

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 5CoPr/13/2023  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7220202621  
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 03. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Stolárová  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2024:7220202621.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zuzany Stolárovej a členiek JUDr. Slávky Zborovjanovej a JUDr. Lenky Bowker v spore žalobkyne: A. B., nar. X.XX.XXXX, bytom C. XX, D. A. E., zast.: IURISTICO s.r.o., so sídlom Cimborkova 13, Košice, IČO: 36 588 041, proti žalovanému: Obec Trstené pri Hornáde, so sídlom Osloboditeľov 118, Trstené pri Hornáde, zast.: Advokátska kancelária doc. JUDr. Radoslav Jakab, PhD., s.r.o., so sídlom Štefánikova 993/50, Košice, IČO: 51 663 783, o neplatnosť výpovede a ďalšie nároky, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Košice II zo dňa 9. januára 2023 č.k. 11Cpr/9/2020-307

### rozhodol:

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

Žalovanému p r i z n á v a proti žalobkyňi náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Košice II (ďalej aj súd prvej inštancie alebo aj súd) napadnutým rozsudkom žalobu zamietol a žalobkyňu zaviazal k povinnosti nahradiť žalobcovi trovy konania v plnom rozsahu, keď rozhodol o žalobe, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 5.11.2019, určenia, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 30.9.2001 trvá a náhrady mzdy.

2. Vec právne posúdil podľa čl. 1, 2, 9, § 1 ods. 1, § 13 ods. 1 až 3, § 18, § 63 ods. 1 písm. b), § 74, § 77, § 79 ods. 1 ZP konštatujúc, že predmetom sporu bolo posúdenie platnosti, resp. neplatnosti skončenia pracovného pomeru a v prípade neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodnúť tiež o ďalších uplatnených nárokoch žalobkyne.

3. Súd k namietanej neurčitosti a nezrozumiteľnosti výpovede, pokiaľ ide o identifikáciu samotnej pracovnej zmluvy, ktorou mal byť pracovný pomer žalobkyne u žalovaného založený a uvedenie výpovedného dôvodu vo výpovedi, poukázal na výsledky dokazovania a predovšetkým na listinné dôkazy: pracovné zmluvy, ich dodatky č. 1-24, registračný list Sociálnej poisťovne, pokiaľ ide o osobu žalobkyne, z ktorých jednoznačne vyplýva, že žalobkyňa nepretržite pracovala u žalovaného od 5.5.1998 do ukončenia pracovného pomeru na základe spornej výpovede v roku 02/2020. Rovnako z výpovede žalobkyne vyplýva, že u žalovaného pracovala bez prestávky viac ako 20 rokov, pričom potvrdila, že u žalovaného nemala iný pracovný pomer založený inou pracovnou zmluvou. Na základe uvedených skutočností súd námietku žalobkyne považoval za nedôvodnú a výpoveď v tomto smere za dostatočne určitú, zrozumiteľnú, keď samotný dôvod výpovede uvedený v jej písomnom vyhotovení je takisto dostatočne určitý a zrozumiteľný tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným. Uvedený záver podporuje napríklad aj uznesenie NS SR zo dňa 10.2.2009 sp.zn. 5Cdo/56/2008, v ktorom sa uvádza, že: „na splnenie požiadavky písomnej formy výpovede, v ktorej musí byť dôvod výpovede uvedený, stačí

niekedy stručné skutkové uvedenie dôvodu. Ak so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo, je medzi účastníkmi skutkovo nepochybné, čo je dôvodom výpovede, stačí aj citácia zákona. Preto ak dôvod vo výpovedi je uvedený nejakým spôsobom, môže súd vyhlásiť výpoveď za neplatnú pre neuvedenie dôvodu len vtedy, ak na základe vykonaného dokazovania a za použitia výkladu podľa ust. § 240 ods. 3 Zákonníka práce (teraz § 34 OZ a § 17 ZP) zistí, že uvedený výpovedný dôvod je medzi účastníkmi sporný. Inak výpoveď spĺňa náležitosti ust. § 44 ods. 2 (teraz ust. § 61 ods. 2) Zákonníka práce“.

4. Vo vzťahu k námietke žalobkyne, že v danom prípade sa jednalo iba o fiktívnu organizačnú zmenu a rozhodnutie žalovaného a o obchádzanie zákona, súd aj v tomto prípade musel konštatovať nedôvodnosť vznesenej námietky. Z výsledkov vykonaného dokazovania jednoznačne vyplynulo, že žalovaný ako zamestnávateľ splnil formálne ako aj materiálne predpoklady na uplatnenie výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Súčasne boli z jeho strany splnené aj podmienky uvedené v § 74 ZP – t.j. prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov. Fiktívnosť, či účelovosť konania žalovaného sa vykonaným dokazovaním žalobkyňi nepodarilo preukázať. Naopak, žalovaný preukázal, že pokiaľ ide o pracovnú pozíciu p. F., ktorá vykonávala svoju funkciu ako „pomocník v kuchyni“ na základe projektu „Pracuj v školskej jedálni“, bola odlišná od pracovnej náplne žalobkyne, ktorá do skončenia pracovného pomeru pracovala vo funkcii „pracovníčka sociálnych služieb“. Z výpovede svedkov vyplynulo, že žalobkyňa dobrovoľne pomáhala aj v kuchyni s niektorými prácami, avšak uvedené vykonávala na základe dobrovoľnosti, resp. ako záskok pri dočasnom vypadnutí iného zamestnanca. Z vykonaného dokazovania, predovšetkým z listinných dôkazov preukazujúcich náplň jednotlivých pracovných miest, ako aj zo svedeckých výpovedí sa potvrdili diferencie/rozdielnosti v prácach vykonávaných jednou, resp. druhou zamestnankyňou. Teda v tomto kontexte nie je možné hovoriť o fiktívnosti konania žalovaného, resp. porušenia § 61 ods. 3 ZP pri rozhodovaní o zrušení pracovného miesta u žalobkyne a následnom uzatvorení Dohody s ÚPSVaR a vytvorení projektového miesta pomocnej sily v kuchyni, nakoľko sa nejedná o totožné pracovné miesto. Rovnako z vykonaného dokazovania vyplynulo, že postupne ubúdalo cudzích stravníkov u žalovaného, teda v priamej príčinnej súvislosti ubúdalo aj z pracovnej náplne žalobkyne, keďže rozvoz stravy týmto stravníkom tvoril značnú časť jej pracovnej náplne. Rovnako z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaný v snahe neskončiť pracovný pomer so žalobkyňou vytvoril nové miesto na pozícii „upratovačka“ v zníženom rozsahu práce (10 hodín týždenne), v rámci ktorého by žalobkyňa mohla vykonávať čas svojej zostávajúcej pracovnej náplne. Žalobkyňa uvedené odmietla, čo vyplýva zo zápisnice zo spoločného stretnutia zo dňa 13.9.2019, kedy došlo jednak k rozhodnutiu o zrušení pracovného miesta, ako aj k rozhodnutiu o vytvorení pracovného miesta upratovačky. Pokiaľ by žalobkyňa akceptovala navrhovanú zmenu pracovného pomeru, vykonávala by tieto práce naďalej s veľkou pravdepodobnosťou ona. Vzhľadom na to, že žalobkyňa koncom septembra 2019 sa stala práceneschopnosťou, ako sama uviedla, žalovaný zabezpečil tieto činnosti, ktoré mala vykonávať ona, no pre práceneschopnosť ich nevykonávala, prostredníctvom iných osôb. Vzhľadom na to, že žalobkyňi v rámci jej úväzku (30 hodín týždenne) nebolo možné pridelovať dostatočné množstvo práce, bola jej pridelovaná aj iná práca v prípade potreby výpadku pracovných síl v kuchyni a z toho dôvodu žalobkyňa vykonávala aj práce v kuchyni, ktoré sa spomínajú vo svedeckých výpovediach. Súd nepovažoval za účelové konanie žalovaného v tom zmysle, že využil právne ukotvenú možnosť vytvorenia pracovného miesta pomocná sila v kuchyni, ktorá je sčasti alebo celkom podporovaná finančne zo strany štátu. Je základnou povinnosťou žalovaného a v tomto sa súd stotožňuje s jeho názorom, hospodáriť s prostriedkami obce hospodárne, účelne a efektívne. Rovnako zdôraznil, že uvedená vzniknutá pozícia nebola vhodná ako ponuka pre žalobkyňu, keďže nespĺňala kritériá, ktoré neboli nastavené žalovaným alebo boli nastavené zo strany štátu v rámci už spomínaného projektu (evidencia uchádzačov o zamestnanie a pod.). Napokon konštatoval, že z výpovedí svedkov vyplynulo, že niektoré práce v rámci výkonu funkcie pomocník v kuchyni by žalobkyňa vykonávať nemohla, resp. by tieto vykonávala s veľkými ťažkosťami, a to vzhľadom na prezentované zdravotné problémy (operácia chrbtice). Súčasne konštatoval, že samotná žalobkyňa uviedla, že by za podmienok stanovených pre uvedené projektové miesto, výkon tejto pozície nevykonávala, resp. by o túto pozíciu záujem nemala. Rovnako z dokazovania vyplynulo, že v lete roku 2020 po ukončení projektu sa žalobkyňa neuchádzala o pracovné miesto u žalovaného napriek tomu, že žalovaný mal vyhlásené dve výberové konania, resp. dve voľné pracovné miesta. Súd prvej inštancie preto záverom k tejto námietke konštatuje, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že dochádzalo k reálnemu úbytku pracovnej náplne na strane žalobkyne, že žalovaný na základe týchto skutočností v rámci dôsledného plnenia si svojich úloh pokiaľ ide o hospodárenie so zverenými prostriedkami obce, sledujúc účelnosť a efektívnosť hospodárenia, pristúpil k zrušeniu dovtedajšej pracovnej pozície žalobkyne, pričom vytvoril nové pracovné miesto „upratovačky“, ktoré žalobkyňi ešte v

ten deň v rámci splnenia si ponukovej povinnosti odprezentoval a ponúkol. Žalobkyňa uvedené odmietla resp. sa nevyjadrila kladne. Následne žalovaný pristúpil k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V popísanom konaní žalovaného tak ako vyplynulo z vykonaného dokazovania, súd nevzhladol jeho účelovosť alebo fiktívnosť, či obchádzanie zákona, a preto považoval námietku žalobkyne za nedôvodnú.

5. Ako irelevantné súd posúdil tiež námietky žalobkyne týkajúce sa neuviedenia dôvodu skončenia pracovného pomeru dohodou v samotnej dohode, a to z toho dôvodu, že predmetom sporu nie je posúdenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe uvedených dohôd, ale na základe výpovede.

6. Ani námietku žalobkyne týkajúcu sa pridelenia práce aj po 1.1.2020 nepovažoval za dôvodnú, nakoľko z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaný mal v úmysle vytvoriť miesto, v rámci ktorého v rozsahu 10 hodín bolo nutné zabezpečovať upratovacie práce, ktoré žalobkyňa vykonávala aj do 1.1.2020. Teda javí sa celkom prirodzené, že žalobkyňa vykonávala práce, ktoré v prevažnej miere súviseli s upratovaním dotknutých objektov resp. miestností aj po dátume 1.1.2020 až do uplynutia výpovednej doby. Uvedené vyplýva aj z vyjadrenia žalovaného, ktorý uviedol, že „žalobkyňa vykonávala nasledujúce dva mesiace iba prácu v rozsahu tejto zostatkovej činnosti, hoci v rámci úväzku 30 hodín týždenne, čo reálne nevykonávala.“ súčasne však žalovaný k uvedenému dodal, že v prípade, ak by žalobkyňa nebola práceneschopná po oznámení organizačných zmien, k ukončeniu pracovného pomeru by došlo k 31.12.2019, vo vzťahu k čomu boli aj nastavené všetky procesy.

7. Pokiaľ išlo o námietku týkajúcu sa diskriminačného konania vo vzťahu k žalobkyňi v rámci procesu výberu konkrétneho zamestnanca, a to z dôvodu tvrdenej animozity bližšie žalobkyňou nešpecifikovaných rodinných príslušníkov, tak zástupcu žalovaného ako aj rodiny žalobkyne, súd uviedol, že takéto konanie sa žalobkyňi nepodarilo v rámci vykonávaného dokazovania preukázať ani do tej miery, kedy by v zmysle teórie o prenesení dôkazného bremena na žalovaného v rámci tvrdenej diskriminácie, žalovaný mohol adekvátne vedieť zaujať zmysluplnú a efektívnu procesnú obranu a prípadne preukázať opak, t.j. že z jeho strany ku diskriminácii nedochádzalo. Uvedené tvrdenie tak zostalo len v rovine skutkového tvrdenia žalobkyne, ktoré sa v procese dokazovania nepodarilo preukázať do už vyššie spomínanej miery. Na základe uvedeného súd považoval predmetnú námietku za nedôvodnú, resp. účelovú.

8. Ďalšie námietky strán sporu súd nepovažoval za právne irelevantné odkazom na rozhodnutia ústavného súdu, podľa ktorých všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam.

9. Výrok o trovách konania oprel o § 255 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 a 2, keď plne úspešnému žalovanému v konaní priznal náhradu trov konania v plnom rozsahu.

10. Proti rozsudku podala žalobkyňa v zákonnej lehote odvolanie v celom jeho rozsahu z odvolacích dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b), f) a h) CSP. Trvala na názore o tom, že v súvislosti s predmetnou výpoveďou na strane žalovaného išlo iba o prijatie fiktívnej organizačnej zmeny, nakoľko skutočným zámerom zamestnávateľa nebolo znížiť počet zamestnancov na jej pracovisku školská jedáleň za účelom zvýšenia efektívnosti práce, ale vymeniť osobu jedného zamestnanca (jej osobu) za osobu iného zamestnanca (p. G. F.). Dôvodom tohto postupu zamestnávateľa bolo, že zamestnankyňa p. F., ktorá bola prijatá na pracovnú pozíciu pomocník v kuchyni, bola evidovaná ako uchádzačka o zamestnanie a vytvorením pracovného miesta pre ňu mohol byť čerpaný príspevok od úradu práce v rámci projektu Pracuj v školskej kuchyni na základe Dohody č. XX/XX/XXX/XXX o poskytnutí finančných príspevkov na podporu vytvárania pracovných miest v rámci projektu Pracuj v školskej kuchyni podľa § 54 ods. 1 písm. c) zák. č. 5/2004 (ďalej len dohoda). V konaní bolo preukázané, že p. F. bola prijatá do zamestnania na výkon práce v pracovnej pozícii pomocník v kuchyni na pracovisku školská jedáleň počnúc dňom 1.9.2019. Žalovaný pôvodne zavádzal súd tvrdiac, že p. F. prevzala náplň jej práce až koncom septembra 2019 z dôvodu, že sa stala dočasne práceneschopnou, teda, ako jej náhrada počas prekážky v práci. V konaní však bola preukázaná nepravdivosť tohto tvrdenia na základe dôkazu – pracovnej náplne p. F., účinnej od 1. septembra 2019, z ktorej vyplýva, že p. F. bola na svoje pracovné miesto už prijatá s tým, že jej pracovná náplň bude zahŕňať aj činnosti, ktoré dovtedy vykonávala i ona, konkrétne upratovanie a čistenie skladov, kuchyne, školskej

jedálne, pranie vecí z kuchyne a zamestnancov školskej jedálne, umývanie riadu (body 9-12 pracovnej náplne zo dňa 1.9.2019). V konaní bolo ďalej výpoveďami zamestnankyň zamestnávateľa pracujúcimi v pracovných pozíciách kuchárka a pomocná kuchárka (svedkyňa p. E., p. H., A. F.) preukázané, že pravidelne vypomáhala v školskej kuchyni pomocnými prácami spočívajúcimi v čistení zemiakov, zeleniny, umývanie riadov, odnose stravy do oddelenia materskej škôlky, následnom poupratovaní riadov z týchto oddelení a ich odnos do kuchyne, ďalšími pomocnými prácami ako miešanie jedál, cedenie zeleniny-zemiakov. Dôvodom bola skutočnosť, že v školskej kuchyni bolo málo zamestnancov a navyše sa stávalo, že ich bolo potrebné zastúpiť. Z výpovede svedkýň tiež vyplynulo, že činnosti, ktoré vykonávala pre zamestnávateľa žalobkyňa a činnosti, ktoré vykonávala nová zamestnankyňa p. F., boli totožné a v kontexte uvedeného citovala niektoré odpovede svedkýň p. E. a p. H., ktoré odzneli v ich svedeckej výpovedi. Pomocné činnosti žalobkyňa v školskej kuchyni vykonávala s vedomím a na pokyn zamestnávateľa udeleného prostredníctvom priamej nadriadenej p. F. I. ako vedúcej školskej jedálne, čo bolo preukázané svedeckými výpoveďami. Z uvedeného je teda zrejmé, že zamestnávateľ využíval pravidelne jej pracovnú silu aj pri výkone pomocných prác v školskej kuchyni, ktoré boli totožné ako činnosti, na výkon ktorých bola následne prijatá do pracovného pomeru p. F. ako nová zamestnankyňa. Činnosti, ktoré vykonávala pre zamestnávateľa ona ako žalobkyňa a ktoré vykonávala pre zamestnávateľa p. F., boli úplne totožné. Časť týchto činností (čistenie, upratovanie priestorov, pranie vecí zo školskej jedálne) bola oficiálne zakotvená v jej pracovnej náplni z 1.4.2008 aj v pracovnej náplni p. F. z 1.9.2019 a časť týchto činností mala zakotvené v pracovnej náplni iba pani F. (pomocné práce pri príprave jedál), avšak pred príchodom p. F. ich žalobkyňa pre zamestnávateľa skutočne vykonávala. Nesprávny je potom záver súdu o tom, že tieto činnosti vykonávala len na báze dobrovoľnosti. Napriek tomu, že výkon takéhoto druhu prác v jej pracovnej náplni nebol, žalovaný ju prostredníctvom jej priamej nadriadenej opakovane týmito prácami v prípade potreby poveroval. Navyše na výkon pomocných prác v kuchyni mala potrebné predpoklady, a to absolvované hygienické minimum. Na základe uvedeného mala za to, že súd dospel na základe vykonaného dokazovania k nesprávnemu skutkovému záveru, že jej pracovná pozícia a pracovná pozícia novej zamestnankyne boli odlišné. V nadväznosti na to súd vyvodil aj nesprávny právny záver, že zo strany žalovaného nedošlo k obchádzaniu ust. § 61 ods. 3 ZP. Bezprostredne po prijatí novej zamestnankyne začal zamestnávateľ uskutočňovať právne kroky smerujúce ku skončeniu jej pracovného pomeru, konkrétne jej predložil na podpis návrh dohody o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu zo dňa 10.9.2019, návrh dohody o skončení pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu s uvedením, že zamestnanec nežiada uvedenie dôvodu skončenia zo dňa 5.11.2019 a napokon, keďže tieto dohody odmietla podpísať, aj výpoveď z 5.11.2019. Po jej odmietnutí podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru z 10. septembra 2019 zamestnávateľ vyhotovil písomné rozhodnutie o údajnej organizačnej zmene č. XXXX/XX zo dňa 13. septembra 2019. Zamestnávateľ teda dosiahol to, že najprv prijal inú zamestnankyňu na výkon totožných prác a až následne skončil jej pracovný pomer. Zamestnávateľ teda účelovo postupoval tak, aby obišiel zákon zakotvený v § 61 ods. 3 ZP. Právny úkon, ktorý zákon obchádza, je v zmysle § 39 OZ neplatný. Zo všetkých doterajších dôvodov súd následne nesprávne vyhodnotil otázku (ne)existencie tvrdenej organizačnej zmeny a príčinnej súvislosti medzi tvrdenou organizačnou zmenou a jej údajnou nadbytočnosťou. K tvrdeniu zamestnávateľa o tom, že organizačná zmena bola prijatá za účelom zvýšenia efektivity práce poukázala na to, že krátko pred rozhodnutím o znížení počtu zamestnancov žalovaný zvýšil počet zamestnancov na jej pracovisku tým, že vytvoril pracovné miesto, ktoré obsadil novou zamestnankyňou pani F.. V konaní bolo preukázané, že aj po skončení projektu zamestnávateľ toto pracovné miesto pomocníka v kuchyni na jej pracovisku zachoval (v lete roku 2020 vypísal inzeráty na obsadenie tohto pracovného miesta), teda aj naďalej ostal na jej pôvodnom pracovisku potrebný pracovník na výkon prác, ktoré dovtedy pre zamestnávateľa ona vykonávala. Z uvedeného jednoznačne vyplýva, že skutočným zámerom zamestnávateľa nebolo znížiť počet zamestnancov na jej pracovisku, a tým dosiahnuť vyššiu efektivitu práce, ale v podstate vymeniť jedného zamestnanca za iného, pretože to bolo pre zamestnávateľa finančne výhodnejšie. Až v dôsledku vytvorenia tohto nového pracovného miesta, na ktoré bol viazaný štátny finančný príspevok, sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou (s prekrývajúcou sa pracovnou náplňou), čím je zrejماً príčinná súvislosť medzi vytvorením nového pracovného miesta p. F. a jej nadbytočnosťou. Inými slovami zamestnávateľ najprv vytvoril nadstav na pracovisku a následne tento umelo vytvorený nadstav zredukoval údajnou organizačnou zmenou. Z dokazovania tak vyplynulo, že neexistuje žiadna príčinná súvislosť medzi údajnou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne. Keďže dôvodom jej tvrdenej nadbytočnosti neboli vnútorné racionalizačné opatrenia u žalovaného, ale jeho účelové kroky, takýto postup zamestnávateľa je zneužitím práva, ako uvedené bolo vyhodnotené Krajským súdom v Prešove skutkovo obdobnej právnej veci (sp. zn. 9CoPr/3/2014). V prípade iba fiktívnej, údajnej

organizačnej zmeny u zamestnávateľa, na túto sa hľadí ako by nebola prijatá. V dôsledku uvedeného potom nie je splnený hmotnoprávny predpoklad platnosti výpovede spočívajúci v prijatí rozhodnutia organizačnej zmeny a existencie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, čo má za následok neplatnosť výpovede z pracovného pomeru. Tieto skutočnosti súd nesprávne skutkovo a právne vyhodnotil a dospel k záveru o platnosti výpovede. Súd ďalej dospel k nesprávnemu záveru, že dôvodom skončenia pracovného pomeru bolo odpadnutie časti pracovnej náplne žalobkyne. V konaní tiež poukázala na to, že ak prípadne existovala zvýšená potreba práce u zamestnávateľa v súvislosti so zavedením obedov zadarmo zo strany štátu, potom zamestnávateľ mal a mohol rozšíriť jej pracovnú náplň aj formálne o ďalšie činnosti spojené s výkonom pomocných prác v školskej kuchyni, ktoré dovtedy pre žalovaného neformálne vykonávala a prípadne aj zvýšiť rozsah jej pracovného času. Žalovaný na jednej strane tvrdil, že bola zvýšená potreba práce, avšak na druhej strane uviedol, že pokiaľ by štát finančný príspevok na pracovné miesto pomocnej sily školskej kuchyni neposkytol, toto miesto by vôbec nevytvoril. Na výkon pomocných prác v školskej kuchyni mala potrebnú kvalifikáciu (hygienické minimum) a záver súdu o tom, že údajne nebola na výkon tejto práce zdravotne spôsobilá, nemal žiaden podklad vo vykonanom dokazovaní. Argument, že po operácii chrbtice nemohla zdvíhať ťažké hrnce je irelevantný, keďže ide o činnosť, ktorú z dôvodu bezpečnosti práce vždy vykonávajú spoločne minimálne dvaja zamestnanci. Túto skutočnosť týkajúcu sa údajnej jej zdravotnej nespôsobilosti mal preto súd vyhodnotiť ako nepreukázanú. Súd, ale dospel k opačnému nesprávnemu skutkovému záveru v tejto otázke. Považovala za nezrozumiteľný záver súdu, v zmysle ktorého sa mala vyjadriť, že by nemala záujem o pracovné miesto p. F. v rámci nastavených podmienok projektu a tiež záver o tom, že neprejavila záujem o dve pracovné miesta vyhlásené žalovaným na výkon pracovných prác v kuchyni po podaní výpovede. V oboch prípadoch totiž išlo o pracovné miesto na dobu určitú, zatiaľ čo jej pracovný pomer bol založený na dobu neurčitú. Okolnosť, či sa na výberové konanie prihlásila alebo nie je pre predmetné konanie irelevantné a súd pochybil, pokiaľ z týchto irelevantných skutočností vyvodzoval pri posudzovaní žaloby skutkové a právne závery v jej neprospech. V ďalšom poukázala na to, že súd sa s jej argumentáciou a namietaným konaním žalovaného v rozpore s dobrými mravmi v podstate nijako nevysoviadal (s výnimkou okrajového konštatovania, že nepovažuje postup žalovaného pri vytváraní nového pracovného miesta za účelový), čím zaťažil rozhodnutie tiež vadou arbitrárnosti, ktorá zakladá odvolací dôvod pre § 365 ods. 1 písm. b) CSP. Navyše naďalej trvala na námietke neurčitosti a nezrozumiteľnosti právneho úkonu s vysloveným názorom o tom, že pracovná zmluva z 30. septembra 2001 predstavovala pracovnú zmluvu, ktorou bol založený nový pracovný pomer v porovnaní s pracovnou zmluvou z 31. augusta 1995 a v tejto súvislosti nebolo podstatným, že nový pracovný pomer bezprostredne nadväzoval na skorší pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 31. augusta 1995. Pokiaľ teda žalovaný vo výpovedi uvádza, že končí jej pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 4. mája 1998, jeho prejav vôle je zmätočný, pretože pracovný pomer založený skoršou pracovnou zmluvou v čase výpovede neexistoval. Tento nedostatok prejavu vôle žalovaného nemožno odstrániť ani výkladom, nakoľko takýto výklad by bol v rozpore s jazykovým prejavom obsiahnutým v predmetnej výpovedi. V súvislosti, s ktorým záverom odkázala na rozhodnutie NS ČR 21Cdo/2615/2006 a 22Cdo/684/2006. Súd tak dospel k nesprávnemu právnemu záveru keď vyslovil, že výpoveď žalovaného je platným právnym úkonom, ktorý je určitý a zrozumiteľný. V nadväznosti na uvedené vzhľadom na naplnenie odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP. Napokon uviedla, že 19. januára 2023 žalovaný zverejnil na oficiálnom webovom sídle obce Trstené pri Hornáde organizačný poriadok platný u žalovaného, súčasťou ktorého je organizačná štruktúra, z ktorej vyplýva, že jej pracovné miesto nebolo u žalovaného zrušené a stále sa v organizačnej štruktúre žalovaného nachádza. K tomu pripojila ako dôkaz organizačný poriadok; zverejnený dokument tak preukazuje, že u zamestnávateľa ostalo zachované jej pracovné miesto, čo znamená neplatnosť a fiktívnosť uplatnenej výpovede. Súčasne poukázala na to, že predmetný dôkaz nemohla uplatniť pred súdom prvej inštancie, nakoľko o týchto skutočnostiach získala vedomosť až po zverejnení dokumentu žalovaným na webovom sídle, ku ktorému došlo po vyhlásení rozsudku. Vo vzťahu k výroku o trovách konania vytkla súdu, že vzhľadom na skutkové okolnosti prípadu mal pristúpiť k uplatneniu § 257 CSP a žalovanému náhradu trov konania nepriznať vzhľadom na dôvody hodné osobitého zreteľa. Dôvody hodné osobitého zreteľa videla v povahe a v okolnostiach daného sporu ako aj v jej stiesnených finančných pomeroch. Poukázala na to, že pre žalovaného pracovala v podstate celý jej pracovný život a to 27 rokov, pričom žalovaný s ňou skončil pracovný pomer potom, čo na jej pracovisko a na výkon dňom dovtedy vykonávaných prác prijal inú zamestnankyňu, na ktorej pracovné miesto získal finančnú dotáciu od štátu s odôvodnením, že je to preňho finančne výhodnejšie. V čase výpovede mala XX rokov, teda bola v pred dôchodkovom veku, kedy je vo všeobecnosti značne problematické sa nanovo zamestnať a v jej prípade ešte o to viac je to problematickejšie, pretože v obci, v ktorej žije a v jej okolí je

minimum pracovných príležitosti. Pre obec pracovala celý svoj život, a preto je obzvlášť nespravodlivé a znevažujúce to, že krátko pred dosiahnutím dôchodkového veku sa jej zamestnávateľ, tak povediac zbavil. V súvislosti s tvrdenými sociálnymi tiesnivými pomermi poukázala na to, že u žalovaného dosahoval jej čistý mesačný príjem cca len 450 Eur. Po skončení pracovného pomeru fakticky ostala bez akéhokoľvek príjmu s výnimkou podpory v nezamestnanosti vo výške cca 290 Eur mesačne, ktorý poberala prvých šesť mesiacov. V súčasnosti nepoberá žiaden príjem a ani dávku a žije v spoločnej domácnosti s manželom, ktorý je starobným dôchodcom, ktorého dôchodok predstavuje cca 930 Eur. Z tohto príjmu sú nútení v domácnosti vyžiť, pričom ich spoločné výdavky predstavujú platbu za elektrinu 122 Eur, za plyn 180 Eur, splátky pôžičky 163 Eur, t.j. spolu 465 Eur bez započítania výdavkov na stravu, telefón, atď. Z uvedeného je zrejmé, že je v ťaživej finančnej situácii a uloženie povinnosti zaplatiť žalovanému náhradu trov konania by bolo pre ňu z finančného hľadiska likvidačné a neúnosné. Zo všetkých uvedených dôvodov navrhla odvolaciemu súdu napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

11. Žalovaný k odvolaniu uviedol, že rozsudok považuje za zákonný a správny, riadne skutkovo a právne odôvodnený, vydaný na základe náležite zisteného skutkového stavu, ktorý bol aj správne právne posúdený. Zdôraznil, že žalovaný mal zákonný dôvod na skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď uviedol, čo bolo pracovnou náplňou žalobkyne. V dôsledku postupného úbytku cudzích stravníkov školská jedáleň prestala realizovať rozvoz stravy cudzím stravníkom, na základe čoho žalobkyňa zostala z pracovnej náplne činnosť: upratovanie pracovne, pranie špinavého prádla, vystretie prádla, po ukončení obedov upratovanie priestorov chodby, wc, školskej jedálne a doplnenie hygienického materiálu. Zamestnávateľ po zohľadnení zvyškovej činnosti vyhodnotil, že na jej vykonávanie postačuje 10 hodín týždenne a nie je teda účelné a potrebné vykonávať túto činnosť 30 hodín týždenne. Na základe toho dňa 13.9.2019 prijal rozhodnutie, ktorým zrušil pracovné miesto pracovníčka sociálnych služieb s pracovným časom 30 hodín týždenne k 31.12.2019 a súčasne ktorým zriadil pracovné miesto upratovačka s pracovným časom 10 hodín týždenne od 1.1.2020. Súčasne zamestnávateľ oboznámil žalobkyňu o zrušení jej pôvodného miesta a zriadení nového miesta, ktoré jej tiež ponúkol. Preto bola preukázaná dôvodnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou v súlade s § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Rovnako bolo preukázané, že žalovaný ponúkol žalobkyňu rovnakú prácu no na kratší pracovný čas, ktorú však žalobkyňa odmietla a inú vhodnú prácu pre žalobkyňu žalovaný nemal. Uviedol tiež, že prijatie iného zamestnanca na pozíciu pomocnej sily v kuchyni nie je účelovou zmenou. Pracovná náplň žalobkyne bola iná ako pracovná náplň pomocnej sily v kuchyni a v rozsahu v akom sa pracovné náplne kryli – upratovanie a pranie – bola žalobkyňu ponúknutá práca. Pokiaľ žalobkyňa poukazovala na to, že vykonávala činnosti pomocnej sily v kuchyni, napr. vykonanie drobného nákupu v potravinách, k tomu uviedol, že z obsahu pracovnej náplne pani F. nevyplýva, že by pomocná sila v kuchyni mala nákupy vykonávať. Pokiaľ aj vykonávala ďalšie činnosti pomocnej sily v kuchyni, tieto vykonávala iba v niektorom období a iba niektoré a iba na báze dobrovoľnosti. Pozícia pomocnej sily v kuchyni predstavovala nové pracovné miesto odlišné od pracovného miesta žalobkyne, a preto bolo vecou zmluvnej voľnosti, aby si zamestnávateľ vybral zamestnanca na obsadenie tohto nového pracovného miesta. Podľa zamestnávateľa žalobkyňa nebola spôsobilá zastávať nebola spôsobilá zastávať túto pozíciu. Okrem toho pracovné miesto na pomocnú silu v kuchyni bolo obsadzované v auguste 2019 na dobu určitú do 30.6.2020, pričom samotná žalobkyňa potvrdila, že o takéto pracovné miesto by ani nemala záujem. Žalovaný na nové pracovné miesto pracovnej sily v kuchyni vyhlásil výberové konanie v auguste 2020 a žalobkyňa oň záujem neprejavila. Žalovaný dodržal zákonom stanovený postup skončenia pracovného pomeru výpoveďou a uvedené argumentačne podporil v bode 7. svojho vyjadrenia. K určitosťi a zrozumiteľnosti právneho úkonu výpovede zdôraznil, že uzavretie pracovnej zmluvy zo dňa 30.9.2001 slúžilo na zosúladenie faktického stavu týkajúceho sa daného pracovného pomeru založeného ešte v roku 1998 so stavom právnym, na základe čoho sa nezakladal nový pracovný pomer, iba sa deklarovali existujúce podmienky pracovného pomeru – tá istá pracovná pozícia, rovnaká doba trvania pracovného pomeru na dobu neurčitú a rovnaký záväzok. Preto možno konštatovať, že pracovný pomer žalobkyne bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 4.5.1998, pričom pracovná zmluva zo dňa 30.9.2001 iba deklarovala existujúci stav (bol úplným znením pracovnej zmluvy po zohľadnení dohodnutých a zákonných zmien). Nesprávne uvedenie dátumu uzavretia pracovnej zmluvy samo o sebe nezakladá tzv. neurčitosť a nezrozumiteľnosť výpovede z pracovného pomeru, pretože žalobkyňa mala v čase výpovede so žalovaným iba jeden pracovný pomer na danú pracovnú pozíciu v danom mieste výkonu práce s daným úväzkom, a teda, nemohla mať pochybnosti o tom, ktorý pracovný pomer sa vypovedá. K vznesenej námietke o tom, že by výpoveď mala byť v rozpore s dobrými mravmi uviedol,

že žalobkyňa sa neustále snaží vsugerovať to, že vykonávala pracovnú náplň pracovnej sily v kuchyni, avšak jej pracovná náplň bola odlišná a nekorešpondovala s pracovnou náplňou pomocnej sily v kuchyni a pokiaľ žalobkyňa v tejto súvislosti namietala, že súd sa nevysporiadal s touto jej námietkou, uviedol, že súd nie je povinný odpovedať na každú námietku strany a náležite ju vyargumentovať, pretože jeho povinnosťou je zaoberať sa námietkami a tvrdeniami rozhodujúcimi pre rozhodnutie vo veci. V súvislosti s organizačným poriadkom, o ktorom sa odvolateľka zmienila v odvolacom konaní uviedol, že ide o pôvodné znenie organizačného poriadku, ktorý nereflektuje zmeny následne prijaté starostom obce v rámci jeho výlučnej kompetencie podľa § 13 ods. 4 písm. d) zák. č. 369/1990 Zb. v znení neskorších predpisov, keď podotkol, že v danom organizačnom poriadku nie je uvedená ani pozícia žalobkyne, ktorá bola zrušená, teda pri logike strany žalobkyne jej pracovné miesto ani neexistovalo. Napokon záverom uviedol, že neexistujú dôvody hodné osobitého zreteľa na nepriznanie trov konania. Žalobkyňa pokiaľ poukazuje najmä na svoje majetkové pomery, argumentuje týmito okolnosťami až v rámci odvolacieho konania, keďže tieto okolnosti v rámci prvostupňového konania uplatnené neboli. Žalovaný sa v konaní musel nechať zastúpiť advokátom, ktorý by vedel adekvátne reagovať na prostriedky procesného útoku strany žalobkyne a náklady na vedenie tohto sporu sú tak aj z dôvodu procesnej taktiky žalobkyne vysoké, mohli byť použité na prospech celej obce a všetkých jej obyvateľov, a preto by nebolo adekvátne, aby žalobkyňa sa na týchto nákladoch nemala podieľať. Navyše, výška tarifnej odmeny podľa vyhlášky o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb nepredstavuje likvidačnú položku vo vzťahu k príjmovým pomerom žalobkyne a iba s bežným pohľadom do KN bolo možné identifikovať, že žalobkyňa je vlastníkom/spoluvlastníkom nehnuteľností nachádzajúcich sa v k.ú. D. A. E. na 36 listoch vlastníctva. Zo všetkých uvedených dôvodov navrhol odvolaciemu súdu odvolanie zamietnuť.

12. Odvolateľka v odvolacej replike v podstate zopakovala svoju argumentáciu podanú v odvolaní. K poukazu, že je evidovaná na 36 listoch vlastníctva uviedla, že ide o rozdrobené spoluvlastnícke podiely k pozemkom, ktoré vzhľadom na lokalitu majú v skutočnosti ľudovo povedané halierovú hodnotu.

13. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd prejednal odvolanie žalobkyne ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle § 385 ods. 1 CSP a contrario, v rozsahu vyplývajúcom z § 379 a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné.

14. Žalobkyňa v odvolaní uplatnila odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 CSP, keď mala za to, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (b), súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (f) a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (h).

15. Odvolací súd dospel k záveru, že tieto odvolacie dôvody nie sú naplnené.

16. Žalobkyňa v odvolaní argumentuje skutočnosťami, ktoré uvádzala už v konaní pred súdom prvej inštancie a s ktorými sa súd náležite a správne vysporiadal pri rozhodovaní daného sporu, preto jej odvolacie námietky nie sú spôsobilé spochybniť vecnú správnosť napadnutého rozsudku a neumožňujú prijať iné závery.

17. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, konštatuje správnosť jeho dôvodov, na ktoré súčasne odkazuje a na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia a k odvolacím námietkam žalobcu dopĺňa nasledovné.

18. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu výpovede (9.11.2019), zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť 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 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,

19. Predpokladom pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná

súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Organizačná zmena musí byť uskutočnená na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. O nadbytočnosť zamestnanca pôjde vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, pričom dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Zákonník práce tak uvedeným spôsobom umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné rozloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám.

20. Rozhodovacia prax dovolacieho súdu je ustálená v tom, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nie je právnym úkonom v zmysle § 34 OZ, pretože sa s ním nespája vznik, zmena alebo zánik práv a povinností a samo o sebe nie je spôsobilé privodiť následky v právnom vzťahu účastníkov pracovno-právneho vzťahu, ale ide iba o skutočnosť ako faktický úkon, ktorá je hmotno-právnym predpokladom pre jednostranný právny úkon skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Z hľadiska jeho platnosti preto rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene ako právny úkon nemôže byť preskúmané. Súd sa týmto rozhodnutím zaoberá iba ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré boli dané v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou (porovnaj napr. sp. zn. 8Cdo/89/2017, 4Cdo/244/2019).

21. Z uvedeného teda vyplýva, že súd je oprávnený skúmať rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene z hľadiska jeho obsahu, t.j. či organizačná zmena je skutočne nevyhnutná a či spôsob, akým sa realizuje je opodstatnená a či v konečnom dôsledku bude skutočne efektívna. V prípade, že vzniknú pochybnosti o existencii rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, súd skúma, či rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho urobil zamestnávateľ, respektíve príslušný orgán a tiež či dané rozhodnutie skutočne sledovalo cieľ uvedený v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a či tento skutočný cieľ bol aj dôvodom výpovede. Pokiaľ súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov na zabezpečenie efektívnosti práce, ale iný zámer, s ktorým organizačná zmena nepočítala, výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca bude neplatná a na rozhodnutie zamestnávateľa sa neprihliada (porovnaj napr. uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/244/2019, 8Cdo/89/2017).

22. V prejednáwanej veci odvolateľka sa už v priebehu konania bránila tým, že išlo iba o fiktívnu organizačnú zmenu a účelovosť konania na strane žalovanej prijatím takéhoto rozhodnutia, pretože podľa názoru odvolateľky skutočným zámerom zamestnávateľa nebolo znížiť počet zamestnancov na pracovisku školská jedáleň za účelom zvýšenia efektívnosti práce, ale vymeniť osobu jedného zamestnanca (žalobkyňu) za osobu iného zamestnanca (p. G. F.). Súd prvej inštancie sa vznesenou námietkou zaoberal a konštatoval jej nedôvodnosť.

23. Súd z vykonaného dokazovania zistil, že žalobkyňa bola daná výpoveď zo strany žalovaného podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že sa stala nadbytočnou vzhľadom na rozhodnutie zamestnávateľa č. XXXX/XX zo dňa 13.9.2019 o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na podklade posúdenia pracovnej vyťaženia zamestnancov obce na pracovisku školská jedáleň. Súčasne súd skutkovo ustálil, že žalobkyňa so žalovaným uzatvorila dňa 30.9.2001 pracovnú zmluvu na funkciu pracovníčka sociálnych služieb s nástupom 1.10.2001 v rozsahu 40 hodín týždenne ako pracovný pomer dohodnutý na neurčito s miestom výkonu práce Trstené pri Hornáde, ktorý sa zmenil dohodou (č.l. 19 spisu) zo 40 hodín týždenne na 20 hodín týždenne s účinnosťou od 1.3.2008 a následnou dohodou o zmene z 27.3.2008 s účinnosťou od 1.4.2008, keď sa rozsah pracovnej doby z 20 hodín týždenne zmenil na 30 hodín týždenne, pričom z pracovnej náplne sociálnej pracovníčky v Trstenom pri Hornáde na kratší pracovný čas platného od 1.4.2008 súd okrem iného zistil, že pracovná doba zamestnankyne je od 9.00 hod. do 15.00 hod., že zamestnankyňa po príchode na pracovisko uprace priestory práčovne a v prípade potreby začne špinavého prádla pre obecný úrad, kultúrny dom, dom smútku a školskú jedáleň a materskú školu, prevedie čistenie a dezinfekciu priestorov pre rozvoz stravy pre cudzích stravníkov, v čase od 10.30 hod. do 13.30 hod. prekontroluje a prípadne umyje obedáre a po nadávkovaní stravy rozvezie podľa rozpisu cudzím stravníkom, po návrate umyje obedáre a uloží ich, vystrie vyprané právo a po ukončení výdaja stravy v školskej jedálni o 14.00 hod

vyčistí priestory chodby, wc, školskej jedálne, odovzdá potrebný hygienický materiál a odovzdá priestory vedúcej školskej jedálne, ktorá je jej priamym nadriadeným.

24. Súd tiež konštatoval, že z vykonaného dokazovania vyplynulo, že postupne ubúdalo cudzích stravníkov v rámci žalovaného, a teda v priamej príčinnej súvislosti ubúdalo aj z pracovnej náplne žalobkyne, keďže rozvoz stravy týmto stravníkom tvoril značnú časť jej pracovnej náplne. Vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že dochádzalo k reálnemu úbytku pracovnej náplne na strane žalobkyne, na základe čoho žalovaný v rámci dôsledného plnenia si svojich úloh, pokiaľ ide o hospodárenie so zverenými prostriedkami obce a sledujúc účelnosť a efektívnosť hospodárenia, pristúpil k zrušeniu doterajšej pracovnej pozície žalobkyne

25. Súd sa správne zaoberal otázkou, či pracovná náplň žalobkyne bola totožná s pracovnou náplňou p. F.. Odvolateľka v odvolaní síce nametala v tejto časti skutkové zhodnotenie súdom prvej inštancie, avšak nedôvodne, keď mala za to, že súd dospel na základe vykonaného dokazovania k nesprávnemu skutkovému záveru, že pracovné pozície žalobkyne a novej zamestnankyne boli odlišné.

26. Predmetná odvolacia námietka súvisí s odvolacím dôvodom podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP, ktorý je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 191 CSP, a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy len skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo.

27. Odvolateľka svoje nesúhlasné stanovisko k posúdeniu tejto skutkovej otázky oprela o vlastné skutkové závery z vykonaných dôkazov (najmä z výpovedí svedkýň p. E., A. H. a p. F.) a uvedené súvisí s problematikou hodnotenia dôkazov.

28. Hodnotenie dôkazov je činnosťou súdu, pri ktorej hodnotí vykonané procesné dôkazy z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Pri hodnotení dôkazov súd v zásade nie je právnymi predpismi obmedzovaný v tom, ako má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť. Zákon teda vychádza zo zásady voľného hodnotenia dôkazov, v dôsledku čoho skutkový záver sudcu vychádzajúci z vykonaných dôkazov je vecou vnútorného postoja (presvedčenia) a myslenia konajúceho sudcu. Zásada voľného hodnotenia dôkazov však neznamená ľubovôľu hodnotiaceho, keďže z hľadiska dôležitosti sú pre rozhodnutie významné len také dôkazy, ktoré vypovedajú o okolnostiach súvisiacich s prejednávanou vecou. Pri hodnotení dôkazov súd hodnotí predovšetkým pravdivosť toho-ktorého dôkazu (porovnaj napr. rozhodnutie NS SR sp. zn. 4Cdo/154/2007, 3Cdo/204/2009, 5Cdo/96/2019).

29. Zásada voľného hodnotenia dôkazov vyjadruje, že záver, ktorý si sudca urobí o pravdivosti či nepravdivosti tvrdených skutočností vzhľadom na poznatky získané z vykonaných dôkazov, je vecou vnútorného sudcovho presvedčenia a jeho logického myšlienkového postupu. Medzi skutočnosťami, ktoré boli účastníkmi tvrdené a ktoré boli predmetom dokazovania musí sudca už od začiatku dokazovania rozlíšiť tie, ktoré sú vôbec pre spor rozhodné. Podstatou zistenia skutkového stavu veci je teda úsudok sudcu o tom, ktoré z rozhodných a sporných skutočností sú pravdivé, t.j. ktoré z nich bude považovať za preukázané poznatkami získanými vykonaním jednotlivých dôkazov. Zákon nepredpisuje a ani dobre nemôže predpisovať pravidlá, z ktorých by malo vychádzať ako hodnotenie jednotlivých dôkazov, tak hodnotenie ich vzájomnej súvislosti. Je tomu tak preto, že hodnotenie dôkazov je zložitý myšlienkový proces, ktorého podstatou sú jednak čiastkové, jednak komplexné závery sudcu o vierohodnosti poznatkov získaných vykonaním dôkazov, ktoré sú potom podkladom pre záver o tom, ktoré skutočnosti účastníkmi tvrdené má súd preukázané a ktoré tak tvoria zistený skutkový stav (rozhodnutie NS SR sp. zn. 4MCdo/14/2011, 6MCdo/21/2011 a ďalšie).

30. Z práva na spravodlivý súdny proces pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s právnymi názormi a predstavami strany sporu, aby preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov a rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Jeho súčasťou nie je ani právo procesnej strany dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04 a II. ÚS 251/03).

31. Rozsudku súdu prvej inštancie nemožno vytknúť nedostatočné zistenie skutkového stavu, ani to, že by súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov sporových strán nevyplývali, ani že by súd opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor, prípadne, že by výsledkom jeho hodnotenia dôkazov nezodpovedal tomu, čo bolo zistené spôsobom vyplývajúcim z § 185 a nasl. CSP.

32. Už samotným porovnaním pracovnej náplne žalobkyne (bod 21. napadnutého rozsudku) a p. F. (bod 27. napadnutého rozsudku) je zrejmé, že rozsah činností nebol totožný. Aj zo svedeckých výpovedí sa potvrdili diferencie/rozdielnosti v prácach vykonávaných týmito zamestnankyňami a na uvedenom zhodnotení nemení nič ani preukázaná okolnosť, že žalobkyňa vypomáhala v školskej jedálni pomocnými prácami a že išlo o činnosti, ktoré mala v pracovnej náplni p. F., pretože odvolateľka súčasne opomenula tú okolnosť, že jej pracovnú náplň tvorili aj ďalšie činnosti, nezahrnuté do náplne p. F., ktoré tvorili značnú časť pracovnej náplne a ktoré sa týkali činnosti v súvislosti s cudzími stravníkmi (najmä rozvoz stravy cudzím stravníkom), ohľadne ktorej činnosti išlo o postupný pokles potreby v dôsledku poklesu cudzích stravníkov, čo napokon viedlo zamestnávateľa k zrušeniu tohto pracovného miesta.

33. Z uvedených dôvodov potom nemôže obstať ani odvolacia námietka, ktorou odvolateľka mala za to, že súd z nesprávneho skutkového zistenia (že pracovné pozície žalobkyne a p. F. boli odlišné) vyvodil aj nesprávny právny záver, že zo strany zamestnávateľa nedošlo k obchádzaniu ustanovenia § 61 ods. 3 ZP.

34. K označenému § 61 ods. 3 ZP (Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/, nesmie počas dvoch mesiacov znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.) odvolací súd navyše uvádza, že o obchádzanie tohto zákonného ustanovenia by išlo iba v prípade znovu utvorenia zrušeného pracovného miesta a jeho obsadenia iným zamestnancom v období dvoch mesiacov počítaných po daní výpovede, čo nie je prejednávaný prípad.

35. Odvolací súd považuje tiež za nedôvodnú odvolaciu námietku, ktorou odvolateľka namieta neexistenciu príčinnej súvislosti medzi tvrdenou organizačnou zmenou a údajnou nadbytočnosťou.

36. Organizačná zmena spočívala v zrušení pracovnej pozície (pracovného miesta) pracovníčka sociálnych služieb, ktorý mala žalobkyňa dojednanú so žalovaným, pričom v konaní bolo preukázané, že dochádzalo k reálnemu úbytku pracovnej náplne na strane žalobkyne, v dôsledku čoho žalovaný na základe týchto skutočností v rámci dôsledného plnenia si svojich úloh, pokiaľ ide o hospodárenie so zverenými prostriedkami obce, sledujúc účelnosť a efektívnosť hospodárenia, pristúpil k tejto organizačnej zmene, a pretože žalobkyňa súčasne nebola ochotná prijať ponúknuté novo vytvorené pracovné miesto upratovačky (v rámci identického miesta výkonu práce), stala sa pre zamestnávateľa nadbytočnou. Medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne je príčinná súvislosť.

37. V prejednávanom prípade išlo o organizačnú zmenu, pomocou ktorej mal byť regulovaný počet zamestnancov a ich zloženie z pohľadu požadovaného vykonávania pracovnej činnosti tak, aby uvedené zodpovedalo potrebám zamestnávateľa. Rozhodnutím žalovaného o organizačnej zmene sa sledoval cieľ predpokladaný v § 63 ods. 1 písm. b) ZP a tento cieľ bol aj skutočným dôvodom výpovede, v dôsledku čoho bol predpoklad existencie organizačnej zmeny naplnený.

38. Odvolateľka v ďalšom argumentovala, že predmetná výpoveď je neplatná pre jej rozpor s dobrými mravmi a v tejto súvislosti uplatnila odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP, nakoľko mala za to, že súd sa s touto námietkou nevysporiadal.

39. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP je naplnený vtedy, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Tieto je potrebné vykladať eurokonformne s judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorá predpokladá, že v tomto prípade ide o porušenie procesných práv. Ochrana ohrozených alebo porušených práv a právom chránených záujmov musí byť spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych

autorit a ak takejto ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo.

40. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnému procesnoprávnemu rámcu, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavne zaručených procesných práv spojených s uplatnením súdnej ochrany práva. Ide napríklad o právo na verejné prejednanie vecí za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

41. Pokiaľ ide o právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia, judikatúra dovolacieho súdu a napokon aj rozhodovacia prax ústavného súdu je jednotná v tom, že toto právo neznamená, že na každý argument strany sporu bol súd povinný dať podrobnú odpoveď. Všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov uvádzaných účastníkom konania. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (napr. IV. ÚS 115/03, II. ÚS 44/03, III. ÚS 209/04, I. ÚS 117/05).

42. Navyše splnenie povinnosti odôvodniť rozhodnutie treba posudzovať vždy so zreteľom na konkrétny prípad a aj so zreteľom na charakter konania, v ktorom bolo napadnuté rozhodnutie vydané (porovnaj II. ÚS 373/2008).

43. Odvolateľka spojila námietku neplatnosti výpovede v rozpore s dobrými mravmi s jej presvedčením o tom, že vytvorením pracovného miesta „pomocná sila v kuchyni“ zamestnávateľ vymenil svojho existujúceho zamestnanca, ktorého pracovné miesto nie je finančne podporované zo strany štátu za iného, ktoré zo strany štátu podporované je, čo v zásade tvorilo jej nosnú argumentáciu, ktorou odôvodňovala svoj nárok na určenie neplatnosti predmetnej výpovede a s ktorou sa súd riadnym a náležitým spôsobom vysporiadal. Za situácie, akou bola prejednávaná vec, kedy súd dospel najmä k záveru, že v popísanom konaní žalovaného nevzhladol jeho účelovosť alebo fiktivnosť, či obchádzanie zákona, ďalej, keď súd dospel ku skutkovému záveru o tom, že pracovné náplne a činnosti vykonávané žalobkyňou a p. F. boli odlišné, a tiež k záveru o tom, že žalobkyňa sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou, potom predmetná námietka nebola pre súd podstatná, a vo vzťahu k nej platí to, čo uviedol tiež súd vo svojom bode 63. odôvodnenia napadnutého rozsudku.

44. Pokiaľ odvolateľka navyše predmetnú argumentáciu spojila s poukazom na to, že je v pred dôchodkovom veku, celý aktívny pracovný život pracovala pre žalovaného a jej šanca nájsť si inú vhodnú prácu je z objektívnych dôvodov veľmi nízka, uvedené neuviedla ako osobitný dôvod, pre ktorý považovala predmetnú výpoveď za neplatnú pre jej rozpor s dobrými mravmi, ale iba ako podporný dôvod k jej presvedčeniu o tom, že predmetnou výpoveďou došlo k výmene jedného zamestnanca za iného. Odhliadnuc od uvedeného ale odvolací súd uvádza, že žalobkyňa už tým, že odmietla zo strany žalovaného prijať ponúknuté pracovné miesto (upratovačky), sa sama pričínila o ňou tvrdený argument, že jej šance nájsť si inú prácu vzhľadom na jej vek je objektívne veľmi nízka.

45. Odvolateľka opakovane namietala neurčitost' a nezrozumiteľnosť právneho úkonu, s ktorou námietkou sa súd prvej inštancie taktiež vysporiadal, a to náležitým spôsobom.

46. Aj keď nemožno spochybníť tú okolnosť, že vo výpovedi danej žalobkyňou zamestnávateľ odkazuje na pracovný vzťah založený medzi stranami sporu zo dňa 4.5.1998, v konaní nebolo sporným, že v čase dania predmetnej výpovede medzi stranami sporu bol založený jediný pracovný vzťah, a to na základe pracovnej zmluvy z 30.9.2001, ktorý bol menený v súvislosti so znížením rozsahu pracovnej doby dohodami č. XXX/XX (bez dátumu) s účinnosťou od 1.3.2008 a č. XXX/XX zo dňa 27.3.2008 s účinnosťou od 1.4.2008, a pokiaľ ide o pracovnú zmluvu zo 4.5.1998, táto predchádzala tomuto pracovnoprávnemu vzťahu. Žalobkyňa sama potvrdila, že u žalovaného nemala iný pracovný pomer

založený inou pracovnou zmluvou. V kontexte uvedeného potom súd vyvodil správny záver, keď nepovažoval túto námietku žalobkyne za dôvodnú, pretože je nepochybné, že vôľou žalovaného bolo ukončiť pracovný pomer existujúci v čase dania výpovede žalobkyne, t.j. pracovný vzťah založený pracovnou zmluvou z 30. septembra 2001.

47. Pokiaľ odvolateľka v odvolaní označila novú skutočnosť a v tej súvislosti pripojila k odvolaniu tiež ako listinný dôkaz organizačný poriadok žalovaného, ktorého súčasťou je aj jeho organizačná štruktúra, uvedené odvolací súd považuje za neprípustnú odvolaciu novotu.

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

a) sa týkajú procesných podmienok,

b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

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

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

49. Ohľadne predmetnej odvolacej námietky nenastal ani jeden z prípadov predpokladaných v § 366 CSP, kedy prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť. Predmetná argumentácia odvolateľky ako prostriedok procesnej obrany nebola uplatnená v konaní pred súdom prvej inštancie, netýka sa procesných podmienok, netýka sa vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, ňou žalovaná nepreukazuje, aby v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a napokon nejde o prostriedok procesnej obrany, ktorý by žalovaná bez svojej viny nemohla uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

50. Odvolateľka síce uvádza, že predmetný dôkaz (z ktorého má podľa odvolateľky vyplývať okolnosť, že jej pracovné miesto nebolo nikdy zrušené, pretože v organizačnej štruktúre žalovaného sa stále nachádza pracovné miesto: pracovníčka pre starostlivosť o prestárlych občanov), bol zverejnený až dňa 19.1.2023, uvedené ale nemôže obstať, pretože z § 16 ods. 5 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších zmien a predpisov vyplýva, že organizáciu obecného úradu, počet zamestnancov a ich pracovné činnosti ustanovuje organizačný poriadok. Preto bez ohľadu na to, či organizačný poriadok bol zverejnený a kedy, žalobkyne v súvislosti s jej pochybnosťami, pokiaľ ide o zrušenie jej pracovného miesta, nič nebránilo navrhnúť ako dôkaz jeho predloženie zo strany žalovaného v konaní na súde prvej inštancie.

51. Pokiaľ ide o odvolanie žalobkyne proti výroku o trovách konania, žalobkyňa podstatu odvolania učinila namietaním, že súd mal pristúpiť k uplatneniu § 257 CSP a vzhľadom na dôvody hodné osobitného zreteľa žalovanému náhradu trov konania nepriznať.

52. Úlohou odvolacieho súdu preto bolo posúdiť, či v prejednávanej veci je v časti výroku o trovách konania priestor pre aplikáciu § 257 CSP.

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

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

55. V sporovom konaní sa povinnosť nahradiť trovy konania spravuje predovšetkým zásadou úspechu v konaní (§ 255 CSP). Aplikácia ust. § 257 CSP pri rozhodovaní o náhrade trov konania prichádza do úvahy v prípadoch, keď síce sú naplnené všetky predpoklady na priznanie náhrady trov konania podľa § 255 CSP, súd však dôjde k záveru, že sú tu dôvody hodné osobitného zreteľa, pre ktoré náhradu trov konania celkom, alebo sčasti neprizná. Musí ísť o celkom výnimočný prípad, ktorý musí byť v rozhodnutí aj náležite odôvodnený. K dôvodom hodným osobitného zreteľa môže dôjsť vo vzťahu k určitým druhom konania alebo určitej procesnej situácii, kde sa tieto často vyskytujú a tento dôvod je daný charakterom tohto konania alebo charakterom procesnej situácie. K aplikácii vyššie citovaného zákonného ustanovenia dochádza aj z aspektov sociálnych, kedy súd prihliada na majetkové, sociálne, osobné, zárobkové a iné pomery všetkých strán sporu, pričom si vždy všíma aj okolnosti, ktoré viedli

strany k uplatneniu nároku na súde a ich postoj v konaní. Aplikácia tohto zákonného ustanovenia prichádza do úvahy vo výnimočných prípadoch a má slúžiť k odstráneniu neprimeranej tvrdosti.

56. Zákon pre rozhodnutie o nepriznaní náhrady trov konania podľa § 257 vyžaduje kumulatívne splnenie dvoch podmienok, a to dôvody hodné osobitného zreteľa a výnimočnosť okolností. Dôvody hodné osobitného zreteľa, ani výnimočnosť okolností zákon bližšie nešpecifikuje. To však neznamená, že tým vytvára priestor na nekontrolovanú voľnú úvahu súdu. V zmysle dnes už ustálenej judikatúry (pozri k tomu napr. uznesenie NS SR sp. zn. 2MCdo/17/2009, sp. zn. 5Cdo/67/2020, sp. zn. 3MCdo/46/2012) nemožno § 257 považovať za ustanovenie, ktoré by zakladalo voľnú možnosť aplikácie (v zmysle svojvôle), ale ide o ustanovenie, podľa ktorého je súd povinný skúmať, či v prejednávanej veci neexistujú zvláštne okolnosti hodné osobitného zreteľa, na ktoré je potrebné pri stanovení povinnosti náhrady trov konania výnimočne prihliadnuť. Túto normu preto nie je možné interpretovať tak, že je aplikovateľná kedykoľvek a bez zreteľa na základné zásady rozhodovania o trovách konania.

57. Odvolateľka dôvody hodné osobitného zreteľa videla v povahe a v okolnostiach daného sporu, ako aj v jej stiesnených finančných pomeroch. Poukázala na to, že pre žalovaného pracovala v podstate celý jej pracovný život a to 27 rokov, pričom žalovaný s ňou skončil pracovný pomer potom, čo na jej pracovisko a na výkon dňom dovtedy vykonávaných prác prijal inú zamestnankyňu, na ktorej pracovné miesto získal finančnú dotáciu od štátu s odôvodnením, že je to preňho finančne výhodnejšie. V čase výpovede mala XX rokov, teda bola v pred dôchodkovom veku, kedy je vo všeobecnosti značne problematické sa nanovo zamestnať a v jej prípade ešte o to viac je to problematickejšie, pretože v obci a v jej okolí je minimum pracovných príležitostí. Je obzvlášť nespravodlivé a znevažujúce to, že krátko pred dosiahnutím dôchodkového veku sa jej zamestnávateľ, tak povediac zbavil.

58. Odvolateľka v tejto časti odvolania opätovne poukazovala na to, čo učinila podstatou tvrdenej neplatnosti výpovede, a to jej presvedčenie o tom, že žalovaný ju vymenil za inú zamestnankyňu, vo vzťahu ku ktorej získal finančnú dotáciu od štátu. V konaní sa ale jej argumentácia, zjednodušene povedané, o výmene jedného zamestnanca za druhého, nepotvrdila (a to bez ohľadu na to, že v konaní nebolo sporným, že žalovaný prijal od 1.9.2019 do pracovného pomeru p. F. na základe projektu Pracuj v školskej jedálni financovaného zo štátneho rozpočtu). Za dôvod hodný osobitného zreteľa odvolací súd nepovažuje okolnosť, že žalobkyňa bola daná výpoveď v čase jej veku XX rokov a potom, čo dlhodobo vykonávala činnosť pre žalovaného, pretože odvolací súd v kontexte uvedeného na strane druhej ale musel prihliadnuť na okolnosť, že dôvodom výpovede bolo zrušenie jej pracovného miesta, a pretože žalobkyňa neprijala žalovaným ponúknuté pracovné miesto upratovačky, stala sa nadbytočnou, teda žalobkyňa sa sama pričiniť o to, že v konečnom dôsledku jej pracovný pomer u žalovaného skončil.

59. Odvolateľka v súvislosti s tvrdenými tiesnivými finančnými (sociálnymi) pomermi poukázala na to, že u žalovaného dosahoval jej čistý mesačný príjem cca len 450 Eur. Po skončení pracovného pomeru fakticky ostala bez akéhokoľvek príjmu s výnimkou podpory v nezamestnanosti vo výške cca 290 Eur mesačne, ktorý poberala prvých šesť mesiacov. V súčasnosti nepoberá žiaden príjem a ani dávku a žije v spoločnej domácnosti s manželom, ktorý je starobným dôchodcom ktorého dôchodok predstavuje cca 930 Eur. Z tohto príjmu sú nútení v domácnosti vyžiť, pričom ich spoločné výdavky predstavujú platbu za elektrinu 122 Eur, za plyn 180 Eur, splátky pôžičky 163 Eur, t.j. spolu 465 Eur bez započítania výdavkov na stravu, telefón, atď. Z uvedeného je zrejmé, že je v ťaživej finančnej situácii a uloženie povinnosti zaplatiť žalovanému náhradu trov konania by bolo pre ňu z finančného hľadiska likvidačné a neúnosné.

60. Ustanovenie § 257 CSP neslúži na zmierňovanie alebo odstraňovanie majetkových rozdielov medzi stranami (pozri nález Ústavného súdu ČR, I. ÚS 2862/07). Použitie § 257 neodôvodňuje ani fakt, že strana nie je solventná, alebo že zárobková a majetková situácia strany, ktorá v spore zvíťazila, je lepšia ako u jej protistrany. Toto ustanovenie má slúžiť na odstránenie neprimeranej tvrdosti, teda, inými slovami, na dosiahnutie spravodlivosti pre strany sporu, pokiaľ ide o vedenie súdneho konania a jeho výsledok.

61. Navyše odvolateľka svoje tvrdenia o nepriaznivej majetkovej situácii nezdokladovala, pretože pokiaľ k odvolaniu pripojila ako doklad vyplnené tlačivo (pre dokladovanie pomerov strany konania, ktorá navrhuje priznanie oslobodenia od súdnych poplatkov), ním opäť iba tvrdila svoje pomery; predmetné tlačivo nie je preukázaním tvrdených pomerov.

62. A aj keď odvolací súd nevyklučuje, aby dôvodom hodným osobitného zreteľa pre aplikáciu § 257 CSP boli sociálne a majetkové pomery strany sporu, aj pre takýto prípad musí byť splnená podmienka výnimočnosti prípadu, pretože aplikácia § 257 CSP by nemala vybočovať z podstaty tohto moderačného práva súdu, ktorou je, že § 257 CSP predstavuje výnimku, nie pravidlo zo zásady úspechu v konaní.

63. Odvolací súd sám nezistil dôvod hodný osobitného zreteľa a ani výnimočnosť okolností, pre ktoré by bolo možné pri rozhodovaní o trovách konania aplikovať § 257 CSP a žalovanému buď vôbec nepriznať náhradu trov konania alebo iba v obmedzenom rozsahu.

64. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov je rozhodnutie súdu vrátane jeho výroku o trovách konania vecne správne, preto ho odvolací súd podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

65. Žalovaný bol v odvolacom konaní úspešný, z toho dôvodu mu odvolací súd priznal proti žalobkyni náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu (§ 255 ods. 1 CSP v spojení s § 396 ods. 1 CSP).

66. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 posledná veta CSP).

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

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

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

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

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

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

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

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

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

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1, 2 CSP).

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

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).