

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 2CoPr/5/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1116204634
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 05. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michaela Králová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2021:1116204634.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Michaely Královej a členiek senátu JUDr. Ivany Jahnovej a JUDr. Nadeždy Wallnerovej v právnej veci žalobkyne: K. T., R. A. X.XX.XXXX, D.: H. XXXX/XX, D., zastúpená: Advokátskou kanceláriou Mandzák a spol. s r.o., so sídlom: Zámocká 5, Bratislava, proti žalovanému: Najvyšší súd Slovenskej republiky, so sídlom: Župné nám. 13, Bratislava, IČO: 00 165 581, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o určenie, že pracovný pomer trvá, o odvolaní žalobkyne a žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo dňa 22. júna 2017, č.k. 18Cpr/2/2016-167, takto

rozhodol:

I. Odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava I, zo dňa 22.06.2017 č. k. 18Cpr/2/2016-167 vo výroku, ktorým súd prvej inštancie určil neplatnosť výpovede z pracovného pomeru zo dňa 30.10.2015 danej žalovaným žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, m e n í tak, že žalobu žalobkyne z a m i e t a .

II. Odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava I, zo dňa 22.06.2017 č. k. 18Cpr/2/2016-167 vo výroku, ktorým súd prvej inštancie žalobu vo zvyšnej časti (o určenie, že pracovný pomer trvá) zamietol, p o t v r d z u j e .

III. Žalovaný má nárok na náhradu trov prvoinštančného, odvolacieho a dovolacieho konania v celom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 30.10.2015 daná žalovaným žalobkyni, podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej aj ZP) je neplatná a vo zvyšnej časti žalobu zamietol. Žalobkyni priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

2. Súd prvej inštancie rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 30.10.2015 podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a určenia, že pracovný pomer so žalovaným trvá. Žalobkyňa nárok odôvodnila tým, že so žalovaným uzatvorila dňa 27.09.2010 písomnú pracovnú zmluvu, pričom žalovaný e-mailom doručil žalobkyni dňa 30.10.2015 podanie označené ako výpoveď s číslom Spr. 1334/2015, v ktorej žalobkyni oznámil, že s ňou ukončuje pracovný pomer, z dôvodu organizačnej zmeny prijatej dňa 30.10.2015 a účinnej dňom 01.11.2015. Žalobkyňa podaním zo dňa 05.11.2015 žalovanému oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. Neplatnosť výpovede namietala z dôvodu, že výpoveď jej bola daná z dôvodu organizačnej zmeny, s ktorou ju žalovaný vopred neoboznámil. Taktiež namietala určitosť vymedzenia výpovedného dôvodu vo výpovedi, nakoľko formulácia výpovedného dôvodu nevymedzovala dostatočne určito výpovedný dôvod z hľadiska organizačnej zmeny a nadbytočnosti

pracovníka. Žalobkyňa neskôr poukázala aj na to, že výpoveď z pracovného pomeru nespĺňa formálne a materiálne náležitosti, a žalovaný, ako zamestnávateľ si nespĺnil svoju ponukovú povinnosť, a preto je táto výpoveď neplatná.

3. Žalovaný vo svojom vyjadrení k žalobe uviedol, že pracovný pomer žalobkyne bol skončený výpoveďou zo strany zamestnávateľa, podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti žalobkyne v dôsledku zrušenia jej pracovného miesta v knižnici Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky o organizačnej zmene zo dňa 30.10.2015, číslo: Spr. 1334/2015 s účinnosťou od 01.11.2015. Uvedená výpoveď bola vopred riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce, ako aj v zmysle Kolektívnej zmluvy na roky 2015 - 2016. Zástupcovia zamestnancov - Základná organizácia odborového zväzu zamestnancov Justície pri Najvyššom súde SR vopred súhlasili s výpoveďou, ktorá bola daná žalobkyni, z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalovaný doručoval výpoveď žalobkyni na pracovisku dňa 30.10.2015, pričom túto výpoveď žalobkyňa po oboznámení sa s obsahom a dôvodmi výpovede odmietla prevziať, a následne na to žalobkyni bola výpoveď zaslaná na jej pracovnú e-mailovú adresu. Žalovaný argumentoval, že nevytvoril znovu zrušené pracovné miesto a na zabezpečenie knižničných služieb neprijal nového zamestnanca. Poskytovanie knižnično-informačných služieb bolo riešené kumulovaním činnosti iného zamestnanca, ktorý popri svojej doterajšej pracovnej náplni má rozšírenú činnosť o knižničnú agendu.

4. Súd prvej inštancie vychádzal zo skutkového stavu, že žalobkyňa vykonávala pre žalovaného prácu vo verejnom záujme na základe pracovnej zmluvy zo dňa 27.09.2010. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú. Predmetom jej činnosti bolo samostatné vykonávanie odbornej knihovníckej, bibliografickej, rešeršnej a inej informačnej agendy, spracúvanie záznamov o dokumente, informačná príprava používateľov v knižnici zamestnávateľa. Miesto výkonu práce bolo v sídle žalovaného, organizačný útvar: Správa súdu - knižnica. Dňa 30.10.2015 jej bola S.. X. I., riaditeľom kancelárie predsedníčky Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, doručovaná výpoveď z pracovného pomeru v súvislosti s oznámením o organizačnej zmene a zrušením jej pracovnej pozície. Vzhľadom k tomu, že o organizačnej zmene žalobkyňa do uvedeného okamihu nemala vedomosť a samotná výpoveď neobsahovala dátum rozhodnutia o organizačnej zmene a o skončení pracovného pomeru a ani číslo vnútornej pošty (Spr.), výpoveď odmietla prevziať a tak jej táto bola zo strany žalovaného doručená emailom. Žalobkyňa s výpoveďou z pracovného pomeru nesúhlasila, a preto listom zo dňa 05.11.2015, doručeným žalovanému dňa 06.11.2015, žalovanému oznámila, že trvá na ďalšom zamestnaní. Z obsahu výpovede zo dňa 30.10.2015 mal súd prvej inštancie za preukázané, že výpoveď bola žalobkyni daná z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom za organizačný dôvod bolo uvedené „krátenie rozpočtových prostriedkov na mzdy, platy a ostatné osobné vyrovnania pre zamestnancov najvyššieho súdu a dodržanie záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a efektívne vynakladanie verejných financií“. Súčasne vo výpovedi žalovaný uviedol, že žalobkyňu nemá možnosť ďalej zamestnávať, keďže nedisponuje žiadnym iným pre ňu vhodným pracovným miestom. Zo samotného rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 30.10.2015 vyplýva, že organizačná zmena bola prijatá s účinnosťou od 01.11.2015, jej dôvodom bolo zabezpečenie efektívneho vynakladania verejných finančných prostriedkov a dodržiavania záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a jej následkom bolo zrušenie pracovnej pozície žalobkyne ako jediného pracovného miesta u žalovaného. V súvislosti s rozhodnutím o organizačnej zmene bolo vydané opatrenie predsedníčky NS SR zo dňa 30.10.2015, ktorým sa prijatá organizačná zmena premietla do organizačného poriadku Najvyššieho súdu SR a to tak, že sa vypustil čl. 18, ktorý zakotvoval „knižnicu“ ako útvar tvoriaci súčasť správy súdu a predmet jej činnosti sa subsumoval pod čl.11, ktorý upravoval činnosť odboru dokumentácie, analytiky a zahraničných vzťahov. Z úradného záznamu zo dňa 30.10.2015 o prerokovaní výpovede s odborovou organizáciou súd prvej inštancie zistil, že rokovanie prebehlo medzi zástupcom žalovaného, S.. X. I. a zástupcom odborovej organizácie, predsedom ZO OZJ K.. W. J.. Zo záznamu Inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 22.03.2016 ďalej vyplýva, že kontrola dodržiavania ustanovení pracovnoprávných a mzdových predpisov bola vykonaná Inšpektorátom práce za obdobie december 2015 až január 2016 so zameraním na postup žalovaného v súvislosti s rozviazaním pracovného pomeru so žalobkyňou. Výsledkom vykonanej kontroly bolo konštatovanie, že na základe preskúmania predložených dokladov nebolo zistené porušenie ustanovení súvisiacich právnych predpisov.

5. Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie po právnej stránke odôvodnil ustanoveniami § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2 a § 74 Zákonníka práce, pričom uviedol, že platnosť výpovede z pracovného pomeru z organizačných dôvodov je zo zákona podmienená splnením formálnych a materiálnych podmienok. Súd prvej inštancie konštatoval, že v danom prípade nebola sporná otázka splnenia formálnych podmienok platnosti výpovede, nakoľko žalobkyňa v rámci žaloby a svojich vyjadrení uviedla, že písomná výpoveď jej bola doručovaná riaditeľom kancelárie predsedníčky NS SR dňa 30.10.2015, pričom túto odmietla prevziať, čo potvrdili svojimi podpismi prítomné svedkyne a následne jej výpoveď bola toho istého dňa doručená emailom. V tejto súvislosti súd prvej inštancie doplnil, že i v prípade nedoručenia výpovede v podobe emailovej správy by otázka platného doručenia výpovede bola splnená, nakoľko v zmysle zákona samotné odmietnutie prevzatia listiny, ktorá sa doručuje do vlastných rúk, má také isté právne účinky, ako jej prevzatie adresátom.

6. Súd prvej inštancie v odôvodnení uviedol, že materiálnymi podmienkami podmieňujúcimi platnosť výpovede je predovšetkým existencia rozhodnutia o organizačnej zmene v čase, kedy je zamestnancovi daná výpoveď z pracovného pomeru a nadbytočnosť zamestnanca v príčinnej súvislosti s prijatou organizačnou zmenou. Ďalšími materiálnymi podmienkami je prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov a v neposlednej miere splnenie ponukovej povinnosti, pokiaľ organizácia má voľné pracovné miesta vhodné pre zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočným, z dôvodu prijatej organizačnej zmeny. Súd prvej inštancie podotkol, že všetky kľúčové skutkové okolnosti súvisiace s rozviazaním pracovného pomeru (rozhodnutie o organizačnej zmene, prerokovanie výpovede s odborovou organizáciou, oboznámenie zamestnanca s organizačnou zmenou a jeho nadbytočnosťou, doručenie výpovede) so žalobkyňou boli uskutočnené v jeden deň a to 30.10.2015. Uviedol, že zákon síce nestanovuje lehoty pre uskutočnenie jednotlivých krokov vedúcich k rozviazaniu pracovného pomeru, avšak realizácia každého z týchto krokov, pokiaľ má byť uskutočnená v súlade so zákonom, má svoje časové potreby, a preto postup žalovaného v danej veci považoval súd prvej inštancie za neštandardný a vzbudzujúci pochybnosti o reálnej možnosti naplnenia zákonných predpokladov platnosti výpovede, a preto aj vzhľadom k vzneseným námietkam žalobkyne, v rámci dokazovania skúmal všetky zásadné skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali.

7. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že pri organizačnej zmene ide len o faktický stav, ktorý je hmotnoprávnym predpokladom pre danie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, a nie je oprávnený skúmať platnosť organizačnej zmeny, nakoľko nie je to právny úkon. Súd je však oprávnený preskúmať dopad organizačnej zmeny na zamestnancov a ich pracovné pozície, nakoľko medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca musí byť príčinná súvislosť. Musí však ísť o skutočné zrušenie pracovného miesta, nesmie sa jednať o premenovanie pracovnej pozície alebo jej subsumovanie pod novovytvorenú pracovnú pozíciu s iným názvom, pretože v takom prípade nie je splnená podmienka nadbytočnosti zamestnanca. Uviedol, že v prípade žalobkyne bola rozhodnutím štatutárneho zástupcu žalovaného zo dňa 30.10.2015 organizačná zmena prijatá z dôvodu krátenia rozpočtových prostriedkov na mzdy, platy a ostatné osobné vyrovnania pre zamestnancov najvyššieho súdu a dodržanie záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu za účelom zabezpečenia efektívneho vynakladania verejných finančných prostriedkov a dodržania záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, pričom dosiahnutie uvedeného cieľa bolo spojené so zrušením pracovnej pozície žalobkyne. V dôsledku organizačnej zmeny boli činnosti vykonávané „knížnicou“ subsumované pod dokumentačné oddelenie (odbor dokumentácie, analytiky a zahraničných vzťahov) s tým, že pracovnú činnosť vykonávanú žalobkyňou prakticky v nezmenenom rozsahu vykonáva zamestnankyňa žalovaného (svedkyňa I.), ktorá má stredoškolské vzdelanie s maturitou, avšak v inom obore ako žalobkyňa, a teda navyše nedosahuje odborné predpoklady žalobkyne (knihovnícke vzdelanie). Taktiež z výpovede svedkyne I. nevyplývalo, že by sa v jej prípade jednalo o kumuláciu činností tak, ako uviedol žalovaný. Svedkyňa vo výpovedi výslovne uviedla, „...že predtým pracovala ako zapisovateľka (asistentka) na obchodnoprávnom kolégiu NS SR a od 13.01.2016 pracuje v knižnici, ktorá je zaradená pod dokumentačné oddelenie. Predmetom jej činnosti je objednávanie periodík, kníh, vypomáhať dokumentačnému oddeleniu vyhľadávaním rozhodnutí NS SR a pod.“ Súd prvej inštancie poukázal aj na svedeckú výpoveď svedka J., ktorý uviedol, že i napriek tomu, že bol nadriadený žalobkyňi, nemal o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej bola pracovná pozícia žalobkyne zrušená, vedomosť, nakoľko sa o organizačnej zmene alebo o zámere ju prijať na operatívnych poradách nehovorilo. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že v konaní nebola preukázaná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, nakoľko organizačnou zmenou došlo k začleneniu knižnice pod odbor dokumentácie s tým, že práce

súvisiace s knižnicou zostali zachované, čiastočne sa rozšírili len o administratívne práce vo vzťahu k zamestnancom odboru dokumentácie. Pracovná pozícia žalobkyne de facto nebola zrušená, nakoľko potreba výkonu jej práce nezankla, obsah práce, i napriek začleneniu knižnice pod odbor dokumentácie, zostal zachovaný, v dôsledku čoho je možné dôvodiť, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté.

8. Čo sa týka špecifikácie výpovedného dôvodu, súd prvej inštancie sa nestotožnil s názorom žalobkyne, nakoľko formulácia výpovedného dôvodu spĺňa kritériá určitosti, dostatočne určito je v ňom špecifikovaná prijatá organizačná zmena a dôvod nadbytočnosti zamestnanca a za iných skutkových okolností by uvedená skutočnosť nemala vplyv na platnosť skončenia pracovného pomeru tvoriaceho predmet sporu.

9. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede s poukazom na § 74 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnancovi zo strany zamestnávateľa musí byť vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, a to na základe písomnej žiadosti doručenej zástupcom zamestnávateľa. V danom prípade, vychádzajúc z obsahu úradného záznamu zo dňa 30.10.2015, výpoveď daná žalobkyňou bola predmetom stretnutia, uskutočneného medzi zástupcom zamestnávateľa v osobe S.. X. I. a predsedu odborovej organizácie, K.. W. J., avšak súd prvej inštancie vyhodnotil, že takýto postup nemožno považovať za prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov, najmä keď znenie záznamu bolo vopred pripravené S.. X. I. k jeho podpisu. Iný dôkaz o doručení žiadosti o prerokovanie výpovede danej žalobkyňou odborovou organizáciou nebol súdu prvej inštancie preukázaný. Vo vzťahu k posudzovaniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods.2 Zákonníka práce, súd prvej inštancie vychádzal zo zistenia, že žalovaný už v písomnej výpovedi žalobkyňou oznámil, že nemá pre ňu iné vhodné pracovné miesto, avšak v priebehu konania bolo preukázané, že dňa 30.10.2015 došlo na základe dohody k ukončeniu pracovného pomeru so zamestnancom žalovaného N.. J., pričom jej pracovná pozícia nebola organizačnou zmenou dotknutá. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný disponoval v čase rozviazania pracovného pomeru so žalobkyňou minimálne jedným voľným pracovným miestom, ktoré v rámci ponukovej povinnosti nevyužil, nesplnil tým ďalšiu z hmotnoprávnych predpokladov platnosti výpovede.

10. Nakoľko v súvislosti s ukončením pracovného pomeru so žalobkyňou neboli splnené základné hmotnoprávne podmienky, s ktorými zákon spája platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, súd prvej inštancie žalobe vyhovel a určil, že výpoveď daná žalobkyňou je neplatná. Vo vzťahu k zamietavému výroku ohľadom určenia, že pracovný pomer trvá, súd prvej inštancie v odôvodnení uviedol, že takýto výrok je nadbytočný, nakoľko priamym následkom určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru je deklarovanie jeho existencie. O trovách konania rozhodol súd prvej inštancie v zmysle zásady úspechu podľa § 255 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej aj CSP) a žalobkyňu priznal plný nárok na náhradu trov konania.

11. Proti rozsudku súdu prvej inštancie v časti zamietavého výroku podala žalobkyňa v zákonnej lehote odvolanie z dôvodov uvedených v ustanovení § 365 ods. 1 písm. h) CSP, keď podľa názoru žalobkyne rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Žalobkyňa má za to, že určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a určenie, že pracovný pomer trvá, predstavujú dva úplne rozdielne žalobné nároky, ktoré sa v zásade navzájom nekonzumujú. S ohľadom na tieto skutočnosti žalobkyňa v celom rozsahu nesúhlasí s právnym názorom súdu prvej inštancie, že výrok, ktorým by určil, že pracovný pomer trvá, je nadbytočný z titulu, že súd prvej inštancie rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou. S poukazom na ustanovenie § 79 ods. 4 Zákonníka práce má žalobkyňa za to, že žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nekonzumuje žalobu o určenie, že pracovný pomer trvá. Zákonník práce v tomto ustanovení samostatne rozlišuje neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a trvanie, respektíve netrvanie zamestnanca na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Podľa názoru žalobkyne je právny názor súdu prvej inštancie vyslovený v predmetnom rozhodnutí v príkrom rozpore so znením a výkladom Zákonníka práce. Žalobkyňa ako zamestnankyňa má právo žiadať súd o určenie nielen neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale i určenia, že jej pracovný pomer trvá, ak požaduje jej ďalšie zamestnávanie. Ak by žalobkyňa nepožadovala určenie, že jej pracovný pomer trvá, na základe dikcie zákona by bolo zrejmé, že žalobkyňa netrvá na svojom ďalšom zamestnávaní. Možno však konštatovať, že napriek tomu, že žalobkyňa požadovala i určenie, že jej pracovný pomer trvá, súd prvej inštancie o tomto nároku v konečnom dôsledku ani nerozhodol, keď žalobu v tomto rozsahu

zamietol, pričom v predmetnom rozhodnutí absentuje akékoľvek logické zdôvodnenie tohto zamietnutia. Žalobkyňa argumentuje, že možno konštatovať, že zo zamietavého výroku napadnutého rozhodnutia vyplýva, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným bol síce neplatne skončený, ale súd prvej inštancie nerozhodol o tom, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá (alebo, že sa skončil), hoci z obsahu citovaného odôvodnenia súdu prvej inštancie možno vyvodíť, že súd prvej inštancie má za to, že pracovný pomer trvá. Nakoľko v zmysle ustanovenia § 228 ods. 1 CSP však výrok právoplatného rozsudku je záväzný, na základe takéhoto zamietavého výroku, podľa názoru žalobkyne žalovaný, ako zamestnávateľ nie je povinný pridelovať prácu žalobkyňi, ako zamestnankyni v súlade s ustanovením § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, hoci žalobkyňa trvala na svojom ďalšom zamestnávaní, čo jednoznačne vyplýva z oznámenia žalobkyne zo dňa 05.11.2016, ako i zo samotného žalobného návrhu žalobkyne zo dňa 01.03.2016. K tejto povinnosti by žalovaný, ako zamestnávateľ bol zaviazaný len v prípade, ak by konajúci súd vo výroku svojho rozhodnutia rozhodol aj o tom, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá. Žalobkyňa na základe napadnutej časti výroku si následne nemôže nárokovať pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy, ako i náhradu mzdy v súlade s ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, z ktorého je nepochybné, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi do doby, keď mu zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci alebo do rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru. Náhradu mzdy si žalobkyňa môže u žalovaného uplatniť iba v prípade, keď je žalovaný, ako zamestnávateľ povinný žalobkyňi ako zamestnankyni pridelovať prácu. Žalobkyňa má za to, že na základe napadnutej časti rozsudku sa dostala do stavu právnej neistoty, keď jej síce súd prvej inštancie dal za pravdu v tom, že jej pracovný pomer bol skončený neplatne, ale na druhej strane, si z takéhoto neplatne skončeného pracovného pomeru nemôže uplatniť svoje ďalšie zákonné nároky t.j. pokračovanie v práci a náhradu mzdy. Žalobkyňa považuje predmetné rozhodnutie súdu prvej inštancie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru iba za formálne, bez akejkoľvek vymožitelnosti svojich ďalších nárokov. Navrhuje, aby odvolací súd vydal uznesenie, ktorým rozsudok Okresného súdu Bratislava I č. k. 18Cpr/2/2016 - 167 zo dňa 22.06.2017 zruší v napadnutej časti výroku, ktorým súd prvej inštancie vo zvyšku žalobu zamietol a vec mu vráti na ďalšie konanie.

12. Žalovaný vo svojom vyjadrení k odvolaniu uviedol, že odvolanie žalobkyne považuje za nedôvodné a žiada, aby odvolací súd rozhodol v zmysle ním podaného odvolania zo dňa 31.07.2017 a to tak, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobu v časti napadnutej žalovaným zamietne a žalovanému prizná plnú náhradu trov konania. Eventuálne žiada odvolací súd, aby rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

13. Žalovaný napadol rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku o neplatnosti výpovede a výroku o trovách konania včas podaným odvolaním, z dôvodov podľa § 365 písm. f) a písm. h) CSP (súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam; rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci). Žalovaný nesúhlasí so záverom súdu prvej inštancie, ktorý považoval za nesplnené materiálne podmienky podmieňujúce platnosť výpovede, a preto určil predmetnú výpoveď za neplatnú. Podľa súdu prvej inštancie bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že útvar knižnice nebol skutočne zrušený, že sa jednalo len o premenovanie pracovnej pozície a jej subsumovanie pod novovytvorenú pracovnú pozíciu s iným názvom. Žalovaný sa s uvedeným názorom nestotožňuje, pretože pracovné miesto žalobkyne bolo zrušené (rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 30.10.2015), knižnica ako samostatný útvar v rámci organizačného poriadku žalovaného zanikla (vypustenie čl. 18 z organizačného poriadku opatrením predsedníčky NS SR zo dňa 01.11.2015) a pod existujúci odbor dokumentácie, analytiky a zahraničných vzťahov (odbor existuje u žalovaného už od roku 2010) prešli určité činnosti, ktoré predtým vykonával samostatný útvar knižnice. Žalovaný nevytvoril znovu zrušené pracovné miesto a na zabezpečenie knižničných služieb neprijal nového zamestnanca. Poskytovanie knižnično-informačných služieb bolo riešené kumulovaním činnosti zamestnancov odboru dokumentácie, analytiky a zahraničných vzťahov, ktorým bola popri doterajšej pracovnej náplni rozšírená činnosť o knižničnú agendu (činnosti podrobne špecifikované v opatrení predsedníčky NS SR). Žalovaný preto nepovažuje za správny záver súdu prvej inštancie o tom, že došlo len k premenovaniu útvaru knižnice na novovytvorený odbor dokumentácie, analytiky a zahraničných vzťahov. Tento odbor existoval dávno predtým. Žalovaný ďalej namietá, že súd prvej inštancie nemôže konštatovať, že organizačná zmena o zániku útvaru knižnice nebola u žalovaného prijatá. Na základe tejto skutočnosti potom súd prvej inštancie vyhodnotil, že keďže sa reálne nejednalo o organizačnú zmenu, nemohla byť ani žalobkyňa nadbytočná a taktiež tu potom zákonite chýbalo aj splnenie podmienky príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou. Žalovaný má taktiež

za to, že skutočnosť, že svedkyňa I.Á. bola dodatkom č. 3 zo dňa 12.01.2016 k jej služobnej zmluve u žalovaného preložená z pozície zapisovateľ obchodnoprávneho kolégia NS SR, na pozíciu zapisovateľ na odbore dokumentácie, analytiky a zahraničných vzťahov s účinnosťou od 13.01.2016, nemôže zakladať u žalovaného nesplnenie podmienky nadbytočnosti žalobkyne. S uvedeným sa súd prvej inštancie vôbec nevysporiadal v odôvodnení rozsudku. Z týchto dôvodov nepovažuje žalovaný závery súdu prvej inštancie o neprijatí organizačnej zmeny, o nepreukázaní nadbytočnosti žalobkyne a neexistencii príčinnej súvislosti medzi zmenou a nadbytočnosťou za správne. Organizačná zmena o zrušení útvaru knižnice bola platne prijatá, v dôsledku čoho sa zrušilo pracovné miesto žalobkyne a stala sa nadbytočnou. Príčinná súvislosť je jasne daná tým, že pokiaľ by uvedený útvar nebol zrušený, nezrušilo by sa pracovné miesto žalobkyne (nakolko v knižnici bolo len jedno pracovné miesto). Žalobkyňa okrem toho vykonávala prácu vo verejnom záujme (v zmysle zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov) a nebola v štátnej službe, podľa zákona o štátnej službe (v tom čase zákon č. 400/2009 Z.z. v znení neskorších predpisov). Keď bola knižnica, ako samostatný útvar organizačnou zmenou zrušená a následne opatrením predsedníčky jej niektoré činnosti boli kumulované pod odbor dokumentácie, analytiky a zahraničných vzťahov, kde vykonávali prácu zamestnanci žalovaného v štátnej službe, žalobkyňa sa skutočne stala nadbytočnou, pretože by ani nemohla, ako zamestnanec vo verejnom záujme prejsť do štátnej služby na odbore dokumentácie. Uvedené podporuje aj výpoveď svedkyne I., ktorá ako zapisovateľka v kolégiu bola v štátnej službe, preto mohla byť v januári 2016 preložená na miesto zapisovateľky odboru. Uvedené podporuje aj fakt, že zrušením samostatného útvaru knižnice sa sledoval cieľ úspory finančných prostriedkov pri práci vo verejnom záujme a zvýšenie efektivity práce v štátnej službe, ktorý je aj ako dôvod uvedený v samotnej organizačnej zmene. S týmito skutočnosťami sa tiež súd prvej inštancie opomenul vysporiadať v odôvodnení rozsudku. V súvislosti so záverom súdu prvej inštancie o nesplnení ponukovej povinnosti žalovaným tento uvádza, že dostatočne preukázal súdu prvej inštancie, že v čase výpovede žalobkyne, t.j. 30.10.2015 nedisponoval žiadnym voľným miestom vo verejnom záujme (zoznam pracovných pozícií zamestnancov u žalovaného vo verejnom záujme predložený súdu prvej inštancie, ako súčasť odpovede na výzvu súdu zo dňa 28.03.2017). Pracovný pomer s pani J. bol ukončený dohodou k 31.10.2015, z čoho jednoznačne vyplýva, že dňa 30.10.2015 bola p. J.V. stále zamestnankyňou žalovaného a žalobkyňi preto nemohlo byť ponúknuté jej pracovné miesto. Uvedené podporuje aj ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu, ktorá uvádza, že ponuku inej vhodnej práce musí zamestnávateľ dať zamestnancovi predtým, než mu dá výpoveď z pracovného pomeru; na neskôr nastané okolnosti sa už neprihliada (rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp.zn. 2Cdo/14/2000). Správnosti prijatého záveru nasvedčuje aj rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp.zn. 3Cdo/130/2003, z ktorého vyplýva, že z hľadiska času sa ponuka musí uskutočniť ešte pred tým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď. Žalovaný na doplnenie uviedol, že pani K.W. J. pracovala u žalovaného od roku 2003, ako pomocná zapisovateľka vo verejnom záujme (nakolko nemohla pracovať v štátnej službe, z dôvodu nesplnenia zákonných predpokladov pre prácu v štátnej službe). Po jej odchode zo zamestnania od žalovaného bolo jej miesto automaticky zo zákona presunuté do štátnej služby, lebo v dôsledku účinnosti zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v znení v tom čase platnom, už nemohla byť pozícia zapisovateľky vedená, ako výkon práce vo verejnom záujme, ale každá zapisovateľka už musela pracovať v štátnej službe. Na základe tejto skutočnosti je preto podľa názoru žalovaného zrejme, že okrem toho, že miesto po N.. J. sa uvoľnilo až dňom 01.11.2015, pričom bolo následne presunuté do štátnej služby, nemohlo byť toto pracovné miesto za žiadnych okolností (ako aj žiadne iné miesto v štátnej službe) ponúknuté žalobkyňi, ako iné vhodné pracovné miesto. Tieto skutočnosti boli medzi sporovými stranami sporné a súd prvej inštancie sa s nimi náležite nevysporiadal a neodôvodnil ich. Žalovaný ďalej považuje za nesprávny právny záver súdu prvej inštancie o tom, že jeho postup pri prerokovaní výpovede žalobkyne so zástupcom zamestnancov K.. W. J. nespĺňa podmienku, v zmysle § 74 Zákonníka práce. Žalovaný má za to, že jeho postup bol v súlade so Zákonníkom práce, pričom napíňa literu zákona o prerokovaní výpovede vopred so zástupcom zamestnancov. K postupu dňa 30.10.2015 žalovaný uvádza, že súd prvej inštancie môže označiť tento postup za neštandardný, avšak nemôže ho považovať za nezákonný a sankcionovať ho neplatnosťou, pretože týmto sa dostáva nad rámec Zákonníka práce. Rozhodnutie súdu prvej inštancie v tejto časti preto pokladá žalovaný za arbitrárne a svojvoľné. Poukazuje na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21Cdo/1874/2004, ktorý v odôvodnení uvádza, že: „Zamestnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru“. Vo vzťahu k napadnutému výroku o trovách konania žalovaný namieta, že súd prvej inštancie bez akéhokoľvek bližšieho vysvetlenia priznal plný úspech vo veci a plnú náhradu trov konania žalobkyňi, pričom vzhľadom na skutočnosť, že v druhom petite bola žaloba zamietnutá,

súd prvej inštancie mal postupovať podľa § 255 ods. 2 CSP. Žalobkyni, ktorá bola úspešná v prvej časti svojej žaloby (pri prvom petite), možno priznať len pomernú časť náhrady trov konania, z čoho vyplýva, že jej úspech bol v rozsahu 50%. V druhej časti žaloby (pri druhom petite) bola žalobkyňa neúspešná, t.j. bol na 50% úspešný žalovaný. Preto mal súd prvej inštancie podľa názoru žalovaného rozhodnúť tak, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu konania. Žalovaný žiada odvolací súd, aby rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobu v napadnutej časti zamietne a žalovanému v prípade jeho úspechu prizná plnú náhradu trov konania. Eventuálne žiada odvolací súd, aby rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušil a vrátil mu vec na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

14. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení k jednotlivým dôvodom uvádzaným žalovaným v odvolaní uviedla, že žalovaný v štádiu odvolacieho konania uplatňuje novoty, ktoré však mohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie, avšak ich neuplatnil, a preto nie sú v odvolacom konaní prípustné (§ 366 CSP). Konkrétne žalobkyňa poukazuje na skutkové okolnosti týkajúce sa pracovnej činnosti pani I., ako i existencie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou, ktorú uplatňuje žalovaný až v priebehu odvolacieho konania. Ak nejaká okolnosť vyplynula v priebehu konania z výsledku dokazovania (napr. z výsluchu svedka), neznamená to, že túto skutkovú okolnosť označil, ako skutkové tvrdenie v rámci procesnej obrany i žalovaný. Takéto skutkové tvrdenie môže byť len na prospech žalobkyne, ako zamestnanca, a nie žalovanej ako zamestnávateľa (§ 319 a § 320 CSP). Osobitne poukazuje, že žalovaný v rámci procesnej obrany nenamietal skutkové tvrdenie žalobkyne o neexistencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou (uvedené je nepochybne skutkovým tvrdením) a toto nepoprel postupom podľa § 151 ods. 2 CSP a koná tak až v priebehu odvolacieho konania, čo nie je prípustné. Vo vzťahu k ponukovej povinnosti žalobkyňa súhlasí s názorom súdu prvej inštancie, že žalovaný disponoval voľným pracovným miestom, ktorý neponúkol žalobkyni a to miestom po pani K. J.. Úvahy žalovaného v tomto smere, že pracovný pomer mal byť ukončený až ku dňu 31.10.2015, sú nenáležité, lebo preukázateľné pred vykonaním výpovede mal vedomost', že dňa 01.11.2015 bude mať voľné pracovné miesto po pani J.. K námietke žalovaného vo vzťahu k splneniu hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede (účasť zamestnancov pri skončení pracovného pomeru) žalobkyňa uvádza, že právne posúdenie vykonané súdom prvej inštancie je vecne správne a z množstva súdnych rozhodnutí poukazuje napr. na uznesenie NS SR, sp. zn. 5Cdo/255/2008 (uverejnené v Zo súdnej praxe č. 5/2009 pod č. 51), z ktorého cituje: „Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie toho druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie sa totiž realizuje nie na dosiahnutie výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len preto, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto treba takýto výkon práva považovať, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za len zdanlivý výkon práva. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu. Podľa právneho názoru Najvyššieho súdu SR účasť príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru, podľa právnej úpravy upravenej v Zákonníku práce (zákon č. 311/2001 v znení zákona č. 165/2002 Z. z. a zákona č. 408/2002 Z. z. v znení platnom a účinnom do 30. júna 2003) nemožno považovať len za formálny úkon bez jeho materiálneho obsahu. Preto za situácie, keď odporkyňa bezdôvodne odmietla oprávnenú požiadavku odborovej organizácie o doplnenie podkladov, uplatnenú listom z 23. mája 2003 nemožno právny záver o splnení si povinnosti predchádzajúceho prerokovania výpovede navrhovateľky s odborovým orgánom, považovať za vecne správny. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď z pracovného pomeru, ktorej nesplnenie zákonodarca sankcionoval jej neplatnosťou, by bola výlučne formálna, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky.“ Ostatnú argumentáciu žalovaného nepovažuje žalobkyňa za relevantnú a nevyjadruje sa k nej. Odvolanie žalovaného nepovažuje za dôvodné, a preto žiada, aby Krajský súd v Bratislave rozhodol o odvolaní žalovaného rozsudkom, ktorým podľa § 387 ods. 1 CSP napadnutú časť rozsudku súdu prvej inštancie ako vecne správnu potvrdí.

15. Žalovaný vo svojom vyjadrení k jednotlivým bodom vyjadrenia žalobkyne uviedol, že príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne je daná výberom zamestnávateľa a vyplýva z organizačnej zmeny a nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobkyne. Tvrdenia žalobkyne o akejsi osobitnej potrebe popierať tvrdenia žalobkyne o neexistencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnankyne považuje žalovaný za nelogický výklad ustanovení Civilného sporového poriadku o prostriedkoch procesného útoku a o prostriedkoch

procesnej obrany. K ponukovej povinnosti ďalej uvádza, že v čase dania výpovede žalobkyni žalovaný voľným miestom nedisponoval, čo zákon považuje za jednu z podmienok platnosti výpovede, a úvahy o tom, že v budúcnosti bude zamestnávateľ voľným miestom disponovať presahujú rámec zákona. K účasti zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru v odvolaní uviedol žalovaný, že: „Súd prvej inštancie vyhodnotil za nedostačujúci dôkaz o prerokovaní výpovede žalobkyne so zástupcom zamestnancov K.. W. J. žalovaným predložený úradný záznam o prerokovaní výpovede zo dňa 30.10.2015, a to z toho dôvodu, že svedok K.. W. J. uviedol, že ho zástupca žalovaného S.. X. I. ústne informoval dňa 30.10.2015 pred podaním výpovede žalobkyni o tomto zámere žalovaného, pričom mal už pripravený o tejto informácii písomný záznam, ktorý mu dal S.. X. I. po ústnom oboznámení podpísať. Má za to, že takýto postup je v súlade so Zákonníkom práce, pričom napĺňa literu zákona o prerokovaní výpovede vopred so zástupcom zamestnancov. Taktiež uvádza, že považuje za žiaduce a v záujme zamestnávateľa - žalovaného, aby bol v prípadoch ústneho osobného prerokovania vyhotovený záznam, ktorý sa zúčastnenými stranami podpíše. Preto považuje za nesprávny právny záver súdu prvej inštancie o tom, že takýto postup nespĺňa podmienku v zmysle § 74 Zákonníka práce. Žalovaný má zato, že boli splnené všetky podmienky, ktoré zákon vyžaduje pre platné skončenie pracovného pomeru a postup zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru bol tak plne súladný so zákonom.

16. Krajský súd Bratislave ako odvolací súd rozsudkom č. k. 2CoPr/6/2018 zo dňa 27.3.2019 rozsudok súdu prvej inštancie zmenil. Na dovolanie žalobkyne Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením sp. zn. Cdo/221/2019 zo dňa 24.9.2020 zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie s odôvodnením, že sa odchyľil od znenia ustanovenia § 384 ods. 1 CSP, keď dospel k odlišným skutkovým zisteniam ako okresný súd bez vykonania vlastného dokazovania alebo jeho zopakovania v odvolacom konaní, k odlišnému hodnoteniu dôkazu má odvolací súd povinnosť poskytnúť sporovej strane možnosť sa k nemu vyjadriť.

17. Krajský súd opätovne prejednal odvolanie žalobkyne ako súd odvolací podľa § 34 CSP, preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v medziach uplatnených odvolacích dôvodov, ktorými je viazaný (§ 379 a § 380 odsek 1 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je dôvodné a odvolanie žalobkyne dôvodné nie je. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na ustanovenie § 383 CSP, v zmysle ktorého je odvolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie okrem prípadov, ak dokazovanie zopakuje alebo doplní.

18. Podľa § 384 ods. 1 CSP ak má odvolací súd za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie v potrebnom rozsahu zopakuje sám.

19. Podľa názoru odvolacieho súdu v preskúmvanej veci súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v potrebnom rozsahu. Správne zistil skutkový stav, avšak zo zisteného skutkového stavu, pokiaľ ide o posúdenie o prerokovania výpovede danej žalobkyni zástupcami zamestnancov a splnenia ponukovej povinnosti, vyvodil nesprávny právny záver.

20. Z uvedeného dôvodu bol odvolací súd toho názoru, že v súdnej veci bolo potrebné na základe v tomto smere správne zisteného skutkového stavu túto iba právne posúdiť. Prejednávaná vec je sporom s ochranou slabšej strany (žalobkyne), individuálnym pracovnoprávnym sporom, v ktorom bolo vzhľadom na odvolacie námietky potrebné posúdiť aj výsledky dôkazov k preukázaniu príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne a námietku žalobkyne týkajúcu sa prípadnej diskriminácie, preto odvolací súd prejednal odvolanie žalovaného na pojednávaní dňa 19.5.2021, na ktorom v potrebnom rozsahu zopakoval dokazovanie listinami založenými v súdnom spise za súčasného splnenia podmienok podľa § 204 CSP veta za bodkočiarkou, prečítaním zápisníc z pojednávania, na ktorých je zaznamenaný súdom prvej inštancie vykonaný výsluch svedkov S.. A. Š., K.. N. Š., S.. X. I., S.. K.W. H., S.. Š. H., X.. S. J., O. I., N. D., U. C., K. H.J., K.. S. K., K. J., O. S., X.. K. Q., K.. W. J.Č., ako aj strán sporu, pričom strany sporu podľa ich prednesu na odvolacom pojednávaní na svojich vyjadreniach (písomných, ústnych) vykonaných v súdnom spore zotrvali. Právne posúdenie odvolacieho súdu bolo vybudované na skutkových zisteniach urobených z dôkazov, ku ktorým sa strany sporu podľa priebehu konania na súde prvej inštancie a aj pred odvolacím súdom (zopakovanie dokazovania v potrebnom rozsahu -listiny, zápisnice z pojednávania) mali možnosť vyjadriť a na tieto dôkazy reagovať. Inak povedané, odvolací súd nevzhladol potrebu zopakovať dokazovanie výsluchom svedkov, nakoľko tieto boli v dostatočnom rozsahu potrebnom pre náležité zistenie skutkového stavu

vypočutí súdom prvej inštancie. Kým súd prvej inštancie z výpovede svedkov vyvodil určitý právny záver, odvolací súd z rovnakých výpovedí svedkov vyvodil v prejednávanej veci iný právny záver. Preto postačovalo podľa názoru odvolacieho súdu iba prečítanie zápisníc obsahujúcich výpovede týchto svedkov. Na vierohodnosť dôkazov, výpovedí strán sporu a svedkov zaznamenaných v zápisniciach z pojednávania súdom prvej inštancie nemal odvolací súd iný názor ako súd prvej inštancie. Odvolací súd na pojednávaní poskytol stranám sporu aj priestor na vyjadrenie sa k právne významným ustanoveniam Zákonníka práce týkajúcich sa posúdenia prípadnej diskriminácie (§13 ZP) a aplikácie § 17 ods. 2 ZP v súvislosti so žiadosťou zamestnávateľa podľa § 74 ZP.

21. V konaní pred súdom prvej inštancie bolo po skutkovej stránke zistené, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 27.09.2010 vykonávala žalobkyňa pre žalovaného prácu vo verejnom záujme, a predmetom jej činnosti bolo samostatné vykonávanie odbornej knihovníckej, bibliografickej, rešeršnej a inej informačnej agendy, spracúvanie záznamov o dokumente, informačná príprava používateľov v knižnici zamestnávateľa, s miestom výkonu práce v sídle žalovaného, organizačný útvar: Správa súdu - knižnica. Od 01.01.2014 mala žalobkyňa priznaný funkčný plat 1.008,50 € (tarifný plat 558,50 € a osobný príplatok 450,- €). Dňa 30.10.2015 štatutárny zástupca žalovaného rozhodol o zrušení pracovného miesta v knižnici vykonávaného žalobkyňou. Predmetná organizačná zmena bola prijatá s účinnosťou od 01.11.2015 a jej dôvodom bolo zabezpečenie efektívneho vynakladania verejných finančných prostriedkov a dodržiavania záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. V súvislosti s rozhodnutím o organizačnej zmene bolo vydané opatrenie štatutárneho zástupcu žalovaného zo dňa 30.10.2015, ktorým sa prijatá organizačná zmena premietla do organizačného poriadku žalovaného tak, že v nej bol vypustený článok 18, ktorý riešil knižnicu, ako útvar tvoriaci súčasť správy súdu a predmet jej činnosti sa subsumoval pod článok 11, ktorý upravoval činnosť odboru dokumentácie, analytiky a zahraničných vzťahov. Dňa 30.10.2015 podpísali zástupca žalovaného, S.. X. I. a zástupca odborovej organizácie u žalovaného, predseda ZO OZJ K.. W. J. záznam o prerokovaní ukončenia pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou, z dôvodu zrušenia pracovného miesta. V tento deň, t.j. dňa 30.10.2015 bola žalobkyňi riaditeľom kancelárie predsedníčky žalovaného S.. X. I., na pracovisku doručovaná výpoveď z pracovného pomeru, v súvislosti s oznámením o organizačnej zmene a zrušením jej pracovného miesta. Žalobkyňa odmietla výpoveď prevziať s odôvodnením, že o organizačnej zmene do uvedeného okamihu nemala vedomosť a samotná výpoveď neobsahovala dátum rozhodnutia o organizačnej zmene a o skončení pracovného pomeru a ani číslo vnútornej pošty (Spr.). Pri doručovaní výpovede žalobkyňi boli prítomné zamestnankyne žalovaného S.. K.Á. H. O. K.. N. Š., ktoré odmietnutie prevzatia výpovede potvrdili písomne na listine o výpovedi a v súdnom spore svedeckým výsluchom, keď popísali priebeh doručovania, ktorému predchádzalo oboznámenie žalobkyne s organizačnou zmenou, s rozhodnutím o zrušení pracovného miesta, ktoré zastávala. Následne (v ten istý deň) žalovaný žalobkyňi výpoveď doručil emailovou komunikáciou. Z obsahu predmetnej výpovede vyplýva, že žalovaný s ňou skončil pracovný pomer z organizačných dôvodov, podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, pričom ako organizačný dôvod uviedol, krátenie rozpočtových prostriedkov na mzdy, platy a ostatné osobné vyrovnania pre zamestnancov najvyššieho súdu a dodržanie záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a efektívne vynakladanie verejných financií. Súčasne žalovaný vo výpovedi uviedol, že nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, keďže nedisponuje žiadnym iným pre ňu vhodným pracovným miestom. Žalobkyňa s výpoveďou z pracovného pomeru nesúhlasila a listom zo dňa 05.11.2015, doručeným žalovanému dňa 06.11.2015, oznámila, že ju považuje za neplatnú, a že trvá na ďalšom zamestnávaní. Od januára 2016 bola z pozície zapisovateľ obchodnoprávneho kolégia NS SR na odbor dokumentaristiky, analýzy, a zahraničných vzťahov preložená O. I., a vykonávala knižničné práce.

22. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej súd aplikuje právnu normu na zistený skutkový stav, to znamená, že vyvodzuje zo skutkových zistení, aké práva a povinnosti majú strany sporu, podľa príslušného právneho predpisu a nesprávnym právnym posúdením veci je jeho omyl pri aplikácii práva, na zistený skutkový stav. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, než ktorý mal použiť alebo aplikoval správny právny predpis, ale nesprávne ho vyložil, prípadne ho na daný skutkový stav inak nesprávne aplikoval.

23. Podľa § 61 odseky 1, 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej aj ZP) výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná (odsek 1). Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených

v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť (odsek 2).

24. Podľa § 63 odsek 1 písmeno b) Zákonníka práce môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď z dôvodu, ak sa zamestnanec stane nadbytočný, vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivnosť 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 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20180501?ucinnost=30.10.2015>> pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

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

26. Na základe výsledkov vykonaného dokazovania v prvoinštančnom konaní a po zopakovaní dokazovania v potrebnom rozsahu v odvolacom konaní, sa odvolací súd stotožnil s názorom súdu prvej inštanície, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobkyňou dňa 30.10.2015 podľa § 63 odsek 1 písmeno b) Zákonníka práce, z dôvodu nadbytočnosti žalobkyne spĺňa formálne náležitosti platnej výpovede, keď výpovedný dôvod bol vo výpovedi dostatočne skutkovo vymedzený, a tento skutkovo vymedzený výpovedný dôvod nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keď bolo zrejmé, že od 01.11.2015 došlo u žalovaného k organizačnej zmene, spočívajúcej v zrušení pracovného miesta žalobkyne vzhľadom na organizačné zmeny, z dôvodu krátenia rozpočtových prostriedkov na mzdy, platy a ostatné osobné vyrovnania pre zamestnancov najvyššieho súdu a dodržanie záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu, s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce a efektívne vynakladanie verejných financií. Vo výpovedi skutkovo vymedzený výpovedný dôvod uvádza okolnosti, ktoré ako celok možno subsumovať pod skutkovú podstatu ustanovenia § 63 odsek 1 písmeno b) Zákonníka práce. Z tohto pohľadu neobstojí námietka žalobkyne, o absencii čísla Spr., pod ktorým bolo rozhodnuté o organizačnej zmene, respektíve nevyplnenie dátumov vo výpovedi, pretože pokiaľ ide o formu rozhodnutia o organizačnej zmene Zákonník práce vyžaduje síce písomnú formu rozhodnutia, ale jej nedodržanie nesankcionuje neplatnosťou. Z výpovede svedkov (S. X. I., S. K.W. H. O. K. N. Š.) jednoznačne vyplynulo, že o organizačnej zmene bolo rozhodnuté a predmetné rozhodnutie bolo písomne vystavené k času doručovania výpovede žalobkyňou (predchádzalo mu), pretože s jeho obsahom S. X. I. žalobkyňu oboznámil pri úkone doručenia výpovede prečítaním rozhodnutia a tento postup vylučuje žalobkyňou prednášanú pochybnosť o tom, že organizačná zmena nebola prijatá. Odvolací súd poukazuje aj na to, že žalobkyňa k žalobe pripojila rovnopis výpovede (č. I. - 12), ktorý jej žalobca doručil emailovou komunikáciou, v ktorej sú riadne uvedené časové údaje, a ktorá obsahuje aj písomné prehlásenie svedkov o jej odmietnutí prevzatia výpovede. Pokiaľ žalobkyňa argumentuje tým, že v jej osobnom spise sa nachádza vyhotovenie výpovede, bez označenia časových údajov treba uviesť, že toto vyhotovenie výpovede nie je možné stotožniť s výpoveďou, ktorá bola fakticky žalobkyňou doručovaná, pretože na listine o výpovedi z osobného spisu žalobkyne záznam o odmietnutí prevzatia chýba. Výpoveď z pracovného pomeru bola žalobkyňou riadne doručená, pretože odmietnutie prevzatia písomnosti sa považuje za jej doručenie (§ 38 odsek 4 ZP).

27. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede okrem písomnej formy, nezameniteľného skutkového vymedzenia jej dôvodov a jej doručenia druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu, existencie rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene je aj povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov, v zmysle § 74 Zákonníka práce. Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede k žiadosti o prerokovanie adresovaný príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti výpovede z pracovného pomeru určené ustanovením § 61 Zákonníka práce (rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1Cdo/72/2006).

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

29. Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

30. Z písomného záznamu zo dňa 30.10.2015 vyplýva, že výpoveď žalobkyni bola predmetom stretnutia uskutočneného v tento deň medzi zástupcom zamestnávateľa S. X. I. O. K. W. J., predsedom Základnej organizácie odborového zväzu zamestnancov Justície v Slovenskej republike pri Najvyššom súde SR (ďalej aj predseda odborovej organizácie). Súd prvej inštancie argumentuje, že takýto postup nemožno považovať za prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov, keď znenie záznamu bolo vopred pripravené S. X. I.. Iný dôkaz o doručení žiadosti o prerokovanie výpovede danej žalobkyni odborovou organizáciou nebol predložený. Odvolací súd sa nestotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov sa má uskutočniť bez prítomnosti zástupcu zamestnávateľa. Zákonník práce neustanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť rokovaním bez prítomnosti zástupcu zamestnávateľa. Obsah pojmu prerokovanie zahŕňa možnosť vyjadrenia sa k žiadosti, pričom nie je podstatné, či sa tak stane na spoločnom stretnutí zamestnávateľa a odborovej organizácie. V ustanovení § 237 ods. 1 Zákonníka práce je termín prerokovanie definovaný ako výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Cieľom zákonnej podmienky vyplývajúcej z ustanovenia § 74 odsek 1 Zákonníka práce je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sa k tomuto zámeru vyjadriť alebo nevyjadriť. Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi, a že zároveň by medzi doručením žiadosti odborovej organizácii o prerokovanie a samotným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala priestor k veci zaujať stanovisko a toto stanovisko oznámiť zamestnávateľovi. Zákonník práce síce vyžaduje písomnú formu žiadosti o prerokovanie, jej nedodržanie, ale nesankcionuje neplatnosťou. Zo záznamu vystaveného žalovaným dňa 30.10.2015, ako aj zo svedeckej výpovede predsedu odborovej organizácie K. W. J. nepochybne vyplýva, že výpoveď žalobkyni bola v tento deň prerokovaná so zástupcom zamestnancov. Zo záznamu je zrejмый výpovedný dôvod, zrušenie konkrétneho pracovného miesta žalobkyne s účinnosťou od 01.11.2015, a z jeho obsahu vyplýva aj to, že predseda odborovej organizácie k prerokovaniu výpovede nepristupoval formálne, zaujímal sa o podrobnosti a okolnosti súvisiace s výpoveďou. Predmetné dôkazy svedčia o tom, že nevznikli pochybnosti, že by dôvod výpovede bol prerokovaný, z hľadiska jeho vymedzenia spôsobom, ktorý by umožňoval jeho dodatočnú zameniteľnosť s iným dôvodom. Predseda odborovej organizácie mal k dispozícii informácie o tom, z akého výpovedného dôvodu žalovaný dáva žalobkyni výpoveď, a preto nemožno dospieť k záveru, že k prerokovaniu výpovede zástupcom zamestnancov, na základe žiadosti žalovaného nedošlo, respektíve, že by prerokovanie bolo formálne, bez reálnej možnosti zástupcu zamestnancov prerokovať takúto výpoveď so zamestnávateľom a vyjadriť sa k nej s dostatočnou znalosťou, pričom výsledkom bol súhlas predsedu odborovej organizácie s postupom žalovaného. Z uvedeného potom vyplýva, že v súdnej veci bola pred doručením výpovede žalobkyni táto hmotno - právna podmienka platnosti výpovede splnená.

31. Súd prvej inštancie v prejednávanej veci vyslovil názor, že žalovaný nepreukázal príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, keď tvrdí, že organizačnou zmenou došlo k začleneniu knižnice pod odbor dokumentácie s tým, že práce súvisiace s knižnicou zostali zachované, rozšírili sa len o administratívne práce, vo vzťahu k zamestnancom odboru dokumentácie, a teda pracovná pozícia žalobkyne nezanikla, keď de facto nebola zrušená, nakoľko

potreba výkonu práce nezanikla. V právnej teórii sa vzťah príčinnej súvislosti definuje priamou väzbou súvislostí, teda, že výsledkom jedného javu - príčiny je druhý jav-následok. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným, z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. 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) Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene [také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, 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 výpovedťou]. Predmetným rozhodnutím štatutárneho zástupcu žalovaného zo dňa 30.10.2015 bolo rozhodnuté o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, znížiť mzdové náklady a týmto rozhodnutím, bol znížený stav o zamestnanca, s pracovnou činnosťou samostatné vykonávanie odbornej knihovníckej, bibliografickej, rešeršnej a inej informačnej agendy, spracúvanie záznamov o dokumente, informačná príprava používateľov v knižnici. Zrušenie pracovného miesta z dôvodu úspory nákladov na mzdové prostriedky neznamená, že zamestnávateľ nepotrebuje konkrétne práce, ale znamená to, že zamestnávateľ rovnaké množstvo objemu práce, bude vykonávať zníženým počtom zamestnancov a je plne v dispozícii uváženia zamestnávateľa, aké organizačné zmeny na zefektívnenie práce z pohľadu úspory mzdových nákladov a potreby objemu a kvalifikačného zloženia zamestnancov prijme. V súdnej veci bolo preukázané, že aj keď práce súvisiace s knižnicou zostali zachované, žalovaný po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene na výkon týchto prác neprijal do pracovného pomeru nového zamestnanca, ale výkon týchto prác včlenil a prideliť inému existujúcemu odboru s posilnením od januára 2016 o ďalšieho pracovníka - zamestnanca, V. O. I., ktorá dovtedy pracovala ako zapisovateľka na obchodnoprávnom úseku. Za takéhoto stavu nemožno konštatovať, že žalobkyňa sa nestala nadbytočnou v príčinnej súvislosti s prijatou organizačnou zmenou. Zo strany žalobkyne neboli tvrdené také skutkové okolnosti, ktoré by objektívne nasvedčovali existencii diskriminácie zamestnávateľom pri výbere jej osoby, ako nadbytočnej spomedzi viacerých zamestnancov pri zámere úspory mzdových nákladov (u žalobkyne mesačný funkčný plat 1.008,50 €) a neobstoja subjektívne názory žalobkyne, že jej nadbytočnosť spôsobil žalovaný cielene, pretože je príbuznou S.. Š.T. H., keď má byť všeobecne známa veľká nervozita medzi vtedajším vedením Najvyššieho súdu SR a S.. Š. H.. O diskriminácii by bolo možné uvažovať len v rovine, ak by u žalovaného v dôsledku prijatej organizačnej zmeny došlo k nadbytočnosti viacerých (minimálne dvoch) zamestnancov, pričom žalovaný by pri svojom rozhodovaní, ktorému z nich dá výpoveď, zohľadnil u jedného z nich práve jeho príbuzenský vzťah s osobou, ku ktorej mal mať negatívny vzťah. O takýto prípad však v danej veci nešlo. Žalovaný prijatou organizačnou zmenou „včlenil“ činnosti, ktoré sa pôvodne vykonávali v knižnici do oddelenia dokumentárneho strediska, a ich výkon rozdelil medzi zamestnancov tam pracujúcich, čím zostala pôvodná pozícia „knihovníčky“ nadbytočná. Žalovaný tak nerobil „výber“ medzi viacerými nadbytočnými zamestnancami (kde by svojom rozhodovaním mohol zohľadňovať skutočnosti vedúce k diskriminácii), ale zrušením pracovnej pozície „knihovníčky“ sa nadbytočnou stala iba žalobkyňa, ktorá dovtedy túto pozíciu zastávala. Ak teda došlo v dôsledku organizačnej zmeny k zrušeniu iba jednej pracovnej pozície (nadbytočným sa stal iba jeden zamestnanec) je pojmovo vylúčené, aby sa zamestnávateľ pri dávaní mu výpovede z pracovného pomeru dopustil diskriminačného konania. Diskriminácia sa môže týkať iba osoby a nie prijatia samotnej organizačnej zmeny, ktorá nemá povahu právneho úkonu. Pre posudzovanie prijatia organizačnej zmeny (t.j. či k organizačnej zmene skutočne došlo) zákonodárca stanovil skúmanie podmienok, akými sú napr. zmena úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo zníženie stavu zamestnancov, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a pod. (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce).

32. Vzhľadom na uvedené skutočnosti sa odvolací súd nestotožnil s názorom súdu prvej inštancie, že v súdnej veci nebola preukázaná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou žalobkyne a organizačnou zmenou na strane zamestnávateľa. Žalovaný totiž po prijatí organizačnej zmeny (zrušenie pracovnej pozície žalobkyne) dokáže pracovné činnosti, ktoré pôvodne vykonávala pre neho žalobkyňa (knižničné práce), zabezpečovať prostredníctvom svojich zamestnancov na úseku dokumentárneho oddelenia, respektíve existenciu nadbytočnosti žalobkyne potvrdzuje skutočnosť, že rovnaké práce, aké vykonávala žalobkyňa, po zrušení jej pracovnej pozície si žalovaný dokáže zaobstarat' s doterajším počtom zamestnancov (inými slovami pracovné činnosti žalobkyne boli prerozdelené medzi zvyšných zamestnancov, čím sa jej pozícia stala nadbytočnou). Týmto žalovaný ušetril (znížil) nielen svoje náklady na mzdové prostriedky, ale mohol efektívnejšie využiť i kancelárske priestory pôvodnej knižnice na iné účely.

33. Námetka žalobkyne, že žalovaný v odvolacom konaní uplatnil neprípustné novoty (§ 366 CSP) spočívajúce v skutkových okolnostiach týkajúcich sa pracovnej náplne pani O. I. a existencie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne nie je dôvodná, pretože žalovaný procesnú obranu vo vzťahu k týmto okolnostiam predniesol v písomnom vyjadrení zo dňa 01.06.2016 (č. I. 24) argumentáciou o nadbytočnosti zamestnanca v kontexte regulovania počtu zamestnancov a ich kvalifikačného zloženia, čím poprel tvrdenia žalobkyne o jej ponímaní predmetnej podmienky skončenia pracovného pomeru. To, že predmetný spor je sporom pracovnoprávnym, teda sporom kde postavenie žalobkyne je ponímané ako postavenie slabšej strany, nezavaruje súd povinnosti, vyhodnotiť vykonané dôkazy jednotlivo a všetky aj v ich vzájomnej súvislosti (§191 CSP). Námetka žalovaného, že na odbore dokumentácie pracovali len zamestnanci v štátnej službe je pre vec samú irelevantná, pretože táto skutočnosť nebola dôvodom skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou.

34. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>> 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 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>> a výpoveď je preto neplatná. Žalobkyňa v konaní namietala, že zo strany zamestnávateľa nebola splnená ponuková povinnosť, keď jej zamestnávateľ neponúkol pracovné miesto po pani K. J., ktorá dňa 30.10.2015 skončila so žalovaným pracovný pomer dohodou k 31.10.2015. Ponuku inej vhodnej práce musí zamestnávateľ dať zamestnancovi predtým, než mu dá výpoveď z pracovného pomeru, na okolnosti, ktoré nastanú neskôr sa neprihliada. Súdna prax je jednotná, že ponukovú povinnosť, teda to, či zamestnávateľ má alebo nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede (R 94/1968, Rozhodnutia NS SR sp. zn. 3 M Cdo 14/2010, 4 M Cdo 5/2010, 1 Cdo 54/2003, 8 Cdo 52/2016). Z obsahu spisu vyplýva, že K. J. bola ku dňu 30.10.2015 zamestnankyňou žalovaného, a preto jej miesto nemohlo byť ponúknuté žalobkyňi. Žalovaný zoznamom pozícií zamestnancov u žalovaného vo verejnom záujme (č.l. 96,119) preukázal, že v čase výpovede žalobkyne, voľným miestom vo verejnom záujme nedisponoval a v takomto prípade ponuková povinnosť pre zamestnávateľa odpadá. Za takejto procesnej situácie tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede zamestnávateľ voľné pracovné miesta mal, je procesná obrana zamestnanca. Navyše pri tzv. ponukovej povinnosti, sa pod inou vhodnou prácou rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať (rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31.08. 010, sp. zn. 4Cdo/222/2009). V danej veci účinnosťou zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe sa pozícia „zapisovateľky“ mohla vykonávať už len v podobe štátnej služby (nie výkonom práce vo verejnom záujme), a preto pracovná pozícia p. K.Á. J. (aj keby bola v čase predtým, než žalovaný dal žalobkyňi výpoveď, voľná) nezodpovedala kvalifikácii žalobkyne. Takéto miesta sa obsadzujú iba výberovým konaním a nemožno ich ako „voľné“ ponúkať v rámci tzv. ponukovej povinnosti pri skončení pracovného pomeru so zamestnancami, ktorí vykonávali prácu vo verejnom záujme. Žalobkyňi potom nič nebránilo zúčastniť sa v tomto smere výberového konania na obsadenie voľných štátnozamestnaneckých miest.

35. Odvolací súd na základe skutkových zistení vyplývajúcich z dokazovania v súdnej veci dospel k záveru, že organizačná zmena uskutočnená žalovaným nebola účelová, s cieľom dať žalobkyni výpoveď, ale smerovala k dosiahnutiu proklamovaného cieľa, a to k úsporným opatreniam a znížením mzdových nákladov (u žalobkyne o funkčný plat 1.008,50 € mesačne) a tým k zefektívneniu práce zamestnávateľa, pričom odkazom na obsah odôvodnenia konštatuje, že v súvislosti s daním výpovede žalobkyni zo dňa 30.10.2015 nezistil takú okolnosť, ktorá by spochybňovala jej platnosť, a preto postupom podľa § 388 CSP žalovaným napadnutý rozsudok vo výroku, ktorým súd prvej inštancie určil, že predmetná výpoveď je neplatná zmenil tak, že žalobu žalobkyne v tejto časti zamietol.

36. Vo vzťahu k odvolacej argumentácii žalobkyne týkajúcej sa výroku, ktorým súd prvej inštancie žalobu vo zvyšnej časti (o určenie, že pracovný pomer trvá) zamietol, odvolací súd poukazuje na závery rozsudku Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo 147/2008 zo dňa 11. decembra 2008, v zmysle ktorých „ustanovenie § 77 Zákonníka práce priznáva účastníkom pracovnoprávneho vzťahu možnosť uplatniť na súde neplatnosť zrušovacieho prejavu druhej strany tohto vzťahu; tým je však zároveň - z aspektu § 80 písm. c/ OSP (účinného v čase rozhodovania súdu prvej inštancie, v súčasnosti § 137 písm. c/ CSP) - vylúčené, aby sa niektorý z nich z rovnakého právneho dôvodu (základu) žalobou podanou v zmysle § 80 písm. c/ OSP (účinného v čase podania žaloby a rozhodovania súdu prvej inštancie) domáhal proti druhému účastníkovi určenia, že pracovný pomer trvá (rozhodnutie o takejto určovacej žalobe by predpokladalo prejudiciálne posúdiť platnosť alebo neplatnosť skončenia pracovného pomeru). Právo účastníka pracovnoprávneho vzťahu domáhať sa určenia neplatnosti zrušovacieho prejavu uvedeného v § 77 Zákonníka práce zaniká márnym uplynutím dvojmesačnej lehoty. Pokiaľ neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce nebola vyslovená právoplatným rozsudkom, treba vychádzať z toho, že pracovný pomer bol skončený platne; na podaní žaloby o určenie trvania tohto pracovného pomeru nemôže mať žalobca v takom prípade naliehavý právny záujem (§ 80 písm. c/ OSP) a tento nedostatok predstavuje samostatný a prvoradý dôvod, pre ktorý jeho určovacia žaloba nemôže obstáť a treba ju bez ďalšieho zamietnuť“. Odvolací súd potom uvádza, že žalobkyňa nemôže mať naliehavý právny záujem (ktorý je podmienkou procesnej prípustnosti určovacej žaloby, a na ktorého existenciu súd v konaní prihliada ex offo) na podaní určovacej žaloby, pokiaľ sa ochrany práv môže domáhať žalobou na plnenie alebo ak k odstráneniu neistoty slúžia osobitné právne postupy upravené v príslušných právnych predpisoch. Prípady osobitného postupu v zmysle vyššie uvedeného vyplývajú tiež z § 77 Zákonníka práce. V zmysle tohto ustanovenia 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. Uvedené ustanovenie (§ 77 Zákonníka práce) priznáva účastníkom pracovnoprávneho vzťahu možnosť uplatniť na súde neplatnosť zrušovacieho prejavu druhej strany tohto vzťahu; tým je však zároveň - z aspektu § 137 písm. c) CSP - vylúčené, aby sa niektorý z nich z rovnakého právneho dôvodu (základu) žalobou podanou v zmysle § 137 písm. c) CSP domáhal proti druhému účastníkovi určenia, že pracovný pomer trvá.

37. Z uvedeného vyplýva, že žalobkyňa (tým, že riadne v lehote dvoch mesiacov napadla na súde neplatnosť samotnej výpovede - § 77 Zákonníka práce) nemohla mať súčasne naliehavý právny záujem i na požadovanom určení, že jej pracovný pomer naďalej trvá. Absencia naliehavého právneho záujmu na takomto určení, bola potom dôvodom pre zamietnutie žaloby v tejto časti. Navyše odvolací súd dodáva, že pokiaľ by súd právoplatným rozsudkom vyslovil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni bola neplatná (§ 77 Zákonníka práce), bolo by potrebné potom vychádzať z toho, že takýto pracovný pomer bol skončený neplatne, a teda takýto pracovný pomer neskončil a naďalej trvá (samostatný výrok o takomto určení už nie je potrebný).

38. Z týchto dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku, ktorým súd žalobu vo zvyšku zamietol, ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP.

39. O nároku na náhradu trov celého konania (prvoinštančného, odvolacieho, dovolacieho) rozhodol odvolací súd podľa § 396 odsek 2 CSP v spojení s § 255 odsek 1, § 453 ods. 3 CSP a žalovanému, ktorý mal v konaní plný úspech, priznal proti žalobkyni nárok na náhradu trov celého konania, ktoré mu vznikli v súvislosti s týmto sporom, v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 odsek 2 CSP).

40. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave, pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

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

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

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

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

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

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

(1) Dovolanie podľa § 421 odsek 1 CSP nie je prípustné, ak

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

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

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

(1) Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

(2) Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 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).

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

(2) Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

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

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 CSP).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).