

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 6CoPr/4/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3114213899
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 05. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Stanislava Kollárová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2021:3114213899.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Stanislavy Kollárovej a členov JUDr. Ivety Anderlovej a Mgr. Mareka Anovčina v právnej veci žalobkyne C.. C. Y., štátnej občianky SR, trvale bytom Z. Z., Y. XXXX, právne zast. ADVOKÁTSKA KANCELÁRIA JUDr. Martin BARTKO - JUDr. Silvia BARTKOVÁ, so sídlom Piaristická 6667, 911 01 Trenčín, IČO 42 02 16 26 proti žalovanému COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo so sídlom Trenčín, Mierové námestie 19, IČO 00 168 912, právne zast. Advokátska kancelária JUDr. Danica Birošová, s.r.o., so sídlom Piaristická 46, Trenčín, IČO 36 837 857 o neplatnosť výpovede, náhradu mzdy a iné, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Trenčín zo dňa 21. novembra 2019, č.k. 11Cpr/5/2014-294, takto

rozhodol:

I. Rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých častiach, výroku I., III. a IV. p o t v r d z u j e.

II. Žalobkyni p r i z n á v a proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým, v poradí druhým rozsudkom súd prvej inštancie výrokom I. určil, že rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou, dané žalobkyni dňa 13.01.2014 je neplatné. Výrokom II. žalobu v časti o zaplatenie náhrady mzdy od 01.05.2014 do umožnenia výkonu práce vylúčil na samostatné konanie. Výrokom III. návrh žalovaného, aby súd vyslovil, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával, zamietol a výrokom IV. žalobkyni priznal právo na náhradu trov konania proti žalovanému v rozsahu 100 %, s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením. Na vec aplikoval ust. § 470 ods.1-4 CSP, § 63 ods. 1 písm. b) , ods. 2 písm. a/, § 77, § 78 ods. 1, § 79 ods. 1 Zákonníka práce. V odôvodnení uviedol, že žalobkyňa sa podaným návrhom domáhala, aby súd určil, že rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou žalovaným podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dané jej listom žalovaného zo dňa 13.01.2014, doručené dňa 13.01.2014 je neplatné a že žalovaný je povinný zaplatiť jej náhradu mzdy. V návrhu uviedla, že dňa 30.10.2006 bola vymenovaná predsedom predstavenstva žalovaného do funkcie vedúceho ekonomického úseku - námestníka predsedu, a to s účinnosťou odo dňa 01.11.2006. Žalobkyňa ako zamestnanec uzavrela so žalovaným , ako zamestnávateľom dňa 01.11.2006 pracovnú zmluvu. Pracovný pomer začal dňa 01.11.2006 a bol dojednaný na dobu neurčitú. Na základe tejto pracovnej zmluvy pracovala u žalovaného ako vedúca ekonomického úseku na základe vymenovania, s miestom výkonu práce COOP Jednota Trenčín. Na základe článku 20 uvedenej pracovnej zmluvy sa všetky povinnosti a práva zmluvných strán neupravené v tejto zmluve riadia Zákonníkom práce a kolektívnou zmluvou. Dňa 13.01.2014 jej bola na pracovisku doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v ktorej žalovaný uvádza, že rozhodnutím predstavenstva č. VIII/30-5/2013 došlo k zníženiu celkového počtu zamestnancov ústredia družstva o 5 zamestnancov, pričom bola

zrušená pracovná pozícia, na ktorej žalobkyňa pracuje, a to vedúci ekonomického úseku - námestník predsedu. Po obdržaní výpovede svojím listom zo dňa 23.04.2014 oznámila žalovanému, že s výpoveďou nesúhlasí, túto považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ju žalovaný naďalej zamestnával v zmysle jej pracovnej zmluvy. Tento list zaslala žalovanému doporučenou poštou, avšak žalovaný ho odmietol prijať. Žalobkyňa považuje skutočnosti uvádzané žalovaným v rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 13.01.2014 za zavádzajúce a rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného za neplatné. Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou považuje za neplatné z nasledovných dôvodov: 1. Neexistuje písomné rozhodnutie žalovaného ako 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. V rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou je uvedený: "Predstavenstvo COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo dňa 23.10.2013 svojim rozhodnutím č. VIII/30-5/2013 znížilo celkový počet zamestnancov ústredia družstva o 5 zamestnancov, pričom bola zrušená pracovná pozícia, na ktorej pracujete: vedúci ekonomického úseku- námestník predsedu. Dôvod zrušenia pracovnej pozície je zníženie stavu zamestnancov ústredia družstva s cieľom zvýšenia efektívnosti práce." Pre posúdenie je dôležitá tiež skutočnosť, že okrem toho, že je zamestnancom žalovaného, je taktiež podpredsedníčkou predstavenstva žalovaného, t.j. podpredsedníčkou štatutárneho orgánu žalovaného. Žalovaný je spotrebným družstvom, pričom jeho základným vnútrodružstevným predpisom sú stanovy COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo zo dňa 20.04.2007 schválené na Zhromaždení delegátov COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo (ďalej len "stanovy"). Dňa 23.10.2013 sa konalo riadne zasadnutie Predstavenstva COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo, ktorého bola žalobkyňa prítomná ako podpredsedníčka predstavenstva. Na tomto riadnom zasadnutí Predstavenstva, v rámci bodu VIII. Rôzne, bol prejednaný návrh na zmenu organizačného poriadku COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo, pričom bol zrušený organizačný poriadok COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo schválený dňa 27.03.2008 (doplnený uznesením predstavenstva dňa 10.05.2010 a 29.06.2011) a bol schválený nový organizačný poriadok, ktorý nadobudol platnosť dňa 01.11.2013. V zápise č. 30/2013 z uvedeného zasadnutia predstavenstva nie je uvedené, že by predstavenstvo schválilo zrušenie určitých pracovných pozícií. V rámci tohto zasadania predstavenstvo rozhodlo uznesením o zrušení organizačného poriadku žalovaného zo dňa 27.03.2008 a schválilo nový organizačný poriadok žalovaného. Žiadne uznesenie o znížení počtu zamestnancov, resp. o zrušení pracovných pozícií predstavenstvo žalovaného neprijalo.

2. Žalobkyňa nebola odvolaná zo svojej funkcie vedúceho ekonomického úseku - námestníka predsedu, pričom ak je voľba alebo vymenovanie predpokladom výkonu funkcie podľa osobitného predpisu, pracovný pomer s takýmto zamestnancom sa zakladá pracovnou zmluvou uzatvorenou až po jeho vymenovaní alebo voľbe. Uvedený princíp postupnosti potom treba rešpektovať aj pri zániku takéhoto špecifického pracovného pomeru, a teda takýto zamestnanec má byť najskôr zo svojej funkcie odvolaný. Teda zákonný postup, ktorý bol zo strany žalovaného rešpektovaný pri vzniku pracovného pomeru (vymenovanie a následné uzavretie pracovnej zmluvy) by mal byť rešpektovaný aj pri zániku pracovného pomeru. 3. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou nebolo prerokované so zástupcami zamestnancov, nakoľko je jednoznačne presvedčená o tom, že k žiadnemu prerokovaniu skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov nedošlo. 4. Žalovaný si nespĺnil ponukovú povinnosť upravenú v § 63 ods. 2 Zákonníka práce, nakoľko je presvedčená o tom, že medzi rozhodnutím žalovaného uvádzaným vo výpovedi (23.10.2013) do okamihu doručenia výpovede, t. j. do dňa 13.01.2014 žalovaný disponoval inou pre ňu vhodnou prácou podľa prihlásených zamestnancov žalovaného do Sociálnej poisťovne v období od 23.10.2013 do 13.01.2014. 5. Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou je v rozpore s dobrými mravmi, keďže dôvodom výpovede zo strany žalovaného neboli organizačné zmeny a zrušenie pracovného miesta žalobkyne, ale skutočnosť, že dlhodobo ako ekonomická námestníčka žalovaného poukazovala na nehospodárnosť mnohých transakcií žalovaného, netransparentnosť a nezákonnosť rôznych obchodných vzťahov žalovaného. Z uvedeného dôvodu žalovaný účelovo vykonštruoval jej údajné zrušenie pracovného miesta, aby sa jej ako nepohodlného zamestnanca mohol zbaviť. Dokonca dňa 23.10.2013 pred riadnym zasadnutím predstavenstva žalovaného ju členovia údajnej ochranky predsedu predstavenstva Ing. C. U. fyzicky napadli, tak, že ju napadli päšťou do oblasti tváre a do oblasti hrudníka.

3. Po vykonaní dokazovania súd prvej inštancie v poradí prvým rozsudkom č.k.11Cpr/5/2014-195 zo dňa 16. júna 2016 určil, že rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou, dané žalobkyňou dňa 13.01.2014 je neplatné a návrh v časti o zaplatenie náhrady mzdy od 01.05.2014 do umožnenia výkonu práce vylúčil na samostatné konanie s tým, že o trovách konania bude rozhodnuté samostatným uznesením. Na

odvolanie žalovaného súd II. inštancie ako súd odvolací svojím uznesením č.k. 6CoPr/13/2016-226 zo dňa 25. júla 2017 vyššie uvedený rozsudok okresného súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a rozhodnutie s odôvodnením, že súd nedostatočne zistil skutkový stav veci a nesprávne právne vec posúdil. Uložil súdu postupovať v zmysle právneho názoru odvolacieho súdu, t. j. doplniť dokazovanie za účelom zistenia, či rozhodnutie zamestnávateľa- žalovaného o zmene úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách bolo rozhodnutím o organizačných zmenách, keď žalovaný následne, po prijatí rozhodnutia, uzatvoril pracovný pomer s ďalšími osobami. Súčasne mu uložil posúdiť tvrdenie žalovaného, že nemal pre žalobkyňu počas výpovednej doby vhodnú prácu, pričom platí, že ponuka práce je absolútna. Súd prvej inštancie opätovne ustáli, či výpoveď daná žalobkyni z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatná pre neexistenciu, resp. nepreukázanie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou.

4. Pred zrušením rozsudku odvolacím súdom vykonal súd dokazovanie a to výsluchom svedkyne T. P., vedúcej odboru zamestnaneckých a členských vzťahov bolo zistené, že na základe rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry žalovaného, keďže došlo k zrušeniu piatich pracovných miest, dohodla sa so zamestnancami okrem žalobkyne a ich pracovný pomer skončil dohodou. Ešte dňa 23.10.2013 bola daná požiadavka o prerokovanie zmeny odborovému orgánu, pričom bol tento zároveň informovaný o zmene organizačnej štruktúry. Nakoľko žalobkyňa bola práceneschopná od 24.10.2013, bola v decembri dňa 16.12.2013 vypracovaná žiadosť o prerokovanie jej výpovede. Po návrate žalobkyne po skončení práceneschopnosti dňa 13.01.2014 bola informovaná, že jej pracovný pomer bude skončený výpoveďou. Žiadosť o prerokovanie návrhu zmeny organizačného poriadku zo dňa 23.10.2013 ako i žiadosť zo dňa 16.12.2013 spisovala svedkyňa, pričom predpokladala, že k 01.12.2014 sa žalobkyňa po skončení práceneschopnosti vráti do práce, a keď sa tak nestalo, bolo jej zrejmé, že bude potrebné postupovať podľa zákona a preto uvedenú žiadosť spísala. Dodala, že na stretnutí v januári 2014 bolo dohodnuté so žalobkyňou, že počas plynutia výpovednej doby bude doma, uvedené je napísané aj vo výpovedi, takto sa aj dohodli. Žiadosťou zo dňa 23.10.2013 žalovaný informoval odborovú organizáciu, že dôjde k organizačnej zmene a budú uvoľňovaní nejakí zamestnanci. Nehovorilo sa o menách, ale zo zaradenia bolo zrejmé, o koho pôjde, nakoľko na týchto pozíciách pracoval len jeden človek. Zmenu môže poslať až po odsúhlasení predstavenstvom, a nie opačne. Text predmetnej výpovede, ktorá bola daná žalobkyni vypracovávala ona, dňa 13.01.2014, inak by nemohla napísať, že sa dohodli, že počas výpovednej doby bude žalobkyňa doma, ako to aj podpísala. Odborovej organizácii nebola daná na prerokovanie výpoveď, a to len návrh výpovede, bola v nej uvedená výpovedná lehota a kedy pracovný pomer končí, neobsahoval konkrétne údaje uvedené vo výpovedi zo dňa 13.01.2014. Bežná prax u žalovaného pri prerokovávaní výpovede zamestnanca odborovou organizáciou je taká, že nakoľko zástupkyňa odborovej organizácie reálne vykonáva prácu mimo sídla žalovaného, dohodne sa s ňou na stretnutí, kde jej predloží návrh výpovede alebo to, o čo sa jedná, čo s ňou potrebuje prejednať, táto zabezpečí prerokovanie uvedeného. Pri prerokovaní výpovede žalobkyne bol za žalovaného na zasadnutí výboru odborovej organizácie prítomný Ing. U.. Písomné stanovisko nedostala, ale v zmysle zákona to považovala za prerokované. Dátum prerokovania, resp. rokovania OZ vyplýva zo zápisnice č. 3/2013 zo dňa 25.11.2013. Napriek tomu bola dňa 16.12.2013 spísaná Žiadosť o prerokovanie, pretože pri rokovaní výboru OZ neboli známe mená a podľa zákona musia byť uvedené mená. Dodala, že v správnom aparáte žalovaného žiadne voľné miesta neboli, boli nejaké voľné miesta predavačiek - pokladničok prevádzkových jednotiek, nie priamo v Trenčíne, ale v okolí. Z pracovnej zmluvy uzavretej medzi žalovaným a žalobkyňou dňa 27.10.2006 vyplýva, že pracovný pomer žalobkyne začína dňom 01.11.2006 vo funkcii vedúca ekonomického úseku na základe vymenovania, s miestom výkonu práce v okrese Trenčín. Na základe tejto pracovnej zmluvy nastúpila žalobkyňa na prevádzkovú jednotku - ekonomický úsek. S účinnosťou odo dňa 01.11.2006 bola vymenovaná do funkcie vedúceho ekonomického úseku - námestníka predsedu. Z listu žalovaného žalobkyni zo dňa 13.01.2014 označeného ako rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou bolo zistené, že žalovaný oznámil žalobkyni, že Predstavenstvo COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo, dňa 23.10.2013 svojím rozhodnutím č. VIII/30-5/2013 znížilo celkový počet zamestnancov ústredia družstva o 5 zamestnancov, pričom bola zrušená pracovná pozícia na ktorej pracuje: vedúci ekonomického úseku - námestník predsedu. Dôvod zrušenia pracovnej pozície je zníženie stavu zamestnancov ústredia družstva s cieľom zvýšenia efektívnosti práce. Vzhľadom na uvedenú organizačnú zmenu pre ňu družstvo nemá inú prácu zodpovedajúcu jej kvalifikácii ani inú vhodnú prácu, stala sa pre družstvo nadbytočnou a z toho dôvodu jej končí pracovný pomer založený pracovnou zmluvou na základe vymenovania zo dňa 01.11.2006 v zmysle ustanovenia § 59 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ďalej

len "ZP", výpoveďou v súlade s ustanovením § 63 ods. 1 písm. b) a ustanovením §63 ods.2 písm. a) ZP. Výpovedná doba začína plynúť dňom 01.02.2014 a končí 30.04.2014. Vzhľadom k tomu, že žalovaný nemá pre ňu počas výpovednej lehoty vhodnú prácu, zodpovedajúcu jej pracovnej zmluve, súhlasí s tým, aby odo dňa doručenia výpovede jej miestom výkonu práce bola adresa Dobrá 1162. Žalobkyňa potvrdila, že dňa 13.01.2014 výpoveď osobne prevzala. Z návrhu zmeny organizačného poriadku COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo č. VIII/30-3/2013 zo dňa 18.10.2013 vyplynulo, že predseda predstavenstva podal návrh uznesenia s návrhom, že po prerokovaní schvaľuje predložený materiál a súčasne schvaľuje z dôvodu zníženia stavu počtu zamestnancov v správnom aparáte s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce zrušiť ku dňu nadobudnutia platnosti schváleného organizačného poriadku nasledovné pracovné miesta: (okrem iných) 1 zamestnanca - vedúci ekonomického úseku. Zo Zápisu č. 30/2013 z riadneho zasadnutia predstavenstva COOP Jednota Trenčín, SD zo dňa 23.10.2013 bolo zistené, že predstavenstvo rozhodlo uznesením, že schvaľuje sa nový organizačný poriadok, prerokovaný a schválený predstavenstvom družstva dňa 23.10.2013, ktorý nadobúda platnosť dňom 01.11.2013. Bolo zaznamenané, že dôvodom prijatia novej úpravy Organizačného poriadku je zníženie stavu zamestnancov ústredia družstva s cieľom zvýšenia efektívnosti práce a že organizačným poriadkom sa rušia pracovné pozície (okrem iných): 1 zamestnanec - vedúci ekonomického úseku. Návrh na odvolanie Ing. Y. C. z funkcie podpredsedníčky predstavenstva nebol prijatý. Zo Zápisu č. 31/2013 z riadneho zasadnutia Predstavenstva COOP Jednota Trenčín, SD zo dňa 29.11.2013 bolo zistené, že bol schválený (bod IV.) zápis č.30/2012 z riadneho zasadnutia Predstavenstva COOP Jednota Trenčín, SD konaného dňa 23.10.2013 po pripomienkach, ktoré boli zaznamenané. Súčasne /VIII. Rôzne, bod 3./ predseda predstavenstva podal návrh v zmysle Stanov čl. 22, bod 2e na odvolanie podpredsedníčky Predstavenstva COOP Jednota Trenčín, SD. Ing. C. Y. bola odvolaná z funkcie podpredsedníčky predstavenstva COOP Jednota Trenčín, SD s platnosťou dňom 29.11.2013. Zo žiadosti žalovaného zo dňa 23.10.2013 adresovanej odborovej organizácii pri COOP Jednota Trenčín, SD vyplynulo, že požiadal o prerokovanie návrhu zmeny organizačného poriadku súvisiaceho s návrhom na zrušenie pracovných pozícií z dôvodu zníženia stavu zamestnancov v právnom aparáte, pričom uviedol, že Predstavenstvo družstva na svojom riadnom zasadnutí dňa 23.10.2013 bude prejednávať zmenu organizačného poriadku s platnosťou dňom 01.11.2013, následkom čoho by malo dôjsť k zrušeniu nasledovných pracovných miest 1 zamestnanec - vedúci ekonomického úseku, 1 zamestnanec - referát inventarizácie, 1 zamestnanec- referát prevádzkovej učtárne, 1 zamestnanec - referát správy majetku a investícií, 1 zamestnanec - vodič osobného motorového vozidla z dôvodu zníženia stavu počtu zamestnancov, s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce. Z odpovede zo dňa 28.10.2013 vyplynulo, že dňa 28.10.2013 Závodný výbor prerokoval formou "PER ROLLAM" návrh zmeny organizačného poriadku s platnosťou dňom 01.11.2013, následkom čoho by malo dôjsť k zrušeniu nasledovných pracovných miest: 1 zamestnanec - vedúci ekonomického úseku, 1 zamestnanec - referát inventarizácie, 1 zamestnanec- referát prevádzkovej učtárne, 1 zamestnanec - referát správy majetku a investícií, 1 zamestnanec - vodič osobného motorového vozidla s tým, že uvedenú skutočnosť ZV OO berie na vedomie. Z prehľadu prijatých zamestnancov (predloženého žalovaným) za obdobie od 23.10.2013 do 13.01.2014, s miestom výkonu práce Trenčín bolo zistené, že žalovaný prijal do pracovného pomeru L. X., dňa 18.11.2013 najskôr na PJ Trenčín ako vedúcu na zaučenie, ktorá bola dňom 09.12.2013 preradená ako vedúca na PJ Zemianske Lieskové. Dňa 18.11.2013 bola prijatá M. R., na PJ Trenčín, Kyjevská na dobu určitú do 31.01.2014. Podľa zoznamu zamestnancov predloženého Sociálnou poisťovňou ku dňu spracovania zoznamu(15.03.2016) bola menovaná naďalej registrovaná ako zamestnanec žalovaného. Podľa správy žalovaného - zoznamu zamestnancov prijatých v období od 23.10.2013 do 13.01.2014 v návaznosti na zoznam zamestnancov žalovaného podľa Sociálnej poisťovne (v uvedenom období), žalovaný prijal (okrem iných) do zamestnania od 28.10.2013 X. V. do funkcie zástupcu ved. PJ s miestom výkonu práce F., od XX.XX.XXXX U. V. do funkcie zástupcu ved. PJ s miestom výkonu práce Záblatie, U. L. do funkcie zástupcu ved. PJ s miestom výkonu práce Soblahov, Vlastu L. do funkcie zástupcu ved. PJ s miestom výkonu práce K. G., s tým, že u všetkých menovaných bolo dôvodom prijatia doplnenie stavu.

5. Po zrušení rozsudku odvolacím súdom a vrátení veci na ďalšie konanie súd prvej inštancie v súlade s jeho usmernením doplnil dokazovanie doplnením výsluchu svedkyne T. P., oboznámil zoznam zamestnancov prijatých žalovaným do zamestnania (riadny pravidelný príjem) v období od 01.02.2014 do 30.04.2014. Z doplneného výsluchu svedkyne T. P., bývalej podpredsedkyne predstavenstva družstva, bolo zistené, že k otázke, z akého dôvodu podľa organizačnej štruktúry žalovaného zo dňa 29.06.2011 bolo na odbore finančných vzťahov + vedúca ekonomického úseku spolu 9 zamestnancov a podľa novej organizačnej štruktúry od 01.11.2013 na odbore finančných vzťahov bolo zasa 9

zamestnancov, nevedela uviesť, kedy došlo k navýšeniu ich počtu, či to bol stav, odkedy bola schválená nová organizačná štruktúra. Poukázala na to, že išlo o nižšiu finančnú náročnosť, nakoľko išlo o referentské miesto a nie o vedúceho ekonomického úseku. Vzťahy medzi žalobkyňou a štatutárom žalovaného, považuje za normálne, pracovné, o úraze žalobkyne, ku ktorému došlo 23.10.2013 nevie nič. Materiál pripravovaný na predmetné zasadnutie predstavenstva dňa 23.10.2013 pripravovala ona s tým, že pozvánka musela byť doručená 8 dní vopred. Nevie sa vyjadriť, prečo správy k zasadnutiu boli predložené až 18.10.2013. Nevie ani o tom, nepamätá sa, že by žalobkyňa upozorňovala na netransparentné hospodárenie, nevýhodné zmluvy, nakoľko s ňou sa prerokovávali len otázky týkajúce personálnych a členských vecí. Nevie ani, z akého dôvodu je hospodárska situácia žalovaného zlá, možno išlo o zlé rozhodnutie o výstavbe logistického centra. Prehľad úspor predložený v konaní vypracovala ona na podnet právneho zástupcu, pričom bola oboznámená s rozhodnutiami súdov v tejto veci. Podľa zoznamu zamestnancov predložených Sociálnou poisťovňou, pobočka Trenčín boli žalovaným prijatí do zamestnania (pravidelný príjem) v období od 01.02.2014 do 30.04.2014 R. C., V. Z., V. X., V. L., V. G., Y. D., Y. L., I. R.), B. Z., B. U., M. R., M. U., M. X. (riadny dohodár), M. U., M. M., M. W., M. U., G. W., G. P., U. W., U. F., U. R., U. Z. (riadny dohodár), U. Y., U. F., U. L., D. E. (riadny dohodár), P. M., E. R., F. L., F. L. (riadny dohodár), F. R., Z. R. (riadny dohodár), X. R., K. G., X. Z., X. L., K. K., K. Y. (riadny dohodár), U. U. (riadny dohodár).

6. Pracovný pomer žalobkyne mal skončiť podľa § 62 Zákonníka práce dňa 30.04.2014 a návrh bol na súd podaný dňa 17.06.2014. V predmetnej právnej veci bola teda hmotnoprávna prekluzívna lehota na uplatnenie nároku žalobkyne z titulu neplatnosti rozviazania pracovného pomeru zachovaná, návrh bol podaný včas. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov výslovne ustanovených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce, dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná, dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Povinnosťou súdu je skúmať nielen hmotnoprávne, ale aj formálne náležitosti výpovede, ak sa konanie týka jej neplatnosti. Výpoveď je jednostranný právny úkon, ktorý má mať predpísané náležitosti, preto sa súd zaoberal tým, či tieto boli splnené. Súd dospel k názoru, že výpoveď daná žalobkyňou spĺňa formálne náležitosti. Bola písomná, doručená, bol v nej vymedzený skutkový dôvod uvedením zákonného ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a obsahovo tým, že dôvodom skončenia pracovného pomeru je, že "Predstavenstvo COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo dňa 23.10.2013 svojim rozhodnutím č. VIII/30-5/2013 znížilo celkový počet zamestnancov ústredia družstva o 5 zamestnancov, pričom bola zrušená pracovná pozícia, na ktorej pracujete: vedúci ekonomického úseku- námestník predsedu. Dôvod zrušenia pracovnej pozície je zníženie stavu zamestnancov ústredia družstva s cieľom zvýšenia efektívnosti práce." Uvedený výpovedný dôvod vymedzoval druh organizačnej zmeny ako zníženie stavu zamestnancov s cieľom zefektívnenia práce. Podmienkou použiteľnosti tohto výpovedného dôvodu je písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu, pričom dokazovanie týchto skutočností zaťažuje zamestnávateľa. Vykonaným dokazovaním nebola v konaní preukázaná existencia písomného rozhodnutia zamestnávateľa žalobkyne o znížení počtu zamestnancov, resp. o zrušení pracovných pozícií, podľa ktorého sa žalobkyňa stala pre žalovaného nadbytočnou. Bolo preukázané, že Predstavenstvo COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo na riadnom zasadnutí dňa 23.10.2013 uznesením zrušilo organizačný poriadok schválený dňa 27.03.2008 (doplnený uznesením predstavenstva dňa 10.05.2010 a 29.06.2011) a schválilo nový organizačný poriadok, ktorý nadobudol platnosť dňa 01.11.2013 s odôvodnením, že dôvodom prijatia novej úpravy organizačného poriadku je zníženie stavu zamestnancov jeho ústredia. V zápise z tohto riadneho zasadnutia predstavenstva (č. 30/2013) nie je zaznamenané, že by predstavenstvo schválilo zrušenie určitých konkrétnych pracovných pozícií. Žiadne uznesenie o znížení počtu zamestnancov, resp. o zrušení pracovných pozícií nebolo predstavenstvom žalovaného prijaté, ani písomne vyhotovené. Žalovaný nepreukázal, že jeho rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce bolo skutočne rozhodnutím o organizačných zmenách. Z prehľadu zamestnancov za obdobie od 23.10.2013 / od schválenia organizačnej zmeny/ do 13.01.2014 / rozviazanie pracovného pomeru so žalobkyňou/ žalovaný, ktorú skutočnosť ani nespochybnil, prijal do pracovného pomeru nových zamestnancov. Žalovaný z dôvodu tvrdého zvýšenia efektívnosti práce znížil stav zamestnancov- aj žalobkyne, pričom následne prijal do pracovného pomeru nových zamestnancov. Nebolo ani preukázané, že v dôsledku organizačnej zmeny sa znížil a teda

zefektívnil počet zamestnancov ekonomického úseku(organizačná štruktúra od 29.06.2011) resp. úseku predsedu(organizačná štruktúra od 01.11.2013) a to keďže na oddelení (neskôr odbor) finančných vzťahov podľa predchádzajúcej organizačnej štruktúry bolo 8 zamestnancov a podľa nasledujúcej totožne 8 zamestnancov, spolu s vedúcim 9 zamestnancov. Z uvedených dôvodov nešlo o rozhodnutie o organizačnej zmene o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenie efektívnosti práce. Vzhľadom k tomu, že takéto rozhodnutie je hmotnoprávnym predpokladom pre právny úkon tam, kde to právny predpis stanovuje, teda i pri výpovedi z pracovného pomeru podľa citovaného zákonného ustanovenia, jeho neexistencia ako hmotnoprávneho predpokladu výpovede má za následok jej neplatnosť. Na základe tohto záveru súd návrhu na určenie neplatnosti výpovede vyhovel. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len vtedy, ak sú súčasne splnené aj podmienky uvedené v tomto citovanom zákonnom ustanovení. Ide o hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré musia byť splnené ešte pred daním výpovede zamestnancovi. V prípade, ak zamestnávateľ mal voľné pracovné miesto a zamestnancovi ho neponúkol, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná. Nemožnosť zamestnávať pracovníka znamená, že organizácia nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o nemožnosť zamestnanca vôbec ďalej zamestnávať. Organizácia musí totiž ponúknuť zamestnancovi akékoľvek voľné miesto, ktoré je v organizácii k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne kvalifikácii zamestnanca, a to aj vtedy, keď toto miesto vyžaduje predchádzajúcu prípravu zamestnanca; záleží len na zamestnancovi, či ponuku prijme, alebo ju odmietne. Organizácia však musí ponúknuť zamestnancovi pred výpoveďou predovšetkým to voľné miesto, ktoré sa vzhľadom na jeho zdravotný stav, pracovné schopnosti a kvalifikáciu javí pre neho ako vhodné. Vhodnosť ponúkanej práce treba posudzovať podľa § 55 ods. 5 Zákonníka práce, t.j. musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii. Vhodnosť práce z hľadiska schopností zamestnanca treba posudzovať aj podľa toho, či je primeraná úrovni jeho duševných schopností, jeho telesnej zdatnosti, pracovnej zručnosti, ako aj ostatným osobným vlastnostiam, ktoré majú priamy vplyv a vzťah k nárokom a požiadavkám kladeným na výkon určitej práce. Ak zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesto, ktoré by bolo pre zamestnanca vhodné, je povinný mu ponúknuť pre neho inak vhodnú prácu, a to aj menej kvalifikovanú. Ponuka práce platí počas výpovednej doby a je absolútna. Splnenie povinnosti vyplývajúcej zamestnávateľovi z citovaného zákonného ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce ako hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa musí preukázať zamestnávateľ, žalovaný.

7. Vykonaným dokazovaním bolo nesporné, že žalovaný počas výpovednej doby žalobkyne až do jej skončenia disponoval množstvom pracovných miest, ktoré zodpovedali pracovným schopnostiam, kvalifikácii žalobkyne ako absolventky SOU odbor predavač, s vysokoškolským ekonomickým vzdelaním, dlhoročnou praxou v ekonomickej oblasti. Nesporne spĺňala i predpoklady na miesta s výkonom práce v obciach bezprostredne susediacich s miestom predchádzajúceho reálneho výkonu práce žalobkyne (Soblahov, Záblatie) resp. zodpovedajúcim dohodnutému miestu výkonu práce (podľa pracovnej zmluvy) žalobkyne (okres Trenčín). Neobstojí preto námietka žalovaného v tom zmysle, že miesto výkonu práce bolo v okolí Trenčína, keď toto navyše z hľadiska citovaného zákonného ustanovenia nemá právne opodstatnenie. Tieto pracovné miesta žalovaný žalobkyni preukázateľne neponúkol, ktorú skutočnosť ani nespochybnil. Žalovaný tak nepreukázal, že je splnená hmotnoprávna podmienka vyplývajúca z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce týkajúca sa jeho povinnosti ponúknuť žalobkyni inú vhodnú prácu, ktorú žalovaný preukázateľne v predmetnom období k dispozícii mal. Iniciatíva žalovanej v tomto smere je právne bezpredmetná. Na základe týchto skutočností s poukazom na citované zákonné ustanovenia dospel súd k záveru, že žaloba, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, bola podaná dôvodne a preto jej vyhovel. S poukazom na hospodárnosť konania súd vzhľadom na uvedený záver sa už ďalšími dôvodmi neplatnosti uvádzanými v žalobe podrobnejšie nezaoberal.

8. Pokiaľ ide o návrh žalovaného, aby súd vyslovil, že od žalovaného nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, nakoľko nemal za preukázané relevantné skutočnosti, ktoré by zdôvodnili takýto záver. Mal zato, že ekonomická situácia žalovaného, ktorý sa prechodne ocitol v situácii, keď spláca záväzky z predchádzajúcich období a stabilizuje svoju ekonomickú situáciu, nie je postačujúci. Nie je dané správanie žalobkyne, jej postoj k plneniu pracovných úloh, ktoré ohrozili alebo môžu ohroziť zamestnávateľa. Nebolo ani preukázané, že počas konania došlo k reorganizačným zmenám u zamestnávateľa takého charakteru, že zamestnávateľ objektívne nepotrebuje výkon práce žalobkyne. Z týchto dôvodov súd návrhu žalovaného nevyhovel. V zmysle ustanovenia § 166 ods. 2 CSP súd návrh v časti o zaplatenie náhrady mzdy vylúčil na samostatné konanie. O trovách konania súd

rozhodol podľa § 255 Civilného sporového poriadku a priznal úspešnej žalobkyni právo na náhradu trov konania v rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

9. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný odvolanie a to v celom rozsahu. Namietal, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci /§ 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP/. Žalovaný nesúhlasí so závermi súdu prvej inštancie v bode 35. odôvodnenia, keď súd uviedol, že nebola preukázaná existencia písomného rozhodnutia zamestnávateľa žalobkyne o znížení počtu zamestnancov, resp. zrušení pracovných pozícií. Na č.l. 92 spisu sa nachádza písomný materiál, predložený do predstavenstva žalovaného dňa 23.10.2013 k zmene Organizačného poriadku COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo č. VIII/30-3/2013 zo dňa 18.10.2013, v ktorom je v časti Návrh uznesenia výslovne uvedené: Predstavenstvo COOP Jednota Trenčín, SD po prerokovaní predloženého materiálu tento schvaľuje. Súčasne schvaľuje z dôvodu zníženia stavu počtu zamestnancov s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce, zrušiť ku dňu nadobudnutia platnosti schváleného organizačného poriadku pracovné miesta o 1 zamestnanca- vedúci ekonomického úseku, 1 zamestnanca - referát inventarizácie, 1 zamestnanca - referát prevádzkovej učtarne, 1 zamestnanca - referát správy majetku a investícií, 1 zamestnanca- vodič osobného motorového vozidla.. V zápise č. 30/2013 z riadneho zasadnutia predstavenstva COOP Jednota Trenčín, SD zo dňa 23.10.2013 je uvedené pod bodom VIII: rôzne číslom 5 Návrh zmeny organizačného poriadku COOP Jednota Trenčín uvedené znenie schváleného uznesenia predstavenstva družstva v písm. B1 Schvaľuje sa: „ Nový organizačný poriadok, prerokovaný a schválený predstavenstvom družstva dňa 23.10.2013, ktorý nadobúda platnosť dňom 01.11.2013 Za schválenie predloženého uznesenia hlasovalo 7 členov predstavenstva, 2 členovia predstavenstva sa zdržali a 1 člen predstavenstva bol proti. Dôvodom prijatia novej úpravy Organizačného poriadku je zníženie stavu zamestnancov s cieľom zvýšenia efektívnosti práce. Organizačným poriadkom sa rušia tieto pracovné pozície: 1 zamestnanca - vedúci ekonomického úseku, 1 zamestnanca - referát inventarizácie, 1 zamestnanca - referát prevádzkovej učtarne, 1 zamestnanca - referát správy majetku a investícií, 1 zamestnanca - vodič osobného motorového vozidla. V zmysle čl. 21 Stanov COOP Jednota Trenčín , spotrebné družstvo v znení platnom v čase prijatia rozhodnutia predstavenstva uvedeného v bode 5 tohto odvolania, nepatrilo rozhodovanie o organizačnom usporiadaní a počte zamestnancov do právomoci Zhromaždenia delegátov ako najvyššieho orgánu družstva . Táto právomoc bola zverená do kompetencie predstavenstva žalovaného, ako i právo rozhodovať o organizačnej štruktúre družstva. V zmysle čl. 7 ods. 1 rokovacieho poriadku o rokovaní predstavenstva vyhotovuje sekretariát družstva zápis. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti má žalovaný za to, že v súdnom konaní bolo dostatočne preukázané listinnými dôkazmi, že žalovaný - jeho predstavenstvo v súlade s platným znením Obchodného zákonníka, jeho Stanov a Rokovacieho poriadku prijalo ako štatutárny orgán stanovený v zmysle zákona písomné rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. K zníženiu počtu zamestnancov došlo rozhodnutím zamestnávateľa na referáte inventarizácie, referáte prevádzkovej učtarne, referáte správy majetku a investícií, o vodiča motorového vozidla a o vedúceho ekonomického úseku. Prijaté rozhodnutie žalovaného a znížení počtu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce sa absolútne nedotýkalo odboru finančných vzťahov, ktorý nikdy podľa organizačných poriadkov žalovaného založených v spise (org. poriadok platný v rokoch 2011-2016 a org. poriadok platný od 01.11.2013) nikdy ani oddelením nebol. Zrušené pracovné miesto sa týkalo vedúcej ekonomického úseku. Funkcia vedúceho ekonomického úseku odo dňa jej zrušenia organizačným poriadkom platným od 01.11.2013 nebola do organizačnej štruktúry zaradená až do dňa písania tohto odvolania ani po zmene vedenia. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti má žalovaný za to, že dostatočne preukázal zrušenie pracovného miesta a ďalších 4 pracovných miest zmenou organizačného poriadku, platného od 01.11.2013 s tým, že je preukázaná aj príčinná súvislosť medzi zrušením uvedených pracovných miest a zvýšením efektívnosti hospodárenia žalovaného. Právna zástupkyňa žalovaného na pojednávaní dňa 11.06.2019 založila do súdneho spisu prvostupňovému súdu listinný dôkazný prostriedok - rekapituláciu prepustených zamestnancov na základe rozhodnutia predstavenstva žalovaného o organizačnej zmene k 01.11.2013 vrátane úspory miezd , ktorou preukázala úsporu finančných prostriedkov na mzdách zamestnancov, s ktorými zamestnávateľ rozviazal v zmysle uvedeného rozhodnutia o organizačnej zmene od 01.11.2013 pracovné pomery. Na základe vyššie uvedených skutočností má žalovaný za to, že v konaní bolo dostatočne listinnými dôkazmi preukázané splnenie hmotnoprávnych podmienok, týkajúcich sa platnosti výpovede danej žalobkyni, a to prijatie písomného rozhodnutia o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce v súlade s platným Obchodným zákonníkom a

vnútornými predpismi žalovaného v čase prijatia rozhodnutia ako aj príčinnú súvislosť medzi prijatým rozhodnutím a zefektívnením práce žalovaného. Poukázal na ust. § 63 ods. 2, § 43 ods. 1 písm. b/, § 54, § 55 ods. 1, 2, § 57 Zákonníka práce, keď v súlade s uzatvorenou pracovnou zmluvou medzi žalobkyňou a žalovaným zo dňa 27.10.2006 bolo dohodnuté miesto výkonu práce ekonomický úsek v COOP Jednota Trenčín, čiže miesto výkonu práce bolo jednoznačne špecifikované sídlom žalovaného - administratívna budova, v ktorej sídlil ekonomický úsek, teda Hasičská 2, Trenčín, ktoré sa od 19.05.2007 so súhlasom žalobkyne zmenilo na adresu Mierové nám. 19, Trenčín. V súlade s týmto ujednaním je Jednota oprávnená zamestnanca kedykoľvek použiť pre prácu i v iných prevádzkarňach v COOP Jednote Trenčín za nezmenených pracovných podmienok. Podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi žalobkyňou a žalovaným dňa 27.10.2006 dohodli žalovaný so žalobkyňou: „na základe tejto pracovnej zmluvy zamestnanec nastúpi na prevádzkovú jednotku - ekonomický úsek v COOP Jednota Trenčín.“ Súčasne však v zmysle ustanovenia § 57 dohodli vzhľadom na povahu práce a miesto výkonu práce pracovnú zmluvu s možnosťou vysielat' zamestnanca na pracovné cesty do iných prevádzkarní COOP Jednoty Trenčín, situovaných v okrese Trenčín („v súlade s týmto ujednaním je Jednota oprávnená zamestnanca kedykoľvek použiť pre prácu i v iných prevádzkarňach v COOP Jednote Trenčín za nezmenených podmienok“). Výklad uvedenej dohody v zmluve, ktorý použil prvostupňový súd v bode 38 odôvodnenia Rozsudku napadnutého týmto odvolaním, že dohodnutým miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy žalobkyne boli okres Trenčín, je v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce a prejavom vôle účastníkov konania pri uzatváraní pracovnej zmluvy v roku 2006. Iný výklad miesta výkonu práce v pracovnej zmluve, uzavretej medzi žalobkyňou a žalovaným by znamenal, že žalovaný by mohol vysielat' žalobkyňu na výkon práce bez akéhokoľvek obmedzenia pri zmene dohodnutého ako druhu práce (zákoník stanovoval len na základe dohody účastníkov pracovného pomeru alebo v zákonom stanovených prípadoch ako povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu), tak aj miesta výkonu práce (zákoník poznal a pozná iba na základe dohody účastníkov pracovnej zmluvy alebo vyslanie na pracovnú cestu za podmienok stanovených zákonom), ktoré boli prísne Zákonníkom práce regulované v ustanoveniach §§ 55 až 57 a samozrejme aj dobrými mravmi, čo by bolo a je v rozpore s ustanovením § 15 Zákonníka práce. Závery súdu prvej inštancie uvedené v bode 36 odvolaním napadnutého rozsudku, že žalovaný mal absolútnu ponukovú povinnosť, teda bol povinný ponúknuť zamestnancovi akékoľvek voľné miesto, ktoré je v organizácii k dispozícii v čase výpovede s výkonom práce v obciach bezprostredne susediacich s miestom predchádzajúceho reálneho výkonu práce žalobkyne (Soblahov, Záblatie) resp. zodpovedajúcim dohodnutému miestu výkonu práce (podľa pracovnej zmluvy) žalobkyne (okres Trenčín) je v rozpore s miestom výkonu práce, dohodnutým medzi žalobkyňou a žalovaným v pracovnej zmluve zo dňa 27.10.2006 ako aj ustanovením § 63 ods.2 písm. a) Zákonníka práce v znení platnom ku dňu dania výpovede žalobkyne. Zoznamu Sociálnej poisťovne v bode 22 odôvodnenia Rozsudku napadnutého týmto odvolaním boli prijatí do iného miesta výkonu práce, ako bolo miesto výkonu práce dohodnuté medzi žalobkyňou a žalovaným v pracovnej zmluve žalobkyne. Z prehľadu predloženého Sociálnou poisťovňou vyplýva, že žalovaný v čase dania výpovede žalobkyne nemal možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti, najmä skutočnosť, že žalovaný splnil všetky hmotnoprávne podmienky, stanovené zákonom pre platnosť výpovede navrhol, aby odvolací súd vydal rozhodnutie, ktorým zmení rozsudok prvostupňového súdu tak, že žalobu žalobkyne zamietá a žalovanému prizná právo na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania v rozsahu 100%.

10. Žalobkyňa v písomne podanom vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedla, že s podaným odvolaním nesúhlasí a tvrdenia v ňom uvedené považuje za nepravdivé, účelové a tendenčné. Súd prvej inštancie v bode 35 odôvodnenia odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že vykonaným dokazovaním nebola preukázaná existencia písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení počtu zamestnancov, resp. o zrušení pracovných pozícií, podľa ktorého by sa žalobkyňa stala nadbytočnou pre žalovaného. Žalobkyňa sa plne s týmto názorom stotožňuje. V zmysle ust. § 63 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce, základnými predpokladmi pre použitie tohto výpovedného dôvodu sú písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a príčinná súvislosť medzi týmto rozhodnutím a nadbytočnosťou zamestnanca. V prípade, ak vzniknú pochybnosti, či zamestnávateľ urobil písomné rozhodnutie o organizačných zmenách, súd sa môže a musí zaoberať tým, či takéto písomné rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho urobil zamestnávateľ. Samotné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru teda súd síce nemôže preskúmať z hľadiska jeho platnosti ako

právneho úkonu, pretože takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom, avšak v pochybnostiach sa súd zaoberá tým, či takéto rozhodnutie zamestnávateľa bolo skutočne prijaté a či ho urobil zamestnávateľ alebo príslušný orgán. V konaní pred súdom prvej inštancie bolo jednoznačne preukázané, že takéto písomné rozhodnutie žalovaného ako zamestnávateľa prijaté nebolo, preto je správny názor súdu prvej inštancie, že v konaní nebola preukázaná existencia písomného rozhodnutia žalovaného ako zamestnávateľa žalobkyne o organizačných zmenách. Pokiaľ ide o druhý dôvod neplatnosti výpovede, a to nesplnenie ponukovej povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, má žalovaný za to, že nemal možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, spochybňuje miesto výkonu práce žalobkyne, ako aj absolútnu ponukovú povinnosť žalovaného ako zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Z ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ je povinný ponúknuť nadbytočnému zamestnancovi prácu, a to aj na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, čo znamená, že je povinný mu ponúknuť akékoľvek miesto v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Vhodnosť ponúknutého pracovného miesta sa skúma až vtedy, ak zamestnanec nie je ochotný na túto prácu prejsť. Z uvedeného vyplýva, že vhodnosť ponúknutej práce nemá právo posudzovať zamestnávateľ, ale toto právo Zákonník práce priznáva zamestnancovi. 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, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, príp. jeho kvalifikácii. Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ (z uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/26112007). Pokiaľ ide o miesto výkonu práce žalobkyne, žalovaný k podanému odvolaniu priložil pracovnú zmluvu žalobkyne, ktorá sa však už v súdnom spise nachádza a s ktorou mal súd prvej inštancie možnosť sa oboznámiť. V bode 2 pracovnej zmluvy žalobkyne so žalovaným zo dňa 27.10.2006 je uvedené: "Od tohto dňa zamestnanec bude pracovať vo funkcii Vedúca ekonomického úseku na základe vymenovania v okrese Trenčín. Na základe tejto pracovnej zmluvy zamestnanec nastúpi na prevádzkovú jednotku Ekon. úsek v COOP Jednota TN. V súlade s týmto ujednaním je Jednota oprávnená zamestnanca kedykoľvek použiť pre prácu i v iných prevádzkarňach v COOP Jednota Trenčín, za nezmenených podmienok. "Na základe uvedeného je tak jednoznačne správny názor súdu prvej inštancie o tom, že miestom výkonu práce žalobkyne bol okres Trenčín. Tvrdenia žalovaného ohľadne miesta výkonu práce žalobkyne v podanom odvolaní sú tendenčné a účelové priamo v rozpore so samotnou pracovnou zmluvou žalobkyne, ktorú mimochodom vypracoval samotný žalovaný. V konaní pred súdom prvej inštancie bolo preukázané, že žalovaný počas výpovednej doby žalobkyne disponoval množstvom pracovných miest, ktoré zodpovedali pracovným schopnostiam žalobkyne, jej kvalifikácii, ako absolventky SOU odbor predavač, s vysokoškolským ekonomickým vzdelaním, dlhoročnou praxou v ekonomickej oblasti a ani jedno z týchto miest žalovaný neponúkol žalobkyňi. Navrhla, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil a žalobkyňi priznal náhradu trov odvolacieho konania.

11. Žalovaný v písomne podanom vyjadrení uviedol, že vo vzťahu k posudzovaniu existencie organizačnej zmeny u zamestnávateľa (a jej interpretácie), ktorej výsledkom je, že zamestnanec dostane výpoveď v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov („Zákonník práce“ alebo „ZP“), je nutné prihliadať najmä k nasledovným rozhodnutiam: Rozhodnutie R 3/1992: „Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.“ Rozhodnutie 6 Cdo 69/1994 a tiež rozhodnutie 21 Cdo 1 105/2001 stanovujú, že „Rozhodnutie zamestnávateľa nie je právnym úkonom, je to hmotnoprávny predpoklad pre právny úkon. Pretože nejde o právny úkon, nie je možné ho preskúmať z hľadiska platnosti na súde. Súd sa môže zaoberať otázkou, či také rozhodnutie bolo prijaté a či ho prijal zamestnávateľ.“ Rozhodnutie Cdo 1494/2014 zo 6. novembra 2015 stanovuje, že: „Z dôvodu, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, tak ho nemožno samo o sebe skúmať z hľadiska platnosti v zmysle zásad uvedených v Zákonníku práce; nemožno ani skúmať, či zmena organizačnej štruktúry bola dôvodná alebo nie. Je nepochybné, že konanie žalovanej „sledovalo od začiatku odchod žalobcu zo spoločnosti“. Toto však nemožno považovať za rozpor s dobrými mravmi, pretože práve to je vlastným účelom a zmyslom výpovede.

Je možné, že spory medzi účastníkmi mohli byť pohnútkou k prijatiu tohto organizačného opatrenia, táto skutočnosť sama osebe neznamena, že jej jediným zmyslom bolo žalovaného poškodiť. Opačný názor by znamenal, že ak by nastali v právnickej osobe spory medzi osobami podieľajúcimi sa na rôznych stupňoch na riadení spoločnosti, bolo by v tomto prípade vylúčené schvaľovať organizačné opatrenia, ktoré by umožňovali ďalšiu „bezporuchovú“ činnosť v právnickej spoločnosti. Z vyššie uvedeného, ako aj zo samotného spisu je zrejmé, že argumentácia žalobkyne je bez právnej relevancie, nakoľko je zrejmé, že vo vzťahu k rozhodnutiu zamestnávateľa o organizačnej zmene má súd povinnosť skúmať len to, či k predmetnému rozhodnutiu došlo alebo nedošlo, a teda či predmetná organizačná zmena nastala alebo nenastala. Je nutné zdôrazniť, že v bodoch 14 až 17 odôvodnenia rozsudku je jasne konštatovaná existencia predmetnej organizačnej zmeny. Je nepochopiteľné, akým spôsobom mohol súd dospieť k záveru, že vykonaným dokazovaním nebola preukázaná existencia písomného rozhodnutia zamestnávateľa žalobkyne o znížení počtu zamestnancov, resp. o zrušení pracovných pozícií, podľa ktorého sa žalobkyňa stala pre žalovaného nadbytočnou. Ďalej je nutné zdôrazniť, že záver prezentovaný súdom v bode 35 odôvodnenia rozsudku, je v rozpore so závermi výsluchu štatutárneho zástupcu žalovaného, ktorý potvrdzuje existenciu predmetnej organizačnej zmeny. Ďalej je nutné zdôrazniť, že výpoveď bola prerokovaná s odborovou organizáciou. Povinnosťou súdu je výlučne iba skúmať existenciu predmetného rozhodnutia. Vzhľadom nato, že súd v tomto prípade evidentne prihliadal ku skutočnostiam, ku ktorým v zmysle ustálenej rozhodovacej praxe súdov vyššej inštancie prihliadať nemá, považuje žalovaný postup súdu prvej inštancie za nezákonný. Vo vzťahu k existencii tzv. ponukovej povinnosti v zmysle ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce poukázal na uznesenia Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 M Cdo 5/2010 a uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4Cdo/161/2017 zo dňa 23. apríla 2018, ktorú treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede.“ Povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi pracovnú pozíciu v zmysle vyššie citovaného ustanovenia Zákonníka práce existuje len v tom prípade, že voľná pracovná pozícia je u zamestnávateľa k dispozícii v deň doručenia výpovede zamestnancovi. Rozhodujúcou pri ponukovej povinnosti je skutočnosť, či sa daná pracovná pozícia nachádza v organizačnej štruktúre zamestnávateľa, pričom musí byť vedená ako neobsadená.“ V zmysle vyššie citovaných uznesení Najvyššieho súdu SR (a značného množstva rozhodnutí rôznych súdnych inštancií, ktoré sa na ne odkazujú, napr. uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/234/2018 zo dňa 25. apríla 2019, rozsudok Krajského súdu Košice sp. zn. 1 Co 272/2016 z 31. mája 2017, rozsudok Krajského súdu Prešov sp. zn. 20CoPr/2/2019 zo dňa 21. novembra 2019, rozsudok Krajského súdu Trenčín sp. zn. 6Co/347/2017 zo dňa 31. júla 2018 a mnoho ďalších) je žalovaný toho názoru, že je nutné považovať za ustálenú rozhodovaciu prax súdov Slovenskej republiky, že predmetné ustanovenie a existenciu tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa je nutné posudzovať v čase dania výpovede, a nie neskôr počas trvania výpovednej doby žalobkyne tak, ako vo svojom vyjadrení uvádza. Ak by sa odvolací súd stotožnil s argumentáciou žalobcu, tak by došlo k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe Najvyššieho súdu Slovenskej republiky a zároveň by to viedlo k interpretácii predmetnej právnej normy, ktorá by bola výslovne v rozpore s príslušným ustanovením Zákonníka práce. Žalovaný splnil hmotnoprávne podmienky stanovené zákonom pre platnosť výpovede. Odvolací súd by mal v súlade s § 390 písm. a) CSP vo veci rozhodnúť sám tak, že žalobu v plnom rozsahu zamietne a prizná žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100%. Súd sa v prerokovávanom prípade vôbec nevyrovnal s argumentmi a návrhmi žalovaného. V tomto kontexte je nutné poukázať na rozhodnutie ústavného súdu, ktorý v náleze sp. zn. IV. ÚS 296/09 uviedol: „V prípade argumentácie navrhovateľa obsiahnutej v žalobe o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia správneho orgánu (§ 247 a nasl. OSP) spochybňujúcej správnosť právnych záverov napadnutého rozhodnutia je nevyhnutné, aby s jeho myšlienkovými konštrukciami, na ktorých je táto argumentácia založená, sa všeobecný súd v odôvodnení rozhodnutia v potrebnom rozsahu zaoberal a vysporiadal sa s nimi a nadväzne na to sa s nimi buď stotožnil, alebo ich vyvrátil, resp. spochybnil. Iba takýto prístup môže zodpovedať kritériám riadneho odôvodnenia rozhodnutia ako jedného zo základných atribútov spravodlivého procesu. Ústavný súd SR v náleze sp. zn. III. ÚS 311/07, v ktorom posudzoval rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, uviedol, že „rozsudok najvyššieho súdu podrobil prísnej konfrontácii s argumentmi sťažovateľa obsiahnutými v dovolaní majúcom na pamäti, že ... účastníkovi konania musí dať odpoveď na podstatné otázky a námietky spochybňujúce závery namietaného rozhodnutia v závažných a samotné rozhodnutie ovplyvňujúcich súvislostiach.“ Rovnako platí aj, ako už bolo uvedené vyššie, že: „Súčasťou obsahu základného práva na spravodlivý proces je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu“ (napr. IV. ÚS 115/03, III. ÚS 119/03, III. ÚS 209/04). V rozhodnutí sp. zn. II. ÚS 200/09 Ústavný súd SR obdobne uviedol: „Z uvedeného

preto možno vyvodiť záver, 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 (obdobne napr. II. ÚS 193/06, III. ÚS 198/07).“ Ústavný súd SR dodáva: „Ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument...“ (napr. II. ÚS 410/06). Vo vzťahu k dôkazom navrhovaným účastníkmi konania Ústavný súd SR v náleze sp. zn. I. ÚS 114/08 uviedol: „Z formulácie § 132 OSP [aktuálne § 191 CSP] možno vyvodiť, že súd je povinný navzájom si odporujúce dôkazy hodnotiť a zdôvodniť, napr. prečo niektoré z nich považuje za nevierohodné, prečo niektoré odmietol vziať pri formulovaní rozhodnutia do úvahy, prípadne aj prečo sa niektorými dôkaznými návrhmi odmietol zaoberať vôbec. Tieto nedostatky odôvodnenia, spolu s tzv. opomenutými dôkazmi (o ktorých súd v konaní nerozhodol vôbec) zakladajú vadu nepreskúmateľnosti rozhodnutia.“ Z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva, ako aj rozhodnutí Ústavného súdu Slovenskej republiky vyplýva, že tak základné právo podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy, ako aj právo podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru v sebe zahŕňajú aj právo na rovnosť zbraní, kontradiktórnosť konania a odôvodnenie rozhodnutia (II. ÚS 383/06). Obsah práva na spravodlivý súdny proces nespočíva len v tom, že osobám nemožno brániť v uplatnení práva alebo ich diskriminovať pri jeho uplatňovaní. Obsahom tohto práva je i relevantné konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Ak je toto konanie v rozpore s procesnými zásadami, porušuje ústavnoprávne princípy (II. ÚS 85/06). Žalovaný má za to, že z vyššie uvedeného je zrejmé, že predmetný rozsudok trpí veľkým množstvom vád a pochybení, preto navrhol, aby odvolací súd žalobu zamietol a žalovanému priznal náhradu trov konania v rozsahu 100%.“

12. Krajský súd v Trenčíne ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom, stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na verejnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP), dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné a rozsudok súdu prvej inštancie je potrebný ako vecne správny potvrdiť z nasledujúcich dôvodov:

13. Odvolateľ odvolaním namietal, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozsudok vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci /§ 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP/.

14. Pokiaľ ide o odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. f/ CSP <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/160/>>, podstata tohto odvolacieho dôvodu spočíva predovšetkým v nesprávnom postupe súdu prvej inštancie pri hodnotení výsledkov dokazovania. Dôsledkom toho je, že súd berie do úvahy skutočnosti, ktoré z dôkazov nevyplývajú, alebo neboli účastníkmi prednesené, prípadne, že neprihliada na skutočnosti, ktoré boli preukázané, alebo vyplývajú z prednesov účastníkov. Nesprávne skutkové zistenia môžu byť aj výsledkom logických rozporov pri hodnotení dôkazov s osobitným zreteľom na závažnosť, zákonnosť a pravdivosť získaných poznatkov.

15. Za skutkové zistenia, ktoré nemajú oporu vo vykonanom dokazovaní sa považuje taký výsledok hodnotenia dôkazov súdom, ktorý nezodpovedá postupu vyplývajúcejmu z ust. § 191 CSP. <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/160/>> Podľa citovaného ustanovenia hodnotí súd dôkazy podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pričom prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. Nesprávne hodnotenie dôkazov by bolo možné vytknúť súdu prvej inštancie v prípade, ak by zobral do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov účastníkov nevyplývajú, ani inak nevyšli v konaní najavo, prípadne, že by si nepovšimol rozhodné skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli v konaní najavo, prípadne preto, že pri hodnotení dôkazov, poprípade poznatkov, ktoré vyplývajú z prednesov strán, alebo vyšli najavo inak z hľadiska ich závažnosti, zákonnosti, pravdivosti alebo vierohodnosti je logický rozpor, alebo ak hodnotenie dôkazov odporuje citovanému zákonnému ustanoveniu.

16. Nesprávny skutkový záver je spôsobilým odvolacím dôvodom vtedy, keď súd prvej inštancie nepostupuje pri hodnotení dôkazov podľa § 191 CSP. Dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pričom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. Pri hodnotení dôkazov v súdnom konaní platí zásada voľného hodnotenia dôkazov sudcom z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Nesprávne hodnotenie dôkazov by bolo možné vytknúť súdu prvej inštancie len v prípade, ak by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov, alebo prednesov účastníkov nevyplynuli, ani inak nevyšli v konaní najavo, prípadne, že by si nepovšimol rozhodné skutočnosti, ktoré neboli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli v konaní najavo, prípadne preto, že v hodnotení dôkazov, či poznatkov, ktoré vyplynuli z prednesov strán, alebo vyšli najavo inak z hľadiska ich závažnosti, zákonnosti, pravdivosti alebo vierohodnosti, je logický rozpor.

17. Nesprávne právne posúdenie veci /§ 365 ods. 1 písm. h/ CSP/ je spôsobilým odvolacím dôvodom vtedy, keď súd pochybí pri aplikácii práva na zistený skutkový stav, teda prípad, kedy bol skutkový stav posúdený podľa iného právneho predpisu, než ktorý správne mal byť použitý, alebo ak síce bol aplikovaný správne určený právny predpis, ale súd ho nesprávne interpretoval (nesprávne vyložil podmienky všeobecne vyjadrené v hypotéze právnej normy a v dôsledku toho nesprávne aplikoval vlastné pravidlo, stanovené dispozíciou právnej normy).

18. Súd prvej inštancie po opätovne vykonanom dokazovaní uzavrel, že rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou, dané žalobkyni dňa 13.01.2014 je neplatné. Skúmal hmotnoprávne aj formálne náležitosti výpovede, ktorá bola daná žalobkyni podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, keď dôvodom skončenia pracovného pomeru je, že Predstavenstvo COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo dňa 23.10.2013 rozhodnutím č. VIII/30-5/2013 znížilo celkový počet zamestnancov o 5 zamestnancov. Vykonaným dokazovaním nebola preukázaná existencia písomného rozhodnutia zamestnávateľa žalobkyne o znížení počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, teda rozhodnutie o organizačných zmenách. Žalovaný ako zamestnávateľ si nesplnil v zmysle § 55 ods. 5 Zákonníka práce ponukovú povinnosť, keď v období od 23.10.2013 do 12.01.2014 prijal do zamestnania ďalších 4 zamestnancov z dôvodu doplnenia stavu. Rovnako v období od 01.02.2014 do 30.04.2014, počas výpovednej doby žalobkyne, až do jej skončenia disponoval množstvom pracovných miest, ktoré zodpovedali pracovným schopnostiam, kvalifikácii žalobkyne ako absolventky SOU odbor predavač, s vysokoškolským ekonomickým vzdelaním, ako i s miestom výkonu práce. Žalovaný nepreukázal splnenie hmotnoprávnej podmienky vyplývajúcej z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Návrh žalovaného na vyslovenie, že od žalovaného nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, ako nedôvodný zamietol, keď ekonomická situácia žalovaného, ktorý sa prechodne ocitol v situácii, keď spláca záväzky z predchádzajúcich období a stabilizuje svoju ekonomickú situáciu, nie je postačujúci a súčasne nebolo preukázané počas konania, že došlo k takým reorganizačným zmenám u žalovaného, že objektívne nepotrebuje výkon práce žalobkyne.

21. Z obsahu odvolania vyplýva, že odvolateľ napadol rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu, teda aj výrokovú časť rozhodnutia II., ktorou súd žalobu v časti o zaplatenie náhrady mzdy od 01.05.2014 do umožnenia výkonu práce vylúčil na samostatné konanie. Z obsahu odvolania však vyplýva, že odvolateľ túto časť rozhodnutia nenapáda, preto odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v tejto časti nepreskúmaval.

22. Odvolací súd sa stotožňuje so skutkovými aj právnymi závermi súdu prvej inštancie a na zdôraznenie uvádza:

23. Odvolací súd v odvolacom konaní posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov v kontexte s namietaným nesprávnym právnym posúdením, tiež to, či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne, v úplnosti, aplikoval príslušné právne predpisy, či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (Ústavný súd Slovenskej republiky II.ÚS 78/05). Súčasne posudzoval, či súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Na zdôraznenie odvolací súd uvádza, že na doplnené podanie žalovaného, argumentáciu a citáciu rozhodnutí poukazom na odklon súdu prvej inštancie od ustálenej súdnej praxe, odvolací súd podľa § 365 ods. 3 CSP neprihliadal,

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

24. Žalovaný v podanom odvolaní opätovne zotrval na svojich tvrdeniach a nesúhlasil so závermi súdu prvej inštancie o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, keď podľa tvrdení žalovaného preukázal existenciu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách ako i skutočnosť, že nemal pre žalobkyňu inú vhodnú prácu, teda príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne.

25. Podľa ust. § 63 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách .

26. Predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce sú: 1. existencia organizačnej zmeny- písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene/, nadbytočnosť zamestnanca, príčinná /objektívne jestvujúca/ súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Rozhodovacia prax zotrváva na názore, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď pre nadbytočnosť najskôr po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, nakoľko až po jeho prijatí môže mať vedomosť o novej organizačnej štruktúre a celkovom počte obsadených a voľných pracovných miest. Nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostatočným právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa , zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Pre platnosť výpovede je rozhodujúca okolnosť, aby z rozhodnutia dostatočne vyplývali vyššie uvedené ciele, teda že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, resp. tieto práce nepotrebuje. 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 v takom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. Teda je potrebné preukázať také rozhodnutie, z ktorého by vyplývali jednoznačné závery a súvis s organizačnou zmenou, zrušenie daných miest, vytvorenie novej organizačnej štruktúry, organizačné zmeny s určitou účinnosťou, ktoré sa rušia, z akého dôvodu, teda organizačná zmena musí byť jasná, zrozumiteľná, vyžadujúca potrebu zásahu do štruktúry pracovných miest žalobkyne za účelom dosiahnutie proklamovaného cieľa.

27. Odvolací súd skonštatoval, že v zmysle záverov v bode 26. svojho rozhodnutia žalovaný v konaní nepreukázal existenciu predmetného rozhodnutia. Pokiaľ sám žalovaný vo výpovedi presne, jasne a určite citoval rozhodnutie, na základe ktorého rozhodol o organizačnej zmene , bolo jeho povinnosťou predmetné rozhodnutie v konaní pred súdom prvej inštancie predložiť. Nie je možné túto skutkovú okolnosť špecifikovať odkazom na výklad stanov družstva, resp. poukazom na organizačný poriadok, prípadne odstránením vzájomných rozporov svedeckou výpoveďou .

28. Z dokazovania pred súdom prvej inštancie jednoznačne vyplýva a táto skutková okolnosť nebola žalovaným preukázaná, že žalovaný prijal rozhodnutie o organizačnej zmene, pre ktorú sa mala stať žalobkyňa nadbytočnou. Žalobkyni bolo doručené „Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 13.01.2014, kde žalovaný uviedol, že Predstavenstvo COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo, dňa 23.10.2013 svojím rozhodnutím č. VIII/30-5/2013 znížilo celkový počet zamestnancov ústredia družstva o 5 zamestnancov , pričom bola zrušená pracovná pozícia, na ktorej pracuje žalobkyňa- ako vedúca ekonomického úseku- námestník predsedu. Dôvod zrušenia pracovnej pozície je zníženie stavu zamestnancov ústredia družstva s cieľom zvýšenia efektívnosti práce. Žalovaným namietané skutočnosti sú irelevantné pre posúdenie danej veci. Sám žalovaný v listinnom dôkaze- rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou poukazuje na rozhodnutie s uvedením čísla a dátumu rozhodnutia. Odkaz žalovaného na stanov družstva nenahrádzajú predmetné rozhodnutie , preto závery súdu prvej inštancie sú správne . Žalovaný v konaní nepreukázal splnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede. Predstavenstvo družstva na riadnom zasadnutí dňa 23.10.2013 uznesením zrušilo starý organizačný poriadok a schválilo nový organizačný poriadok , keď dôvodom prijatia nového

organizačného poriadku je zníženie počtu zamestnancov, ktorá skutková okolnosť z vykonaného dokazovania nevyplýva.

29. Z vykonaného dokazovania nebolo preukázané, že by v dôsledku organizačnej zmeny došlo k zníženiu stavu zamestnancov osobitne vo vzťahu k pracovnému miestu žalobkyne, keď nie je možné urobiť jednoznačný záver o prijatí rozhodnutia žalovaným v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, že ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, teda existencia takého rozhodnutia, kde by sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa žalobkyni dáva výpoveď, aby bolo nepochybné, že žalobkyňa sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stala pre žalovaného nadbytočnou. Pre posúdenie povahy rozhodnutia bol preto v danej veci rozhodujúci jeho obsah.

30. Pokiaľ žalovaný v podanom odvolaní poukazuje na čl. 92 v súdnom spise- návrh uznesenia, k zmene organizačného poriadku COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo č. VIII/30-3/2013 zo dňa 18.10.2013, kde Predstavenstvo COOP Jednota Trenčín, SD po prerokovaní predloženého materiálu tento schvaľuje a súčasne schvaľuje z dôvodu zníženia stavu počtu zamestnancov s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce, zrušiť pracovné miesta, odvolací súd uvádza, že sám žalovaný v rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 13.01.2014 uvádza rozhodnutie č. VIII/30-5/2013 zo dňa 23.10.2013. Záverom k tejto skutkovej okolnosti uviedol, že v konaní preukázal písomné rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, toto však nekonkretizuje, jeho tvrdenia zostali vo všeobecnej rovine ničím nepodložených tvrdení.

31. Odvolateľ poukazoval na listinný dôkaz predložený na pojednávaní konanom dňa 11.6.2019- rekapitulácia prepustených zamestnancov na základe rozhodnutia predstavenstva žalovaného o reorganizačnej zmene k 01.11.2013 vrátane úspory miezd, ktorou preukázali úsporu finančných prostriedkov na mzdách zamestnancov, s ktorými zamestnávateľ rozviazal od 01.11.2013 pracovné pomery. Odvolací súd uvádza, že ani tento listinný dôkaz nemohol pre žalovaného privodiť pre neho priaznivejšie rozhodnutie, keď táto skutková okolnosť nevyplýva zo žalovaným deklarovateľmi listinnými dôkazmi.

32. Na zdôraznenie odvolací súd uzatvára, že pokiaľ žalovaný argumentoval, že na základe svojho rozhodnutia o organizačnej zmene má dôjsť k úspore miezd, teda k úspore finančných prostriedkov na mzdách zamestnancov, potom nie je zrejmé, na základe akých skutočností prijal do zamestnania v období od 23.10.2013 do 12.01.2014 ďalších 4 zamestnancov z dôvodu "doplnenia stavu" a rovnako v období od 01.02.2014 do 30.04.2014 prijal žalovaný do zamestnania ďalších 40 zamestnancov .

33. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Zamestnávateľovi dáva dve alternatívy. Po prvé, ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo treba vykladať tak, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide tu o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Po druhé, ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce Ponuková povinnosť zamestnávateľa platí rovnako aj v prípade, ak v rámci organizačnej zmeny sa súčasne stali nadbytoční viacerí zamestnanci .

34. Významným je len to, či sa žalobkyňa stala v dôsledku organizačnej zmeny zamestnávateľa- žalovaného nadbytočnou a či tu je príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, ktorá skutočnosť nebola v prejednávanej veci naplnená

35. Odvolací súd sa nestotožnil ani s ďalšou námietkou odvolateľa súvisiacou so splnením povinnosti žalovaného ponúknuť žalobkyni inú pre ňu vhodnú prácu. Pokiaľ totiž žalovaný mal voľné pracovné miesta v čase dania výpovede žalobkyni (ako aj počas jeho výpovednej doby až do skončenia jeho pracovného pomeru) k dispozícii, bez ohľadu na to, že pre tieto pracovné miesta bola určená ako kvalifikačná požiadavka vzdelania len základné, alebo len stredné odborné alebo úplné stredné odborné vzdelanie, bolo povinnosťou žalovaného takúto prácu žalobkyni ponúknuť aj keď žalobkyňa

dosiahla vyšší stupeň kvalifikácie, keďže ukončením vysokoškolského vzdelania sa u žalobkyne na spĺňaní kvalifikačných kritérií základného a stredoškolského vzdelania, ktoré už predtým nadobudla, nič nezmenilo a v žiadnom prípade spĺňanie týchto kritérií nemohla nadobudnutím vysokoškolského vzdelania stratiť. Až v prípade, že žalobkyňa by nebola ochotná prejsť na takúto inú pre ňu vhodnú prácu, by jej žalovaný mohol dať výpoveď. Pokiaľ teda žalovaný mal možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať a inú pre ňu vhodnú prácu, ktorú mal k dispozícii, jej neponúkol, absentoval hmotnoprávny predpoklad výpovede podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce.

36. Z vykonaného dokazovania pred súdom prvej inštancie jednoznačne vyplýva, že žalovaný pred výpoveďou, počas výpovednej doby až do jej skončenia disponoval množstvom pracovných miest, ktoré zodpovedali pracovným schopnostiam, kvalifikácii žalobkyne ako absolventky SOU odbor predavačka s dlhoročnou praxou v ekonomickej oblasti, keď podľa zoznamu zamestnancov prijatých žalovaným v období od 23.10.2013 do 12.01.2014 prijal do zamestnania ďalších 4 zamestnancov z dôvodu doplnenia stavu. Rovnako v období od 01.02.2014 do 30.04.2014 prijal žalovaný do zamestnania ďalších zamestnancov.

37. Pokiaľ žalovaný namietal, že nesúhlasí so závermi súdu prvej inštancie, že miestom výkonu práce žalobkyne je okres Trenčín, pričom v rámci svojej argumentácie túto skutkovú okolnosť nevyvrátil, keď súčasne poukázal na pracovnú zmluvu uzatvorenú medzi žalobkyňou a žalovaným dňa 27.10.2006, kde bolo dohodnuté miesto výkonu práce Trenčín, Hasičská 2, pre výkon práce ekonomickej úsek v COOP Jednota Trenčín s možnosťou výkonu práce aj v iných prevádzkach v COOP Jednota Trenčín v okrese Trenčín. V bode 2 pracovnej zmluvy je uvedené, že žalobkyňa bude pracovať vo funkcii Vedúca ekonomickej úseku na základe vymenovania v Okrese Trenčín. S poukazom na správne závery súdu prvej inštancie, keď žalovaný disponoval počas výpovednej doby žalobkyne až do jej skončenia množstvom pracovných miest v obciach bezprostredne susediacich s miestom predchádzajúceho reálneho výkonu práce žalobkyne, ktoré žalovaný žalobkyňu neponúkol, preto námietky žalovaného poukazom na miesto výkonu práce sú v celom rozsahu nedôvodné.

38. Záverom odvolací súd potvrdil aj výrok III. napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktorým zamietol návrh žalovaného, aby súd vyslovil, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu aj ďalej zamestnával, keď správne uzavrel, že pre prijatie jednoznačného záveru o dôvodnosti predmetného návrhu žalovaného v tejto časti nemal za preukázané relevantné skutočnosti. Zdôraznil, že ekonomickej situácii žalovaného, ktorý sa ocitol v situácii, keď spláca záväzky z predchádzajúcich období a stabilizuje tak svoju ekonomickej situáciu je len prechodného charakteru. Uzavrel, že počas konania nebolo preukázané, že došlo k takým reorganizačným zmenám u žalovaného, že objektívne nepotrebuje výkon žalobkyne. Odvolací súd sa s týmto záverom v plnom rozsahu stotožňuje, pričom poukazuje v tomto smere na odvolacie námietky žalovaného, ktorý napadol rozsudok súdu prvej inštancie aj v tejto časti, avšak bez vecnej argumentácie.

39. Odvolací súd uzatvára, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď pre nadbytočnosť / § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce/ najskôr po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, nakoľko až po jeho prijatí môže mať vedomosť o novej organizačnej štruktúre a celkovom počte obsadených a voľných pracovných miest, pričom z časového hľadiska sa ponuka inej vhodnej práce musí uskutočniť ešte pred tým, ako dá zamestnávateľ výpoveď, najskôr však po rozhodnutí zamestnávateľa o príslušnej organizačnej zmene. Nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, ide tu o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať.

40. Neboli splnené základné hmotnoprávne podmienky, s ktorými zákon spája platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, teda príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne. Vo vzťahu k posudzovaniu ponukovej povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce bolo v konaní jednoznačne preukázané, že žalovaný v čase rozviazania pracovného pomeru disponoval voľnými pracovnými miestami, ktoré v rámci ponukovej povinnosti nepoužil, pričom si nespĺnil tým ďalšiu, z hmotnoprávnym ch predpokladov pre prijatie záveru platnosti výpovede.

41. Rozhodnutie súdu prvej inštancie podľa názoru odvolacieho súdu dostatočne objasňuje skutkový a právny základ rozhodnutia, podáva jasnú a zreteľnú odpoveď na riešenie konkrétneho problému, vysvetľuje svoje argumenty, ktoré súd viedli k definitívnemu záveru o dôvodnosti podanej žaloby.

42. Odvolacie námietky žalovaného boli preto nedôvodné.

43. Odvolací súd preto rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny v napadnutých častiach výroku I., III., ako aj súvisiaci výrok IV. o trovách konania, ktorý plne zodpovedá procesnému úspechu strán v konaní a zákonným ustanoveniam v ňom uvedeným, podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

44. O náhrade trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods.1, § 262 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní bola plne úspešná žalobkyňa, preto odvolací súd priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

45. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Trenčíne pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) 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 (§ 427 ods. 1 CSP).

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