada právnej istoty, ktorú vo vzťahoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom zohľadňuje tiež právna úprava obsiahnutá v § 77 Zákonníka práce.... Účelom právnej úpravy ochrannej doby (§ 64 ods. 1 Zákonníka práce) je chrániť zamestnanca pred nepriaznivými dopadmi určitých okolností a situácií, v ktorých sa nachádza (napríklad vtedy, keď je uznaný dočasne za práceneschopného pre ním nevyvolanú chorobu alebo úraz, keď je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, resp. keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke). Účelom ochrannej doby rozhodne nie je vytvoriť zamestnancovi širší časový priestor na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, čo by - pri názore zastávanom žalobcom - mohlo predstavovať niekedy aj celé roky. Účelom právnej úpravy lehoty dvoch mesiacov, v ktorej má zamestnanec, ako aj zamestnávateľ možnosť uplatniť neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde (§ 77 Zákonníka práce), je čo najskôr dosiahnuť stav právnej istoty, resp. prekonať stav právnej neistoty vyvolanej tým, že bola spochybnená platnosť skončenia pracovného pomeru. Iný výklad by znamenal účelovú neprimeranú modifikáciu interpelácie a aplikácie všeobecných právnych inštitút, medzi ktoré patrí aj plynutie času, v dôsledku čoho by došlo k neprimeranému oslabeniu dispozičnej právomoci zamestnávateľa a sťaženiu možnosti organizovať ďalší pracovný proces.

27. Nakoľko predmetné rozhodnutie Najvyššieho súdu SR (prijaté vo veľkom senáte) vychádzalo zo skutkovo identického prípadu, s poukazom na čl. 2 ods. 2 CSP a s poukazom na závery vyššie uvedeného rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, s ktorými sa v danej veci súd prvej inštancie stotožňuje a na ktoré právne závery z neho plynúce súd prvej inštancie odkazuje, pričom súd nevzhladol žiadny relevantný dôvod na odklon od predmetných záverov prijatých Najvyšším súdom SR, dospel súd k záveru, že žaloba nebola podaná v zákonnej dvojmesačnej prekluzívnej lehote podľa § 77 a § 36 ZP, nakoľko táto lehota začala žalobkyni plynúť už dňom 01.08.2020 (deň nasledujúci po dni, kedy mal pôvodne skončiť pracovný pomer uplynutím výpovednej doby, t.j. 31.07.2020) a táto lehota mala skončiť dňa 31.10.2020, čo bola sobota a preto posledný deň na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou pripadol na 02.11.2020 (pondelok). Žaloba však bola na tunajšom súde podaná až 11.12.2020, teda po uplynutí prekluzívnej lehoty určenej § 77 Zákonníka práce. Predĺženie výpovednej doby podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce až do 31.10.2020 nemalo na plynutie lehoty na podanie žaloby podľa § 77 Zákonníka práce vplyv. Z uvedeného dôvodu preto súd žalobu zamietol (výrok I.) a to bez toho, aby sa ďalej zaoberal jednotlivými, žalobkyňou tvrdenými dôvodmi neplatnosti výpovede.

28. Žalovaný mal v spore úplný úspech a preto by mu mal prislúchať v zmysle § 255 ods. 1 CSP nárok voči žalobkyni na náhradu trov konania. Žalovaný si však na pojednávaní predmetný nárok vyslovene neuplatnil a preto o trovách konania súd rozhodol v zmysle § 257 CSP, tak že žalovanému tento nárok voči žalobkyni nepriznal (výrok II.)

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Zvolen, písomne v dvoch vyhotoveniach. Podľa § 362 CSP odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom súde, ktorým je Krajský súd v Banskej Bystrici.

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

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania podľa § 127 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpis) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne a čoho sa odvolateľ domáha (§ 363 CSP).

Odvolanie možno odôvodniť tým, že a) neboli splnené procesné podmienky, b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, e) súd prvej inštancie nevykonával navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 CSP).

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods. 2 CSP).

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

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

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

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

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľný exekučný titul, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.