

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 17CoPr/4/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3521202247
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 03. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ivan Kubínyi
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2024:3521202247.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Ivana Kubínyiho a členiek senátu JUDr. Gabriely Janákovéj a Mgr. Zuzany Holúbkovéj, v právnej veci žalobcu: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. E. XXX, XXX XX D. E., proti žalovanému: F. G. F., so sídlom E. H. XXX/XX, XXX XX E., IČO: XX XXX XXX, právne zastúpený Mgr. Milanom Petrášom, advokátom, so sídlom Einsteinova 23, 851 01 Bratislava, IČO: 37 928 473, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom zo dňa 8. decembra 2022, č. k. 10Cpr/29/2021-68, takto

rozhodol:

- Rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.
- Žalovaný má proti žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom (v poradí druhým) zamietol súd prvej inštancie žalobu o určenie neplatnosti výpovede podanú žalobcom ako zamestnancom z dôvodu účelovo prijatej organizačnej zmeny o zrušení pracovného miesta žalobcu, porušenia ponukovej povinnosti, neprerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov, ako aj z dôvodu diskriminácie.

2. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce, § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a § 77 Zákonníka práce. Ohľadom skutkového stavu má za preukázané, že dňa 30.04.2014 bolo žalobcovi doručené okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré bolo následne súdom určené za neplatné (vec právoplatne skončená dňa 08.02.2021). Prakticky od 30.04.2014 žalobca pre žalovaného nevykonával žiadnu pracovnú činnosť a dňa 17.02.2021 žalovaný rozhodol o organizačnej zmene a znížení stavu zamestnancov s tým, že bola zrušená pracovná pozícia žalobcu. Dňa 26.02.2021 bola žalobcovi doručená výpoveď z nadbytočnosti.

3. K samotným uplatneným dôvodom neplatnosti výpovede súd prvej inštancie uviedol, že nemal za preukázané, že u žalovaného pôsobili zástupcovia zamestnancov, nakoľko žalobca neuviedol, žiadne konkrétne meno a priezvisko zamestnanca alebo odborovej organizácie, ktorí by u žalovaného mali pôsobiť, pričom žalovaný poprel žalobcom tvrdenú skutočnosť.

4. Rovnako súd prvej inštancie nemal za preukázané, že žalovaný nesplnil ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Z výpovede žalovaného súd prvej inštancie zistil, že v rámci organizačnej štruktúry je obchodné vedenie družstva, a to predseda, podpredseda a člen predstavenstva, pričom im podriadení sú štyria vedúci stredísk a následne ďalší zamestnanci. Funkciu predsedu družstva momentálne v organizačnej štruktúre nemá. Pokiaľ za danej situácie žalobca neuviedol konkrétnu pracovnú pozíciu, meno a priezvisko zamestnanca, ktorý v rozhodnom čase mal nastúpiť do

pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu so žalovaným, nebolo podľa súdu možné prijať záver, že žalovaný porušil ponukovú povinnosť. Vzhľadom na to podľa súdu prvej inštancie nič nebránilo žalovanému, aby postupoval podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a ukončil so žalobcom pracovný pomer pre nadbytočnosť.

5. Pri posudzovaní skutkových tvrdení žalobcu vychádzal súd prvej inštancie z § 151 ods. 1 C.s.p. Žalovaný dostatočným spôsobom preukázal, že bol pre žalovaného nadbytočný, žalobca dlhé roky u žalovaného reálne nepracoval, v rámci organizačnej štruktúry žalovaného absentovalo pracovné miesto vrcholového zamestnanca, pričom postup žalovaného nebol ani v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko výber konkrétneho zamestnanca, s ktorým je ukončený pracovný pomer, je na vôli zamestnávateľa a toto rozhodnutie zamestnávateľa v zásade nepodlieha súdnemu prieskumu.

6. K nevykonaniu navrhnutých dôkazov súd prvej inštancie uviedol, že na vykonanie dôkazov nestačí len ich označenie, ale aj vysvetlenie, resp. uvedenie dôvodov, čo vykonaním týchto dôkazov sa má preukázať, a že takýto dôkaz bude mať vplyv na právne posúdenie veci alebo na úspech v spore. Súd prvej inštancie preto nepovažoval za dôvodné vypočúvať p. I. D., F. J. C. a A. E. K., nakoľko nie sú aktuálne vo vedení družstva a ani nemali žiaden dosah alebo vplyv na rozhodovanie o organizačnej zmene alebo doručenie výpovede. Zo spisu nevyplýva, že by boli pri týchto úkonoch prítomní alebo by aspoň sprostredkovane o tom niečo vedeli. Rovnako súd prvej inštancie nepovažoval za dôvodné pripájať spis tunajšieho súdu 7Cpr/2/2014, nakoľko relevantná informácia z tohto konania, že pracovný pomer bol v minulosti so žalobcom ukončený neplatne, bola nesporná.

7. Ohľadom nevykonania navrhovanej lustrácie prostredníctvom Soc. poisťovne k otázke novo prijatých zamestnancov súd prvej inštancie uviedol, že bolo povinnosťou žalobcu uviesť, aké konkrétne pracovné pozície boli voľné, resp., ktorými konkrétnymi osobami boli tieto pracovné pozície obsadené. To žalobca v konaní neurobil. Súčasne nerozporoval tvrdenia žalovaného, že v rozhodnom období žalovaný neprijal žiadneho nového zamestnanca.

8. Vykonanie dokazovania zoznamom členov družstva nepovažoval súd prvej inštancie za opodstatnené, pretože bolo nesporné, že medzi zamestnaneckým pomerom a členstvom v družstve nie je žiadna korelácia alebo závislosť. V konaní nebolo nijakým spôsobom osvedčené, že by sa žalovaný mal dopustiť diskriminačného konania v tom smere, že by so žalobcom ukončil pracovný pomer z dôvodu jeho veku alebo v závislosti od dĺžky času pôsobenia žalobcu ako člena v družstve.

9. O trovách konania súd prvej inštancie v súlade s § 255 ods. 1 CSP a úspešnému žalovanému priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

10. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal odvolanie žalobca, ktorý žiadal zmeniť napadnuté rozhodnutie a žalobe v celom rozsahu vyhovieť. Citáciou zákonného textu uviedol, že odvolanie uplatňuje z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b), d), e), f), h) CSP. V konkrétnostiach žalobca namietal, že mu nebolo doručené predvolanie na pojednávanie, a preto sa ho nemohol zúčastniť a uplatňovať procesné práva, ktoré v odvolaní špecifikoval. K tomu doplnil, že sa ho to ako slabšej strany individuálneho pracovného sporu obzvlášť dotklo a malo za následok porušenie práva na spravodlivý proces.

11. Žalobca namietal aj arbitrárnosť napadnutého rozhodnutia, pretože sa podľa neho žiadnym spôsobom nevysporiadalo s účelovosťou konania žalovaného pri skončení pracovného pomeru motivovaného snahou zbaviť sa žalobcu ako nepohodlného zamestnanca a tým naplnilo znaky zneužitia práva. V tejto súvislosti žalobca uviedol všeobecné východiská inštitútu zneužitia práva v zmysle rozhodnutia NS SR sp. zn. 5MCdo 17/2008 a citoval aj rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo 178/2008. To považoval za vydané v obdobnej veci, keď za zneužitie práva bola súdom považovaná zmena pracovného a organizačného poriadku prijatá zamestnávateľom po tom, ako boli dve predchádzajúce výpovede určené za neplatné, a súčasne tak, aby mohol skončiť pracovný pomer so zamestnancom pre nesplnenie predpokladu menovania ako podmienky vykonávania jeho funkcie. Na podklade uvedeného žalobca namietal, že súd prvej inštancie vôbec neskúmal konanie žalovaného v úplnosti a logickej nadväznosti, pričom bezprostredná vecná a časová súvislosť medzi úspechom žalobcu v spore o neplatnosť predchádzajúceho skončenia pracovného pomeru a výpoveďou je zrejmá.

Z úradnej činnosti súdu boli známe aj početné spory, a tak bolo podľa žalobcu zrejmé, že motivácia žalovaného pre skončenie pracovného pomeru musela byť daná tým, že žalobca dlhodobo poukazuje na protiprávne konanie žalovaného, vrátane oznamovania podozrení z trestnej činnosti. Nadväznosť konania žalovaného pri výpovedi tak jednoznačne podľa žalobcu vyplýva z obsahu spisu 7Cpr/2/2014, ktorý však súd prvej inštancie napriek návrhu žalobcu nepripojil.

12. Žalobca ďalej namietal porušenie rovnosti strán sporu (Čl. 6 CSP), keď súd prvej inštancie pripustil výsluch žalovaného a akceptoval jeho výpoveď ako dôkaz, no jeho ako žalobcu v konaní nevypočul. Citujúc ust. § 319 CSP o možnosti vykonať v pracovnoprávných sporoch aj zamestnancom nenavrhnuté dôkazy mal žalobca zato, že súd prvej inštancie mohol vykonať tak žalobcom navrhnuté dôkazy, ako aj akékoľvek ďalšie. Namiesto toho vypočul len žalovaného, pričom všetky skutočnosti, ktoré boli predmetom výsluchu žalovaného, sa dali preukázať aj inak, najmä dôkazmi navrhnutými žalobcom. Podľa žalobcu tým došlo k porušeniu ust. § 195 ods. 1 CSP (výsluch strany možno nariadiť len, ak tvrdené skutočnosti nemožno preukázať inak).

13. Žalobca v odvolaní ďalej uviedol, že navrhoval ako dôkaz výsluch členov družstva ako svedkov, výsluch žalobcu, pripojenie spisu 7Cpr/2/2014, dožiadanie Soc. poisťovne a zoznam členov družstva. Tieto dôkazy boli podľa žalobcu zásadné pre úplné zistenie skutkového stavu a ak by bolo žalobcovi umožnené zúčastniť sa pojednávania, navrhol by ďalšie. V nadväznosti na to žalobca osobitne uviedol, že je slabšou stranou sporu a nie je zastúpený advokátom.

14. Súd prvej inštancie teda podľa žalobcu nielen, že nevykonala dôkazy potrebné pre zistenie skutkového stavu, ale nevykonala ani len tie, ktoré navrhol žalobca. Dokonca nevykonala ani výsluch samotného žalobcu a rozhodol hneď na prvom pojednávaní po zrušení a vrátení predošlého rozhodnutia. Spofahol sa len na ničím nepodložené tvrdenia žalovaného.

15. Ohľadom skutkového stavu k zisteniu splnenia ponukovej povinnosti súd prvej inštancie nijakým spôsobom nezisťoval, či žalovaný hľadal a/alebo zamestnal nejakých nových zamestnancov v čase, keď dal žalobcovi výpoveď pre nadbytočnosť. Tieto skutočnosti boli zisťiteľné z dožiadania Soc. poisťovne a zo zoznamu členov družstva žalovaného.

16. Čo sa týka odvolacieho dôvodu spočívajúceho v nesprávnych skutkových zisteniach súdu prvej inštancie, žalobca namietal zistenie o zrušení pracovnej pozície žalobcu. Poukázal na obsah dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 31.12.2009, podľa ktorého vykonával prácu na pozícii „predseda“. Zhodne aj podľa pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.2009. Z rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách zo dňa 17.02.2021, ako aj zo skončenia pracovného pomeru zo dňa 24.02.2021, ale má podľa žalobcu vyplývať, že žalovaný zrušil pracovnú pozíciu „predseda družstva, technicko-hospodársky pracovník“. Podľa žalobcu preto neobstojí záver, že bola zrušená jeho pracovná pozícia, ale iná. Nebolo preto správne skutkové zistenie súdu prvej inštancie o zrušení žalobcovej pracovnej pozície. Preto následne aj súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil, keď konštatoval splnenie podmienok pre výpoveď.

17. Krajský súd ako súd odvolací preskúmal vec v zmysle ust. § 380 ods. 1 CSP v spojení s § 470 CSP bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 CSP a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné potvrdiť podľa § 387 CSP.

18. Odvolací súd sa v prvom rade zaoberal žalobcom namietaným konaním bez jeho účasti. Žalobca v odvolaní namietal nedoručenie predvolania na pojednávanie, ktoré súd prvej inštancie nariadil po zrušení jeho predchádzajúceho rozhodnutia na deň 08.12.2022. Zo súdneho spisu vyplýva, že termín tohto pojednávania vytyčil súd prvej inštancie úpravou sudcu z 21.09.2022 s pokynom predvolať na pojednávanie žalobcu a právneho zástupcu žalovaného. Predvolanie na pojednávanie (č. I. 64 a 65) bolo podľa informácie o výsledku doručenia (príloha č. I. 64 a 65) doručené žalobcovi na adresu D. E. XXX dňa 18.10.2022. Pojednávanie sa konalo dňa 08.12.2022 bez účasti žalobcu a súd prvej inštancie na tomto pojednávaní aj rozhodol.

19. Vzhľadom na uvedené je jednoznačné, že súd prvej inštancie doručil žalobcovi predvolanie na pojednávanie, toto doručil včas a odvolacia námietka žalobcu, že sa tak nestalo nie je preto dôvodná. Vzhľadom na to, že žalobca bol na pojednávanie riadne predvolaný a svojo neúčast

na pojednávani neospravedlnil, súd prvej inštancie nepochybil, pokiaľ pojednávanie z dôvodu neúčasti žalobcu neodročil, pretože na takýto postup neboli splnené podmienky (§ 183 CSP). „Právo strany sporu, aby jej vec bola prejednaná verejne a v jej prítomnosti, zaručené v čl. 48 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky (ústavného zákona SNR č. 460/1992 Zb.) nemožno chápať tak, že by súd nemohol konať a rozhodnúť v jej neprítomnosti, ale tak, že súd je povinný strane poskytnúť priestor na uplatnenie tohto práva. Uvedená požiadavka je vyjadrená v ustanovení § 178 ods. 2 CSP, ktoré súdu ukladá predvolať stranu sporu alebo jej zástupcu na pojednávanie tak, aby mali dostatok času na prípravu, spravidla najmenej päť dní pred dňom, keď sa má pojednávanie konať.“ (Rozhodnutie NS SR sp. zn. 9Cdo 186/2021 zo dňa 02.08.2023).

20. Ohľadom vecných záverov súd prvej inštancie v prvom rade konštatoval, že nemal za preukázané nesplnenie ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Z výpovede žalovaného súd prvej inštancie zistil, že v rámci organizačnej štruktúry je obchodné vedenie družstva, a to predseda, podpredseda a člen predstavenstva, pričom im podriadení sú štyria vedúci stredísk a následne ďalší zamestnanci. Funkciu predsedu družstva momentálne žalovaný v organizačnej štruktúre nemá. Pokiaľ za danej situácie žalobca neuviedol konkrétnu pracovnú pozíciu, meno a priezvisko zamestnanca, ktorý v rozhodnom čase mal nastúpiť do pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu so žalovaným, nebolo podľa súdu prvej inštancie možné prijať záver, že žalovaný porušil ponukovú povinnosť.

21. Otázkou povinnosti tvrdenia a dôkaznej povinnosti vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa zoberal Najvyšší súd SR v rozhodnutí sp. zn. 6 Cdo 138/2012 zo dňa 30.09.2013: „Z hľadiska povinnosti tvrdenia a dôkaznej povinnosti pri dokazovaní splnenia ponukovej povinnosti vyplývajúcej z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce platí, že splnenie ponukovej povinnosti musí zásadne tvrdiť a preukázať zamestnávateľ. To znamená, že zamestnávateľ musí tvrdiť a dokázať, že zamestnancovi pred daním výpovede ponúkol inú pre neho vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Ak však zamestnávateľ uvádza, že v čase výpovede nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, lebo nemal v mieste výkonu práce žiadne voľné pracovné miesto, je pre posúdenie otázky splnenia jeho ponukovej povinnosti určujúce zistenie, či v rozhodnom čase v mieste výkonu práce boli pracovné miesta voľné alebo či boli obsadené. V takomto prípade je na zamestnávateľovi, aby tvrdil a preukázal, že ku dňu výpovede všetky pracovné miesta boli obsadené inými zamestnancami (ide tu totiž o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať). Ak zamestnanec v konaní nevznesie proti tvrdeniu zamestnávateľa, že nemal ku dňu výpovede v mieste výkonu práce zamestnanca voľné pracovné miesto žiadne námietky, treba mať za to, že zamestnávateľom tvrdená skutočnosť je taká, ktorú účastníci nečinia spornou, a preto existenciu obsadenosti pracovných miest netreba jednotlivo dokazovať. Ak však zamestnanec v rámci procesnej obrany tvrdí, že ku dňu výpovede zamestnávateľ mal v mieste výkonu práce voľné pracovné miesto, stáva sa existencia obsadenosti zamestnancom označeného pracovného miesta spornou, z ktorého dôvodu ju treba samostatne dokazovať. Splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Nepostačuje, ak napr. len všeobecne uvedie počet voľných pracovných miest zistených ku koncu kalendárneho roka (nie ku dňu výpovede), ktoré pripadajú nie na jeho miesto výkonu práce, ale sa týkajú celého pracoviska. Dôkazné bremeno preukázať, že zamestnancom označené pracovné miesto bolo ku dňu výpovede obsadené iným pracovníkom (napr. predložením pracovnej zmluvy), leží aj v takomto prípade na zamestnávateľovi. Preukázanie reálnej neexistencie obsadenosti pracovného miesta nemožno totiž od zamestnanca spravodlivo požadovať, lebo sa zásadne nedokazuje to, čo neexistuje, ale to, čo existuje (existencia právnej skutočnosti).

22. Závery citovaného rozhodnutia najvyššieho súdu sú plne aplikovateľné aj na posudzovaný prípad a napadnuté rozhodnutie je s nimi v súlade. Aj v tomto prípade žalovaný ako zamestnávateľ uvádzal, že v čase výpovede nemal možnosť žalobcu ako zamestnanca ďalej zamestnávať, lebo nemal v mieste výkonu práce žiadne voľné pracovné miesto. Súčasne tvrdil a preukázal, že ku dňu výpovede boli všetky pracovné miesta obsadené inými zamestnancami. V tomto smere neobstojí odvolacia námietka žalobcu, že uvedené skutočnosti nebolo možné preukázať výsluchom žalovaného, keď výpoveď strany sporu je jedným z výslovne uvedených možných dôkazných prostriedkov (§ 187 ods. 2 CSP). Napokon akýkoľvek listinný dôkaz k počtu a štruktúre pracovných miest u žalovaného by mohol mať pôvod jedine od žalovaného. U žalovaného ako subjektu súkromného práva nemožno uvažovať s direktívne stanovenými „tabuľkovými“ počtami zamestnancov a nejakou predpísanou organizačnou štruktúrou. Vzhľadom na

uvedené mala výpoveď žalovaného rovnakú výpovednú hodnotu ako by mohla mať ním predkladaná listina.

23. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný ako zamestnávateľ tvrdil a preukázal, že nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, lebo nemal v mieste výkonu práce žiadne voľné pracovné miesto. Vychádzajúc z citovaného rozhodnutia najvyššieho súdu potom žalobca tvrdiac, že v mieste výkonu jeho práce voľné pracovné miesto žalovaný mal, bol povinný označiť konkrétne pracovné miesto, ktoré bolo ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Pokiaľ by tejto svojej povinnosti tvrdenia dostal a konkrétne pracovné miesto označil ako neobsadené, bolo by preukázanie opaku dôkaznou povinnosťou žalovaného. (Dôkazné bremeno preukázať, že zamestnancom označené pracovné miesto bolo ku dňu výpovede obsadené iným pracovníkom (napr. predložením pracovnej zmluvy), leží aj v takomto prípade na zamestnávateľovi. Keďže žalobca konkrétne pracovné miesto, ktoré by malo byť v čase jeho výpovede u žalovaného neobsadené neoznačil, ako to požadujú závery citovaného rozhodnutia najvyššieho súdu, bol správny záver súdu prvej inštancie, pokiaľ nekonštatoval porušenie ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

24. Dôvodná nebola ani odvolacia námietka arbitrárnosti napadnutého rozhodnutia v otázke žalobcom tvrdenej účelovosti konania žalovaného pri skončení pracovného pomeru. Súd prvej inštancie jednoznačne v napadnutom rozhodnutí vyhodnotil dôvody zrušenia pracovného miesta žalobcu, keď uviedol, že žalobca dlhé roky u žalovaného reálne nepracoval, v rámci organizačnej štruktúry žalovaného absentovalo pracovné miesto vrcholového zamestnanca. Rovnako súd prvej inštancie prijal záver, že postup žalovaného nebol ani v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko výber konkrétneho zamestnanca, s ktorým je ukončený pracovný pomer, je na vôli zamestnávateľa. Vzhľadom na uvedené je zrejmé, že súd prvej inštancie sa žalobcom tvrdenými skutočnosťami zaoberal a svoje závery k nim jednoznačne odôvodnil a napadnuté rozhodnutie preto nemožno považovať za arbitrárne.

25. Odvolací súd sa súčasne stotožňuje s tým, že zrušenie pracovného miesta žalobcu žalovaným bolo úplne logickým následkom toho, že žalovaný dokázal dlhodobo zabezpečiť svoj chod bez toho, aby na pracovné miesto žalobcu dosadil nového zamestnanca, a to tým, že pracovnú náplň pracovného miesta žalobcu prerozdil v rámci svojich ostatných existujúcich personálnych kapacít. Z uvedeného je jednoznačne zrejmé efektívnejšie využitie personálnych kapacít, ktoré je konštantne akceptované ako dôvod zrušenia pracovného miesta. Pokiaľ žalobca vníma účelovosť zrušenia pracovného miesta v časovej následnosti tohto kroku na právoplatné rozhodnutie o neplatnosti predchádzajúceho skončenia pracovného pomeru, odvolací súd sa s touto námietkou nestotožňuje. Je zjavné, že žalovaný prestal mať faktickú potrebu zamestnávať samostatnú pracovnú silu pre činnosti vykonávané v minulosti žalobcom už od doby, kedy žalobca prestal pre žalovaného vykonávať prácu z dôvodu skončenia pracovného pomeru v roku 2014. Ako bolo zistené súdom prvej inštancie, žalovaný tieto činnosti prerozdil a ich výkon zabezpečil v rámci svojich ostatných personálnych kapacít. Pracovné miesto žalobcu tak bolo fakticky nadbytočné dlhodobo a svojim písomným rozhodnutím zo dňa 17.02.2021 žalovaný tento stav iba formalizoval. Zefektívnenie činnosti zamestnávateľa je jednoznačne presvedčivým dôvodom zrušenia takého pracovného miesta, ktorého dlhodobé neobsadenie nepredstavuje pre zamestnávateľa žiaden deficit personálnych kapacít. Uvažovať v tejto situácii o inom účele (účelovosti) zrušenia takéhoto pracovného miesta je zjavne nepriliehavé. Pokiaľ žalobca v tejto súvislosti poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 178/2008 ako na rozhodnutie vydané v obdobnej veci, odvolací súd konštatuje, že sa o takéto rozhodnutie nejedná, pretože v tam súdenom prípade nebolo skutkovým východiskom veci, že by zamestnávateľ dotknuté pracovné miesto dlhodobo nepotreboval.

26. Nedôvodná je aj odvolacia námietka porušenia rovnosti strán sporu (Čl. 6 CSP), ktoré podľa žalobcu spočíva v tom, že súd prvej inštancie v konaní vypočul žalovaného, no žalobcu nie. Rovnosť strán sporu v zmysle Čl. 6 CSP spočíva priamo podľa výslovného znenia tohto článku v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a procesnej obrany. Podstatou teda je, či bola žalobcovi vytvorená možnosť pred súdom vypovedať a nie, či aj skutočne vypovedal. Ako bolo uvedené vyššie, z obsahu spisu vyplýva, že súd prvej inštancie žalobcu riadne predvolal na pojednávanie a predvolanie bolo žalobcovi riadne doručené. Žalobca sa napriek tomu pojednávania nezúčastnil. Zo strany súdu tak bola žalobcovi jednoznačne daná možnosť zúčastniť sa pojednávania, rovnako ako žalovanému. Pokiaľ túto možnosť účasti na pojednávaní žalobca nevyužil, je úplne neopodstatnená jeho námietka, že došlo k porušeniu princípu rovnosti zbraní, ak ho súd prvej inštancie nevypočul a žalovaného áno. Je zrejmé, že možnosť vypovedať na pojednávaní bola zo strany súdu

prvej inštancie daná obom stranám sporu. Pokiaľ ju žalobca sám nevyužil a na pojednávaní preto nevypovedal, nejedná sa o pochybenie súdu prvej inštancie, ale o voľbu procesného postupu zo strany žalobcu. Na tom nič nemení ani povaha prejednávanej veci ako pracovnoprávnej vyžadujúcej si zvýšenú ochranu zamestnanca, pretože ani tá neopravňuje súd, aby trval na účasti strany sporu na pojednávaní a neznižuje zodpovednosť žalobcu za ním zvolený procesný postup. Rovnako výlučnú zodpovednosť žalobcu za neúčast' na riadne nariadenom pojednávaní nie je spôsobilé ovplyvniť ani to, že žalobca nie je zastúpený advokátom. Absolútne neopodstatnená je preto námietka žalobcu, že mu nebolo umožnené zúčastniť sa pojednávania, a že v dôsledku jeho neúčasti došlo k pochybeniu zo strany súdu prvej inštancie.

27. Opodstatnená nie je ani odvolacia námietka nevykonania žalobcom navrhovaných dôkazov, a to výsluchu členov družstva ako svedkov, pripojenia spisu 7Cpr/2/2014, dožiadania Soc. poisťovne, oboznámenia zoznamu členov družstva a výsluchu žalobcu.

28. Žalobca namieta nevykonanie jeho výsluchu, no ako bolo uvedené vyššie, sám a bez ospravedlnenia neúčasti nevyužil možnosť zúčastniť sa pojednávania, hoci bol naň riadne predvolaný. Práve pojednávanie je pritom priestorom na vykonávanie dôkazov (§ 188 ods. 1 CSP). Nevykonanie výsluchu žalobcu zo strany súdu prvej inštancie bolo preto výlučne dôsledkom neospravedlnenej neúčasti žalobcu na riadne nariadenom pojednávaní. Súd prvej inštancie preto v tomto smere pochybiť nemohol.

29. Ohľadom ostatných nevykonaných dôkazov je zásadnou okolnosťou, že ich vykonanie prichádzalo do úvahy v prípade, pokiaľ by žalobca uniesol bremeno tvrdenia a označil konkrétne pracovné miesto, ktoré bolo ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Táto požiadavka vyplýva z vyššie citovaného rozhodnutia NS SR sp. zn. 6 Cdo 138/2012 zo dňa 30.09.2013, podľa ktorého splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Uvedené tvrdenie tak bolo zásadným východiskom preto, aby malo procesný zmysel vykonávať dôkazy. V prvom rade musí totiž strana sporu splniť povinnosť tvrdenia, aby bol možné stranou tvrdenú skutočnosť dokazovať.

30. Súd prvej inštancie tiež nepochybil ani v tom, že nepripojil spis 7Cpr/2/2014, pretože skutočnosti, ktoré z jeho obsahu žalobca dovodzoval žalovaný nepoprel. Neboli preto sporné (§ 151 ods. 1 CSP) a ich dokazovanie by bolo nadbytočné.

31. Žalobca napokon nedôvodne namietal aj správnosť skutkového zistenia súdu prvej inštancie o zrušení pracovnej pozície žalobcu, keď poukazoval na označenie druhu práce „predseda“ podľa pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.2009 a jej dodatku zo dňa 31.12.2009, pričom z rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách zo dňa 17.02.2021, ako aj zo skončenia pracovného pomeru zo dňa 24.02.2021 má podľa žalobcu vyplývať, že žalovaný zrušil pracovnú pozíciu „predseda družstva, technicko-hospodársky pracovník“. Súd prvej inštancie však v závere o tom, že bola zrušená práve pracovná pozícia žalobcu nepochybil, keď vychádzal z listiny „Skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov...“ zo dňa 26.02.2021, ktorá hneď v prvom odseku označuje pracovnej pozície žalobcu podľa pracovnej zmluvy z roku 1997 (predseda družstva, technicko-hospodársky pracovník), ako aj z roku 2009 (predseda) ozrejmuje a výslovne považuje za totožné. Neobstojí preto námietka žalobcu, že žalovaný by mal zrušiť iné pracovné miesto ako to, ktoré zastával žalobca.

32. Vzhľadom na uvedené neboli naplnené odvolacie dôvody uplatnené žalobcom a odvolací súd preto napadnuté rozhodnutie potvrdil.

33. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 a 2 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP a v odvolacom konaní úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

34. Rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu jednomyseľne.

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 inštancie. 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 dovolania musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

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