

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 8CoPr/10/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1114219044
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 09. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ondrej Krajčo
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2020:1114219044.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ondreja Krajča a členiek senátu JUDr. Jany Vičkovej a JUDr. Moniky Holickej v spore žalobkyne: D. E., Z.. XX.XX.XXXX, B. K. XXXX/XA, B., zastúpenej advokátom: JUDr. Milan Marušin, so sídlom Karloveská 6C, Bratislava, proti žalovanému: Wüstenrot stavebná sporiteľňa, a.s., so sídlom Grösslingova 77, Bratislava, IČO: 31 351 026, zastúpenému: Bartošik Šváby s.r.o., so sídlom Plynárenská 7/A, Bratislava, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo dňa 5. júna 2019, č.k. 20Cpr/5/2014-666, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e** .
Žalovaný má nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Napadnutým (v poradí druhým) rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáha určenia, že výpoveď z pracovného pomeru daná jej listom zo dňa 15.01.2014 doručená jej dňa 15.01.2014 je neplatná a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.
2. V poradí prvým (medzitýmnym) rozsudkom zo dňa 05. októbra 2017, č.k. 20Cpr/5/2014 - 499, prvoinštančný súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná jej listom zo dňa 15.01.2014 doručená jej dňa 15.01.2014 je neplatná. Na základe odvolania žalovaného však Krajský súd v Bratislave uznesením zo dňa 26. októbra 2018, č.k. 8CoPr/16/2018-580, tento rozsudok zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. Vo svojom zrušujúcom uznesení vyslovil záväzný právny názor, že vymedzenie organizačnej zmeny v spornej výpovedi z pracovného pomeru treba považovať za plne vyhovujúce požiadavkám ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce a preto, tiež so zreteľom na ďalší obsah výpovede táto výpoveď spĺňa obsahové náležitosti výpovede v zmysle ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce a preto z tohto dôvodu nemôže ísť o neplatný právny úkon. Rovnako odvolací súd konštatoval, že nakoľko členovia odborovej organizácie boli riadne oboznámení s dôvodom výpovede, žiadosť prerokovali, teda sa ňou zaoberali a vyslovili s ňou súhlas, dôvodom neplatnosti predmetnej výpovede z pracovného pomeru nemôže byť ani nesplnenie podmienky prerokovania, resp. udelenia súhlasu s výpoveďou zo strany zástupcov zamestnancov v zmysle ust. § 240 ods. 9 Zákonníka práce, a preto v ďalšom konaní zostalo vysporiadať sa už iba s otázkou naplnenia všetkých ostatných predpokladov platnosti spornej výpovede, vrátane posúdenia otázky, či sa žalobkyňa stala nadbytočnou v príčinnej súvislosti s organizačnou zmenou prijatou žalovaným a žalobkyňou namietaného nesplnenia ponukovej povinnosti.
3. Po zrušení a vrátení veci na ďalšie konanie súd prvej inštancie doplnil dokazovanie vykonaním ďalších dôkazov s dôrazom na objasnenie skutočností významných pre posúdenie otázok, ktoré po rozhodnutí odvolacieho súdu zostali sporné. Z predloženej Kolektívnej zmluvy na roky 2014-2016 zistil, že predmetom rokovaní boli jej viaceré ustanovenia a k schváleniu malo dôjsť dňom 31.12.2013 s účinnosťou od 01.01.2014. Z predloženého štatútu Úseku vlastného odbytu schváleného dňa 05.02.2014, účinného od 10.02.2014 zistil, že u žalovaného boli zriadené v danom čase 3 miesta

odborných referentov pre podporu predaja úverov, ktorých oblasť činnosti je uvedená ako: realizácia dopytov úverového registra, registra sociálnej poisťovne, realizácia vyhľadávani dlžníkov v Sociálnej poisťovni, zdravotných poisťovniach, vyhľadávame v obchodnom registri a živnostenskom registri, následná kompletizácia úverových žiadostí, kontrola a zodpovednosť za kvalitu zaslaných žiadostí z vlastnej a externej odbytovej siete, telefonické kontaktovanie VFA/SFA pri kompletizovaní úverových žiadostí, vytváranie ESIS formulárov. Zo štatútu Úseku správy zmlúv účinného od 15.10.2013 zistil, že na oddelení úverov boli vedené 3 miesta úverového experta, z ktorých jedným bola žalobkyňa. Žalobkyňa ako jediná z úverových expertov, okrem zástupkyne vedúcej oddelenie pani U. mala v rozsahu pôsobnosti aj lektorskú činnosť. Zo štatútu Úseku správy zmlúv účinného od 29.01.2014 a od 29.09.2014 vyplýva, že na oddelení úverov boli vedené už iba 2 miesta úverového experta. Lektorská činnosť sa v rozsahu pôsobnosti oddelenia úverov v štatúte účinnom odo dňa 29.09.2014 nenachádza. Z predloženej analýzy a výsluchu svedkyne O. mal preukázané, že v období od 11/2013 do 3/2014 došlo k zníženiu času potrebného na vybavenie žiadostí, pričom bezchybné žiadosti mali výrazne nižší čas potrebný na vybavenie. Z predloženej sebahodnotiaceho pohovoru zo dňa 07.01.2014 a 09.01.2014 zistil, že v tlačive zo dňa 07.01.2014 bolo celkové hodnotenie žalobkyne uvedené ako 53,45 % a kvartálna odmena stanovená na 0 €. Následne ako to vyplýva z doplneného a podpísaného tlačiva zo dňa 09.01.2014 došlo na základe osobného pohovoru ku korekcii výsledného hodnotenia na 83,45 % a odmena bola stanovená na 696 €. V oboch prípadoch sa uvádza, že 24.11.2013 mala byť žalobkyňou ponúknutá nová pracovná pozícia v odbyte odôvodnená dlhoročnou praxou a výbornou komunikáciou s odbytom. Žalobkyňa vo formulári uvádza, že s ňou bolo v 11/2013 riešené rozviazanie pracovného pomeru, pričom v tlačive zo dňa 09.01.2014 vedúca uviedla, že nemá vedomosť o jednaniach vo veci rozviazania pracovného pomeru. Z listiny predloženej žalobkyňi dňa 15.01.2014 „Ponuka vhodnej práce“ vyplýva, že žalovaný ponúkol žalobkyňi miesto „odborného referenta pre podporu predaja úverov na Úseku vlastného odbytu“ s popisom pracovnej náplne uvedeným ako: realizácia dopytov úverového registra, registra sociálnej poisťovne, realizácia vyhľadávani dlžníkov v Sociálnej poisťovni, zdravotných poisťovniach, vyhľadávanie v obchodnom registri a živnostenskom registri, následná kompletizácia úverových žiadostí, kontrola a zodpovednosť za kvalitu zaslaných žiadostí z vlastnej a externej odbytovej siete, telefonické kontaktovanie finančných sprostredkovateľov pri kompletizovaní úverových žiadostí, vytváranie ESIS formulárov. Z rozhodnutia predstavenstva per roliam zo dňa 19.12.2013 vyplýva, že predstavenstvo s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce na Úseku správy zmlúv rozhodlo o znížení počtu pracovných miest na Úseku správy zmlúv o 1 miesto a že sa bez náhrady ruší jedno miesto na pracovnej pozícii „úverový expert“. Predsedníctvo zároveň uložilo personálnemu útvaru ponúknuť žalobkyňi prípadnú voľnú vhodnú pracovnú pozíciu.

4. Takto ustálený skutkový stav veci o právnej stránke posúdil podľa § 61 ods. 1, 2 § 63 ods. 3, § 63 ods. 1 písm. b/, § 63 ods. 2 ods. 2 Zákonníka práce, a dospel k záveru, že podanej žalobe nie je možné vyhovieť. Poukázal na to, že splnenie podmienok platnosti výpovede podľa druhej vety § 61 ods. 1 Zákonníka práce medzi stranami sporné nebolo. Napriek rozhodnutiu odvolacieho súdu žalobkyňa opätovne namietala nedostatok skutkového vymedzenia dôvodu výpovede podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, uvedený ako „zabezpečenie efektívnosti práce na Úseku správy zmlúv“. Podmienkou použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je organizačná zmena u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť písomné, čo v prejednávanej veci splnené bolo. Zároveň bolo výslovne uvedené, že sa ruší miesto na pracovnej pozícii „úverový expert“ pričom z tohto rozhodnutia inter alia vyplýva, že pôjde konkrétne o miesto žalobkyne. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačnú štruktúru. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Tieto dôvody musia spočívať v tom, že zamestnávateľ tieto práce nepotrebuje vôbec, alebo nie v pôvodnom rozsahu. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje zamestnávateľ, pričom súd v zásade nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Nadbytočnosť zamestnanca musí byť príčinnej súvislosti s organizačnou zmenou. Tento výpovedný dôvod by nebol daný napríklad, ak by na určitom pracovisku prebiehali organizačné zmeny, avšak k zrušeniu pracovného pomeru by došlo na úplne inom pracovisku. Bolo nespornou skutočnosťou, že v rozhodnom čase - teda v roku 2013 došlo prudkému nárastu žiadostí o úver a schvaľovací proces sa neúmerne predlžil. V záujme skrátenia tejto doby boh na oddelenie úverov prijaté/presunuté páni Q.H.V. T. X. K. - obe na pozícii odborného referenta. Ďalším opatrením malo byť vytvorenie pozície tzv. kreditponsorov na úseku vlastného odbytu za účelom zvýšenia kvality a úplnosti žiadostí klientov z dôvodu, že schvaľovací proces pri bezchybných žiadostiach bol výrazne rýchlejší. Z rozhodnutia predstavenstva, organizačných dokumentov - štatútu Úseku správy

zmlúv zo dňa 15.10.2013, 29.1.2014 a 29.9.2014, ako aj štatútu Úseku vlastného odbytu má súd za preukázané, že k vytvoreniu pozícií odborných referentov tzv. creditsponzorov došlo a rovnako došlo aj k zrušeniu miesta úverového experta, ktoré následne obnovené nebolo. Z predloženej analýzy a výpovede pani O. je zrejmé, že k zníženiu času potrebného na chválenie žiadostí naozaj došlo. Na základe uvedeného považoval za splnené podmienky predpokladané ustanoveniami § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, teda že u žalovaného došlo k organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa žalobkyňa stala nadbytočnou. Námietka žalobkyne ohľadne postupu žalovaného, ktorý v určitom čase rozviazal pracovný pomer s ňou ako erudovaným zamestnancom napriek tomu, že bola veľká potreba výkonu prác, nie je na mieste. Ako bolo uvedené rozhodnutia o štruktúre a kvalifikácii zamestnancov patria zamestnávateľovi. Žiadna skutočnosť nenasvedčuje tomu, že by išlo iba o fiktívnu zmenu s účelom zbavenia sa žalobkyne. Námietky, že žalovaný mal alebo mohol postupovať inak sú preto bez významu z dôvodu, že tieto rozhodnutia, ako bolo uvedené, prináležia žalovanému. Pokiaľ ide o ponuku inej vhodnej práce, tá sa musí uskutočniť ešte pred tým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď, najskôr však po rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je m v čase dania výpovede. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce dáva zamestnávateľovi dve možnosti: a/ ak nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide m o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť vôbec nemá, b/ ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný - a to ešte predtým, než dá zamestnancovi výpoveď - túto prácu zamestnancovi ponúknuť. Rozhodujúcim je, či zamestnávateľ má v čase dania výpovede voľné pracovné miesto, ktoré je pre zamestnanca vhodné. Voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať. Nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (pozri R 51/1997). Vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je teda relevantné iba to, či zamestnávateľ disponuje voľným pracovným miestom v okamihu, kedy dáva zamestnancovi výpoveď. Skutočnosť, že zamestnávateľ neskôr prijme do pracovného pomeru iného zamestnanca na pracovné miesto, ktoré by vzhľadom na svoju kvalifikáciu mohol vykonávať aj zamestnanec, ktorý dostal výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, nie je z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce právne relevantná, (pozri rozhodnutia NS SR 4 MCdo 5/2010, 8 Cdo 194/2017). Vhodnosť ponúkanej práce musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii. Vhodnosť práce z hľadiska schopností zamestnanca treba posudzovať aj podľa toho, či je primeraná úrovni jeho duševných schopností, jeho telesnej zdatnosti, pracovnej zručnosti, ako aj ostatným osobným vlastnostiam, ktoré majú priamy vplyv a vzťah k nároku a požiadavkám kladeným na výkon určitej práce. Ak zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi inú pre neho vhodnú prácu a zamestnanec nie je ochotný na túto prácu prejsť, výpoveď z niektorého dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka nie je v rozpore s týmto ustanovením. Ak zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesto, ktoré by bolo pre zamestnanca vhodné, je povinný mu ponúknuť pre neho inak vhodnú prácu, a to aj menej kvalifikovanú. V prípade, keď zamestnávateľ má voľných viacero pracovných miest vhodných pre zamestnanca aj z hľadiska jeho kvalifikácie, svoju povinnosť si splní, ak zamestnancovi ponúkne jedno z takýchto voľných pracovných miest, pričom záleží výlučne na ňom; ktoré z nich zamestnancovi ponúkne. Ak zamestnanec ponúknuté miesto odmietne alebo nie je ochotný podrobiť sa predchádzajúcej príprave na túto inú vhodnú prácu, povinnosť zamestnávateľa, pokiaľ ide o ponuku inej vhodnej práce, sa považuje za splnenú. Zamestnávateľ totiž nemá povinnosť ponúknuť zamestnancovi všetky voľné pre neho vhodné pracovné miesta. V danej veci dospel k záveru, že žalovaný si svoju ponukovú povinnosť voči žalobkyňi riadne splnil a to ako z hľadiska časového tak obsahového. K ponuke voľného miesta došlo po rozhodnutí o organizačnej zmene a pred tým, ako bola žalobkyňi daná výpoveď. Obsahové náležitosti tejto ponuky zákon výslovne nestanovuje, preto nemožno takúto ponuku vyhodnotiť za neplatnú za stavu, keď z predloženej ponuky je zrejmé o akú prácu ide a aká je jej náplň. Zároveň súd nezistil žiadny dôvod, prečo by uvedená práca nemala byť pre žalobkyňu vhodná. Z ponuky je zrejmé, že ide o ponuku na novú pozíciu creditsponzora (medzi stranami táto skutočnosť nebola sporná), teda ide o pozíciu odborného referenta, pričom na pozíciu odborného referenta pôsobili aj pani K. T. X. Q., ktorých pracovné pozície žalobkyňa namietala v súvislosti s ponukou pracovnej pozície. Námietka, že ide o údaje brigádnickú pozíciu nebola ničím podložená, aj keď je zrejmé, že žalobkyňa bola predtým na pozíciu úverového experta. Žalovaný racionálne odôvodnil organizačné zmeny aj spôsob, akým mal v úmysle usporiadať svoju zamestnaneckú štruktúru tak, aby sa nedostatky žiadostí o úver odstraňovali už pri ich podávaní, nie až na konci procesu, čo ich spracovanie značne predlžovalo. Čo sa týka rozporu s dobrými mravmi,

žalobkyňa v podstate iba namietala, že konanie žalovaného malo za cieľ vytvoriť zdanie zákonnosti pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou, s čím sa vzhľadom vyššie uvedenú argumentáciu nestotožnil. Žalobkyňa v tejto súvislosti poukazuje na snahu žalovaného zabrániť jej v činnosti zástupcu zamestnancov -predsedníčky základnej odborovej organizácie a kritiku na stav schvaľovania úverov. Z vykonaného dokazovania a vyjadrenia strán je však zrejmé, že organizačná zmena (či už s ňou žalobkyňa súhlasí alebo nie) bola vykonaná práve za účelom odstránenie nevyhovujúceho stavu na oddelení úverov. Ani námietku ohľadne súvislosti s pôsobením žalobkyne v odborovej organizácii nepovažoval za dôvodnú. Žalovaný umožnil žalobkyňi vykonávať odborovú funkciu aj počas plynutia výpovednej doby napriek tomu, že nemal záujem na tom, aby ďalej vykonávala prácu úverového experta. Zároveň je tento argument nelogický v súvislosti s tým, že žalovaný ponúkol žalobkyňi inú prácu a to opakovane (z hľadiska platnosti skočenia pracovného pomeru je však relevantná ponuka iba zo dňa 15.1.2014), pričom výkon funkcie v odborovej organizácii nie je viazaný na konkrétne pracovné miesto. Vo vzťahu k námietkam žalobkyne, že na výpoveď nebol platne udelený súhlas odborovej organizácie podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce, poukázal v prvom rade na rozhodnutie odvolacieho súdu, avšak zároveň na písomný súhlas a zápisnicu zo zasadnutia výboru Základnej odborovej organizácie zo dňa 20.3.2014, na ktorú poukazuje aj žalobkyňa, kde pani K. výslovne uviedla, že dňa 2.1.2014 bola žiadosť o súhlas s výpoveďou zo dňa 31.1.2014 prerokovaná. Zo žiadneho predloženého dokumentu nevyplýva povinnosť toto rozhodnutie urobiť výborom jednohlasne. S výkladom judikatúry prezentovanej žalobkyňou v tom zmysle, že na platnosť rozhodnutia výboru je potrebné, aby sa výbor oboznámil s názorom každého jedného člena sa súd nestotožňuje. Podstata predmetného právneho názoru je v tom, že výbor je kolektívny orgán a jeho rozhodnutia nemôžu nahrádzať vyjadrenia osôb konajúcich v jeho mene, čo by poprelo význam postavenia kolektívneho orgánu. V prejednávanej veci žiadosť prerokovali dvaja z troch členov výboru a teda povaha kolektívneho rozhodovania bola zachovaná. Len na dôvažok súd poukazuje na to, že tretím (a jediným chýbajúcim) členom mala byť žalobkyňa, ktorej sa súhlas s výpoveďou mal týkať. Vzhľadom na uvedené dospel k záveru, že žalovaný si splnil všetky zákonné povinnosti v súvislosti s výpoveďou danou žalobkyňi a preto žalobu ako nedôvodnú zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p. a úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

5. Proti tomuto rozsudku podala v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobkyňa, ktorá napadnutý rozsudok žiadala zmeniť a žalobe v celom rozsahu vyhovieť. Odvolanie odôvodnila tým, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Vo vzťahu k správnosti ustálenia skutkového stavu veci namietala, že prvoinštančný súd nesprávne vychádzal z toho, že k schváleniu Kolektívnej zmluvy na roky 2014 - 2016 došlo dňom 31.12.2013, nakoľko podľa jej informácií sa tak stalo až niekedy v marci 2014. Rovnako namietala, že hoci súd prvej inštancie konštatoval, že z rozhodnutia predstavenstva, organizačných dokumentov - štatútu Úseku správy zmlúv zo dňa 15.10.2013, 29.1.2014 a 29.9.2014, ako aj štatútu Úseku vlastného odbytu vyplýva, že došlo k vytvoreniu pozícií odborných referentov - tzv. creditsponzorov a rovnako došlo aj k zrušeniu miesta úverového experta, creditsponzori sú spomínaní iba v jedinom dokumente, a to v štatúte Úseku vlastného odbytu schváleného dňa 05.02.2014, teda tri týždne potom ako žalobkyňa dostala výpoveď a nebolo jej umožnené ďalej vykonávať prácu z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Z dokumentov, ktoré majú dátum pred 15.01.2014 (dátum, kedy žalobkyňi bola doručená výpoveď a nebolo jej umožnené pokračovať v práci z dôvodu prekážok v práci na strane žalovaného), a ktoré súd uvádza, teda vôbec nevyplýva, že žalovaný plánoval resp. vytvoril pracovné pozície creditsponzorov a že malo prísť k nejakej organizačnej zmene. Túto skutočnosť súd opomenul a vôbec sa ňou v odôvodnení nezaoberal, ale iba konštatoval, že došlo k vytvoreniu pozícií creditsponzorov, a to bez akéhokoľvek zisťovania a posúdenia časového horizontu vytvorenia týchto nových pracovných pozícií vo vzťahu k dátumu výpovede doručenej žalobkyňi (15.01.2014). Napokon vo vzťahu k skutkovým zisteniam poukázala na to, že súd prvej inštancie taktiež konštatuje, že z predloženej analýzy a výpovede pani O. je zrejmé, že k zníženiu času potrebného na schválenie žiadostí naozaj došlo. Predtým však v bode 17. odôvodnenia súd uvádza, že z predloženej analýzy a výsluchu svedkyne O. súd zistil, že v období od 11/2013 do 3/2014 došlo k zníženiu času potrebného na vybavenie žiadostí, pričom bezchybné žiadosti mali výrazne nižší čas potrebný na vybavenie. Pri konštatovaní nesporných skutočností v bode 28. odôvodnenia už toto dôležité časové vymedzenie (od 11/2013 do 3/2014) chýba. Súd teda mal z týchto dôkazov ako nespornú skutočnosť zistiť, že k zníženiu času potrebného na schválenie žiadostí prišlo ešte v čase keď žalobkyňa vykonávala prácu u žalovaného t.j. od 11/2013 do 15.01.2014 a nie ako dôsledok vytvorenia troch pracovných pozícií creditsponzorov, keďže títo nastúpili do práce až začiatkom februára

2014 a teda nijako nemohli ovplyvniť schvaľovanie žiadostí v období 11/2013 až 01/2014. Navyše, keď všetci kreditsponzori boli novoprijatí zamestnanci bez akejkoľvek praxe, ktorým muselo trvať dlhšie obdobie, aby mohli podávať pracovné výkony smerujúce k zníženiu času potrebného na schvaľovanie žiadostí. Takže konštatovanie nespornej skutočnosti súdu o znižovaní času potrebného na schválenie žiadostí je potrebné ohraničiť aj časovým horizontom (11/2013 - 3/2014), ktorý uvádza súd v bode 17. odôvodnenia a nemôže byť považované za nesporné, že znižovanie času potrebného na schválenie žiadostí bolo v dôsledku vytvorenia troch pracovných pozícií kreditsponzorov a zrušení jedného miesta úverového experta, keďže to priamo odporuje súdom uvádzaným dôkazným prostriedkom v bode 17. odôvodnenia. Vo vzťahu k záveru súd prvej inštancie, že žalovaný si svoju ponukovú povinnosť voči nej riadne splnil a to ako z hľadiska časového tak obsahového, namietala že súd sa vôbec nevysporiadal s namietanou absenciou výšky ponúkanej mzdy, miesta výkonu práce a kvalifikačných predpokladov pre ponúkanú pracovnú pozíciu „odborný referent pre podporu predaja úverov na Úseku vlastného odbytu“ v Ponuke vhodnej práce, ktorá jej bola doručená dňa 15.01.2014, a to napriek tomu, že vykonal dokazovanie predmetným dokumentom. Iba konštatoval, že obsahové náležitosti tejto ponuky zákon výslovne nestanovuje, preto nemožno takúto ponuku vyhodnotiť za neplatnú za stavu, keď z predloženej ponuky je zjavné o akú prácu ide a aká je jej náplň. Je teda zjavné, že súd napriek tomu, že mal ponuku vhodnej práce predloženú, vôbec nezistil, že má chýbajúce náležitosti, resp. sa k nim vôbec nevyjadril a konštatoval, že žalovaný si ponukovú povinnosť riadne splnil. Minimálne pri chýbajúcej výške ponúkanej mzdy ide o zarážajúcu skutočnosť, lebo podľa jej názoru ide o esenciálnu náležitosť ponuky inej vhodnej práce, aby zamestnanec mohol takúto ponuku riadne posúdiť a vyjadriť sa k nej. Rovnako namietala, že súd prvej inštancie konštatuje, že žalovaný jej umožnil vykonávať odborovú funkciu aj počas plynutia výpovednej doby, avšak toto konštatovanie je v priamom rozpore s tým, že mala zákaz vstupu do budovy od 15.01.2014 a aj s jej tvrdením, že na podpis Kolektívnej zmluvy na roky 2014-2016 nebola prizvaná, čo žalovaný nespochybnil. Odborársku agendu riešila cez svoju súkromnú adresu zo svojho domáceho počítača a domáhala sa od zamestnávateľa prístupu k počítaču s odborárskou agendou. Zamestnávateľ jej žiadosti ignoroval a prístup jej umožnil až na konci jej výpovednej doby od 24.04.2014, a to až na výzvu predsedu Odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva p. D.. F.. Zistenie, že zamestnávateľ umožnil žalobkyni vykonávať odborovú funkciu aj počas plynutia výpovednej doby teda nie je správne. Nesprávne právne posúdenie veci súdom prvej inštancie žalobkyňa vidí vo viacerých smeroch. V prvom rade uviedla, že nesúhlasí s právnym názorom Krajského súdu v Bratislave vyjadreným v uznesení sp. zn. 8CoPr/6/2018 - 580 zo dňa 26.10.2018, že výpoveď nie je neplatná pre nedodržanie jej obsahových náležitostí v zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce ani pre nesplnenie podmienky udelenia predchádzajúceho súhlasu odborovej organizácie v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Zopakovala svoju argumentáciu, podľa ktorej vo výpovedi absentuje skutkové vymedzenie dôvodu zrušenia jej pracovného miesta, keď žalovaným uvedené, že rozhodol s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na Úseku správy zmlúv o znížení stavu zamestnancov, nemôže ako skutkové a nezameniteľné vymedzenie dôvodu výpovede v zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce obstať. Prezentovala v tejto súvislosti všeobecnú argumentáciu týkajúcu sa postupu pri zisťovaní obsahu prejavu vôle a výkladu právnych úkonom, odkázala tiež v tomto smere na Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 124/2010 a zdôraznila, že rozhodnutie predstavenstva per rollam podľa § 9 ods. IV bod 3. platných Stanov zo dňa 19.12.2013 o zrušení jednej pracovnej pozície „úverový expert“ na Úseku správy zmlúv bez náhrady (ďalej aj „Rozhodnutie predstavenstva“) by mohlo byť podľa názoru žalobkyne považované za rozhodnutie zamestnávateľa o inej organizačnej zmene v zmysle § 63 ods. (1) písm. b) Zákonníka práce, avšak v žiadnom prípade nie ako rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na Úseku správy zmlúv, keďže toto rozhodnutie žiadnu efektívnosť zabezpečiť nemohlo. Konštatovala, že z vyššie uvedeného vyplýva aj otázka zásadného právneho významu, či je textácia vo výpovedi pre zamestnanca: „zamestnávateľ rozhodol s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na Úseku správy zmlúv o znížení stavu zamestnancov“ bez akejkoľvek ďalšej bližšej konkretizácie, skutkovým vymedzením výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. (1) písm. b) Zákonníka práce. Vyslovila pritom názor, že táto textácia nie je skutkovým vymedzením výpovedného dôvodu, lebo z nej bez ďalšieho nie je možné zistiť ako chce zamestnávateľ efektívnosť práce dosiahnuť, keď zníži stav zamestnancov a neprijme a ani nešpecifikuje žiadne ďalšie opatrenia. Vo vzťahu k prerokovaniu výpovede s odborovou organizáciou a udeľovaniu súhlasu základnej odborovej organizácie s výpoveďou nesúhlasila s právnym názorom súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu, že k prerokovaniu výpovede odborovou organizáciou prišlo, keď výpoveď zamestnávateľ prerokoval s odborovou organizáciou tým spôsobom, že dňa 31.12.2013 mal doručiť osobne D.. B. - Q.A., ktorá bola členkou výboru Základnej odborovej organizácie a taktiež aj nadriadenou žalobkyne, dokument „Výpoveď z pracovného pomeru - Žiadosť o prerokovanie

podľa § 74 Zákonníka práce a žiadosť o predchádzajúci súhlas podľa § 240 ods. 9 ZP. X. D.. B. - Q. ju neinformovala ako predsedníčku Základnej odborovej organizácie o doručení takejto žiadosti, ale hneď nasledujúci pracovný deň (02.01.2014), keď ona nebola v práci, spolu s druhou členkou výboru Základnej odborovej organizácie p. K. podpísali potvrdenie o prerokovaní výpovede z pracovného pomeru, predchádzajúci súhlas s výpoveďou, v ktorého texte je uvedené, že výpoveď pre žalobkyňu bola dňa 02.01.2014 prerokovaná medzi zamestnávateľom a výborom základnej organizácie a že zástupcovia zamestnancov v ten istý deň udelili v zmysle § 240 ods. 9) ZP svoj predchádzajúci súhlas s predmetnou výpoveďou. Žiadne zasadnutie odborového orgánu u žalovaného však nebolo zvolané a neexistuje ani žiadna zápisnica z rokovania odborového orgánu z obdobia od 31.12.2013 do 02.01.2014. Žalovaný navyše nepreukázal ani riadne doručenie žiadosti Základnej odborovej organizácii. Opätovne v tejto súvislosti na podporu svojej argumentácie poukázala na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo 346/2009, z ktorého vyplýva, že je nepostačujúce prerokovanie výpovede iba dvoma členmi výboru odborovej organizácie bez toho, aby poznali aj stanovisko tretieho člena výboru, ktorým bola ona. Z vyššie uvedeného podľa žalobkyne vyplývajú aj nasledovné otázky zásadného právneho významu: 1. Možno považovať za riadne doručení žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie a predchádzajúci súhlas základnej odborovej organizácie s výpoveďou členovi výboru základnej odborovej organizácie, keď ju zamestnávateľ doručí iba inému členovi výboru základnej odborovej organizácie, pričom osobou konajúcou za základnú odborovú organizáciu je predsedníčka základnej odborovej organizácie a nikde nie je upravené oprávnenie iných členov výboru základnej odborovej organizácie preberať písomnosti určené základnej odborovej organizácii? 2. Je prerokovanie výpovede a následné udelenie súhlasu zamestnávateľovi s výpoveďou členovi výboru základnej odborovej organizácie základnou odborovou organizáciou, keď ju prerokujú iba dvaja členovia výboru základnej odborovej organizácie bez toho, aby s takouto žiadosťou oboznámili tretieho člena výboru, ktorým je navyše predsedníčka základnej odborovej organizácie a bez poznania jeho stanoviska, platné? Konštatovala, že aj s poukazom na vyššie uvedený Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo 346/2009 takéto prerokovanie výpovede a udelenie súhlasu s výpoveďou nie je platné a je potrebné, aby sa výbor základnej odborovej organizácie oboznámil s názorom každého člena, o to viac, keď ide o jeho predsedníčku. Vo vzťahu k existencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou poukázala na to, že v čase keď ju žalovaný ústne oslovil s ponukovou pracovnou pozíciou „špecialista pre podporu predaja úverov“ (na jeseň 2013), ktorá mala byť novovytvorená, jej nehovoril o žiadnom novom oddelení s tromi kreditssponzormi a už vôbec nič o prípadnej výpovedi, ak ponúkané miesto nezoberie. Už v tomto období (v októbri 2013) však presunul na oddelenie úverov svoju zamestnankyňu p. Q., pričom jej pôvodné pracovné miesto nebolo zrušené a taktiež v novembri 2013 prišlo k zmene pracovnej zmluvy p. K. z doby určitej do 31.12.2013 na dobu neurčitú. Z Rozhodnutia predstavenstva žalovaného zo dňa 19.12.2013 vyplýva iba, že sa ruší jedna pracovná pozícia „úverový expert“ na Úseku správy zmlúv, a to bez náhrady a nenachádza sa v ňom žiadna zmienka o vytvorení nového oddelenia s tromi kreditssponzormi. Žalovaný však v priebehu súdneho konania tvrdil, že podľa plánu žalovaného mala byť žalobkyňa presunutá na nové oddelenie a vykonávať funkciu kreditssponzora (bod 2.5.2 Vyjadrenia žalovaného zo dňa 28.06.2017). Miesta troch kreditssponzorov (odborných referentov pre podporu predaja úverov) žalovaný však obsadzoval až takmer tri týždne potom ako dal žalobkyňi výpoveď a zabránil jej vstupu na pracovisko s odôvodnením prekážok v práci na strane žalovaného, pričom zo žiadneho písomného dôkazu nevyplýva, že by išlo o organizačnú zmenu akokoľvek súvisiacu so žalobkyňou. Konanie žalovaného, ktorý jej počas výpovednej doby a v čase keď bol niekoľkotýždňový sklz v schvaľovaní žiadostí o úver u žalovaného, neumožnil vykonávať svoju prácu, považuje za konanie priamo spochybňujúce opodstatnenosť organizačnej zmeny prijatej Rozhodnutím predstavenstva dňa 19.12.2013 s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na Úseku správy zmlúv. Konštatovala, že žalovaným uvádzaný dôvod vo výpovedi „rozhodol s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na Úseku správy zmlúv“ nemôže v žiadnom prípade obstáť. Žalovaný tým, že k 15.01.2014 zrušil jedno miesto úverového experta, žiadnu efektívnosť práce na Úseku správy zmlúv nemohol dosiahnuť a je teda zjavné, že príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou prijatou zamestnávateľom Rozhodnutím predstavenstva zo dňa 19.12.2013 a jej nadbytočnosťou neexistuje, výpoveď považuje za účelovú, s cieľom zbaviť sa nepohodlného zamestnanca. Nesúhlasila ani so záverom súdu prvej inštancie, že žalovaný si riadne voči nej splnil ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, a to z dôvodu predloženia nedostatočne určitej ponuky vhodnej práce zo dňa 15.01.2014. Písomná Ponuka vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorá jej bola doručená 15.01.2014 a ktorou jej bola ponúknutá pracovná pozícia „odborný referent pre podporu predaja úverov na Úseku vlastného odbytu“, totiž neobsahovala výšku ponúkanej mzdy, nebolo uvedené miesto výkonu práce a tiež žiadne kvalifikačné predpoklady pre ponúkanú pozíciu. Tvrdenie

žalovaného, že chýbajúca mzda bola spôsobená „emotívnym vypätím“ (zápisnica z pojednávania zo dňa 19.01.2015) nemôže obstať. Súd sa s týmito žalobkyňou namietanými skutočnosťami v odôvodnení vôbec nezaoberal. Minimálne pri chýbajúcej výške ponúkanej mzdy pritom ide o zarážajúcu skutočnosť, lebo podľa jej názoru ide o esenciálnu náležitosť ponuky inej vhodnej práce, aby zamestnanec mohol takúto ponuku riadne posúdiť a vyjadriť sa k nej. Poukázala v tejto súvislosti aj na § 43 ods. 1 Zákonníka práce, v ktorom sú mzdové podmienky uvedené medzi podstatnými náležitosťami pracovnej zmluvy. Ohľadne pracovnej pozície „špecialista pre podporu predaja úverov“ ponúkanej zamestnávateľom ústne na jeseň 2013 poukázala na skutočnosť, že táto jej bola ponúkaná ako možnosť na zmenu druhu práce a v žiadnom prípade nie v súvislosti s prípadnou výpoveďou. Navyše, rozhodnutie predstavenstva bolo prijaté až 19.12.2013, teda neskôr ako jej bola ponúkaná pracovná pozícia špecialista pre podporu predaja úverov. Z vyššie uvedeného vyvodila otázku zásadného právneho významu, či splnil zamestnávateľ svoju povinnosť ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, ak ponuka inej vhodnej práce neobsahovala mzdové podmienky, pričom túto otázku aj zodpovedala, a to tak že žalovaný ako zamestnávateľ si v tomto prípade svoju povinnosť nesplnil a nesplnil tak hmotnoprávnu podmienku výpovede. Nesúhlasila ani so záverom prvoinštančného súdu, že sa u žalovaného stala nadbytočnou. Od roku 2006 zastávala aj pozíciu predsedu Základnej organizácie odborového zväzu u žalovaného, v konaní bolo preukázané, že bola v kolektíve obľúbená a taktiež si ju vážili aj členovia predchádzajúceho predstavenstva žalovaného napr. predseda predstavenstva L..F.. A. X. U.. V čase prijímania rozhodnutia predstavenstva a aj v čase doručovania výpovede u žalovaného prebiehali rokovania o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy. Žalovaný vôbec nebral do úvahy aplikáciu tzv. pozitívnej diskriminácie, keď v prípade, ak má viac zamestnancov na pracovnej pozícií, ktorú ruší (na Úseku správy zmlúv boli v tom čase ďalší traja úveroví experti), predsedníčka Základnej odborovej organizácie mala byť chránená a nie prepúšťaná ako prvá, navyše keď v tom čase prebiehali rokovania o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy u žalovaného. Poukázala v tejto súvislosti na to, že zvýšená ochrana zástupcov zamestnancov, v jej prípade ako predsedníčky Základnej odborovej organizácie u žalovaného, modifikuje možnosť nezávislého výberu nadbytočného zamestnanca tak, že z viacerých zamestnancov vykonávajúcich ten istý druh práce, ktorý je v ďalšom období pre zamestnávateľa potrebný iba v užšom rozsahu, je možné takéhoto zamestnanca vybrať ako nadbytočného len vtedy, ak nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby tento zamestnanca ďalej zamestnával. Poukázala aj na konanie zamestnávateľa v súvislosti s ponukou na jeseň 2013, keď ju zamestnávateľ ústne oslovil s ponukovou pracovnej pozície „špecialista pre podporu predaja úverov“, ktorá mala byť novovytvorená, vzhľadom na jej dlhoročné skúsenosti a prax, dobré komunikačné schopnosti a s ohľadom na to, že školila zamestnancov. Žalobkyňa vzhľadom na to, že ju práca úverového experta na oddelení úverov bavila a na oddelení mali dobré kolegiálne vzťahy, nechcela z tohto oddelenia odísť a ponuku neprijala. Nadriadené s ňou prestali komunikovať a keď sa ich pýtala, tak jej bolo odpovedané, že sama sa rozhodla tým, že neprijala ponuku na inú pozíciu. Takéto konanie zamestnávateľa považuje za konanie v rozpore s ust. § 240 ods. 8 Zákonníka práce, kde je uvedené, že zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Podľa jej názoru zamestnávateľ jej vôbec nemal počas prebiehajúceho kolektívneho vyjednávania ponúkať inú pracovnú pozíciu a následne ak ju neprijme, tak jej to dať na pracovisku aj patrične pocítiť. Predseda odborovej organizácie sa podľa žalobkyne má plne sústrediť na svoju prácu podľa platnej pracovnej zmluvy a na prebiehajúce kolektívne vyjednanie a nie byť zaťažovaný inými pracovnými ponukami, o ktoré nemá záujem a riešiť následnú nekomunikáciu zo strany nadriadených a pracovať v napätej atmosfére. Z vyššie uvedeného podľa žalobkyne vyplýva aj otázka zásadného právneho významu, či môže zamestnávateľ označiť za nadbytočnú a následne dať aj výpoveď predsedníčke základnej odborovej organizácie v prípade, ak má viac zamestnancov s tým istým druhom práce na pracovnej pozícií, ktorú ruší a jedným z nich je predsedníčka základnej odborovej organizácie a keď v tom čase prebiehajú u zamestnávateľa rokovania o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy. Pre prípad, že môže, za zásadnú otázku označila otázku, či môže zamestnávateľ označiť za nadbytočnú a následne dať aj výpoveď predsedníčke základnej odborovej organizácie v prípade, ak má viac zamestnancov s tým istým druhom práce na pracovnej pozícií, ktorú ruší a jedným z nich je predsedníčka základnej odborovej organizácie a keď v tom čase prebiehajú u zamestnávateľa rokovania o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy a bez toho, aby vo výpovedi akokoľvek zdôvodnil takýto výber nadbytočného zamestnanca. Vyslovila pritom názor, že je nevyhnutné, aby vo výpovedi bolo uvedené zdôvodnenie, prečo práve predsedníčka odborovej organizácie v čase prebiehajúceho kolektívneho vyjednávania bola označená ako nadbytočná aj s ohľadom na to, že ako nadbytoční do úvahy prichádzali aj ďalší

dvaja úveroví experti. Poukázala tiež na čl. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu a konštatovala, že žalovaný ako zamestnávateľ tento článok porušil tým, že formálne prijal rozhodnutie predstavenstva, ktorým na Úseku správy zmlúv znížil stav zamestnancov a zrušil pracovné miesto žalobkyne s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce na Úseku správy zmlúv v čase výrazného nárastu žiadostí o úver a v tomto rozhodnutí neprijal žiadne iné opatrenia, ktoré mali byť podľa vyjadrení žalovaného plánované. Navyše toto rozhodnutie bolo prijaté krátko potom ako sa uskutočnila porada u zamestnávateľa, na ktorej žalobkyňa vyjadrila nespokojnosť so stavom schvaľovania úverov. V odvolaní tiež poukázala na to, že u žalovaného prichádza k porušovaniu Zákonníka práce vo viacerých prípadoch, na preukázanie čoho predložila Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 Cdo 171/2018 z 27.06.2019, Protokol Inšpektorátu práce č. ITN-21-47-2.3/P-E24-18 zo dňa 17.04.2018, Dodatok č. 1 k Protokolu Inšpektorátu práce č. ITN-21-47-2.3/P-E24-18 zo dňa 10.05.2018, Dodatok č. 2 k Protokolu Inšpektorátu práce č. ITN-21-47-2.3/P-E24-18 zo dňa 16.05.2018. Žalobkyňa na záver vyslovila názor, rozhodnutím resp. postupom zamestnávateľa o nadbytočnosti jej osoby - ako predsedníčky základnej odborovej organizácie v danom čase - žalovaný porušil jej ústavné právo koalíciej slobody, ktoré vyplýva z dokumentov MOP: Dohovor MOP o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 (San Francisco, 9. júla 1948, 4. júla 1950, 1. januára 1993, č. 489/1990 Zb., 28. bod oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.), Dohovor MOP o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 (Ženeva, 1. júla 1949, 18. júla 1951, 1. januára 1993, č. 470/1990 Zb., 33. bod oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.), Dohovor MOP o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú č. 135 z roku 1971 (Ženeva, 23. júna 1971, 30. júna 1973, 17. septembra 2010, č. 16/2010 Z. z.) a tiež Dohovor MOP o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1981 (Ženeva, 19. júna 1981, 11. augusta 1983, 17. septembra 2010, č. 14/2010 Z. z.). Postupoval totiž s jasným cieľom, aby mohol podpísať nové znenie Kolektívnej zmluvy na roky 2014 - 2016 s inou osobou, než žalobkyňou, pričom predsedom základnej odborovej organizácie sa po nej stala p. K., teda jedna z dvoch osôb, ktoré podpísali žalovanému súhlas s jej výpoveďou.

6. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne žiadal napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť. V nadväznosti na námietky žalobkyne ohľadne doby schválenia kolektívnej zmluvy na roky 2014-2016 poukázal na to, že z kolektívnej zmluvy predloženej samotnou žalobkyňou na pojednávaní vyplýva, že kolektívna zmluva bola schválená dňa 31.12.2013, pričom žalobkyňa túto skutočnosť nevyvrátila žiadnym iným dôkazom. Navyše táto skutočnosť (dátum schválenia kolektívnej zmluvy pre roky 2014 - 2016) je pre konanie absolútne irelevantná a nemá žiaden vplyv na platnosť výpovede a rozhodnutie vo veci a súd sa ňou nemusel vo svojom rozsudku vôbec zaoberať. Vo vzťahu k otázke časového horizontu vytvorenia nových pozícií kreditsponzorov konštatoval, že okrem Štatútu úseku vlastného odbytu aj z iných dôkazov vykonaných v konaní vyplýva, že plánoval vytvoriť miesta kreditsponzorov, a že ich aj skutočne vytvoril, a to najmä z výpovedí svedkov, ako aj z pracovných zmlúv týchto kreditsponzorov. Plánovanie a vytvorenie miest kreditsponzorov tak bolo v konaní spoľahlivo preukázané a súd sa nemusel zaoberať „časovým horizontom“ vytvorenia týchto pozícií. V nadväznosti na námietky týkajúce sa obdobia, kedy došlo k zníženiu času potrebného na spracovanie žiadostí o úver prišlo zdôrazniť, že k tomu došlo ešte v čase, keď žalobkyňa vykonávala prácu od novembra 2013 do 15.01.2014, a teda to nebolo v dôsledku vytvorenia miest kreditsponzorov, nakoľko títo nastúpili do práce až na začiatku februára 2014, a preto nemôže byť považované za nesporné, že znížovanie času potrebného na spracovanie žiadostí bolo dôsledkom vytvorenia troch pracovných miest kreditsponzorov a zrušeniu jedného miesta úverového experta. Žalobkyňa nesprávne a účelovo interpretuje odôvodnenie súdu v bode 28 rozsudku, v ktorom súd uvádza, že je nesporné, že v roku 2013 došlo k prudkému nárastu žiadostí o úver, že bola na oddelenie úverov priradená/prijatá pani Q. T. X. K. a že ďalším opatrením malo byť vytvorenie oddelenia kreditsponzorov, nakoľko bezchybné žiadosti sa spracúvajú rýchlejšie ako chybné. Toto všetko je pravda a žalobkyňa tieto skutočnosti nikdy nerozporovala a nerozporuje ani v Odvolaní. Ďalej mal súd za preukázané dôkazmi (teda nejde o nesporné okolnosti), že k vytvoreniu pracovných miest kreditsponzorov a k zrušeniu pracovného miesta úverového experta naozaj došlo. Z predloženej analýzy poštového koša a výpovede pani O. mal súd za preukázané (teda nejde o nesporné okolnosti), že k zníženiu času potrebného na schválenie žiadostí naozaj došlo. Teda skutočnosť, že následkom vytvorenia troch pracovných miest kreditsponzorov došlo k zníženiu času potrebného na spracovanie žiadostí je preukázaná jednak výpoveďou pani O. a jednak analýzou poštového koša, z ktorej vyplýva, že čas na spracovanie žiadostí

sa znižoval aj vo februári a marci 2014. Taktiež zo samotnej logiky veci vyplýva, že ak sa zo žiadostí o úver odstráni chyby a na schvaľovanie prídu bez chýb, je čas potrebný na ich schválenie určite kratší ako keby chyby obsahovali. Žalobkyňa navyše v konaní pred súdom prvej inštancie nikdy netvrdila, že skrátenie času na spracovanie žiadostí o úver nebolo v dôsledku vytvorenia troch miest kreditssponzorov. Podľa § 366 prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak sa týkajú procesných podmienok, sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie. Prostriedkom procesného útoku a procesnej obrany sú okrem iného aj skutkové tvrdenia. Nakoľko žalobkyňa toto skutkové tvrdenie mohla uplatniť už v konaní prvej inštancie, je toto skutkové tvrdenie žalobkyne v odvolacom konaní neprípustné. Uvedené potvrdzuje aj judikatúra. Vo vzťahu k námietke, že súd sa nevysporiadal s tým, že ponuka práce neobsahuje výšku mzdy, miesto výkonu práce a kvalifikačné predpoklady, hoci výška mzdy je podľa nej esenciálnou náležitosťou ponuky inej vhodnej práce, poukázal na to, že toto tvrdenie nie je pravdivé. V bode 34 rozsudku súd uvádza, že obsahové náležitosti ponuky inej vhodnej práce zákon nestanovuje, preto nemožno ponuku vyhodnotiť ako neplatnú za stavu, keď z predloženej ponuky je zrejme o akú prácu ide a aká je jej náplň. S týmto názorom súdu sa v plnom rozsahu stotožňuje. V konaní však navyše preukázal, že žalobkyňa bola informovaná aj o výške mzdy na ponúkanom novom pracovnom mieste kreditssponzora. X. Š.R. dosvedčila, že pri ponuke nového pracovného miesta žalobkyňu informovala aj o výške mzdy, mzda žalobkyne mala byť zachovaná, a to nie len pri ústnych ponukách nového pracovného miesta počas októbra až decembra 2013, ale aj dňa 15.01.2014 pred odovzdaním výpovede, kedy žalobkyňa bola odovzdaná písomná ponuka inej vhodnej práce a pani Š. žalobkyňa opätovne poskytla informácie o ponúkanej pozícii, no žalobkyňa tieto informácie nezaujímali. Taktiež bolo zrejme, že miestom výkonu práce na novom pracovnom mieste muselo byť pracovisko na U.Q. XX V. B., nakoľko toto miesto bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve so žalobkyňou. Skutočnosť, že mzda žalobkyne mala byť zachovaná dosvedčila aj pani B. Q.. Pracovné miesto kreditssponzora, ktoré ponúkal žalobkyňa, bolo pre ňu vzhľadom na jej vzdelanie, skúsenosti a schopnosti vhodné, čo potvrdili aj pani Š., X. O. T. X. B. Q. Á.. Žalobkyňa žiadnym spôsobom nepreukázala svoje tvrdenie, že malo ísť o brigádnickú pozíciu, pričom šlo o pozíciu odborného referenta, ktorej sa vo svojich podaniach sama dožadovala. Za ničím nepodložené označil tiež tvrdenie žalobkyne, že jej neumožnil vykonávať odborársku funkciu je teda ničím nepodložené a navyše súd na neho ani nemôže prihliadať. Navyše súhlasí s argumentáciou súdu v bode 35 rozsudku, že uvedené tvrdenie je nelogické, nakoľko žalobkyňa ponúkol niekoľkokrát iné pracovné miesto a výkon odborárskej funkcie nie je viazaný na konkrétne pracovné miesto. Námietky žalobkyne preto nie sú dôvodné a súd zistil skutkový stav správne. Pokiaľ žalobkyňa v odvolaní opätovne spochybňuje uznesenie odvolacieho súdu zo dňa 26.10.2018, sp. zn. 8CoPr/6/2018 a jeho právny názor ohľadom platnosti/neplatnosti výpovede z dôvodu nedodržania jej obsahových náležitostí a z dôvodu nesplnenia podmienky udelenia predchádzajúceho súhlasu odborovým orgánom, poukázal na to, že právny názor odvolacieho súdu nie je možné opätovne preskúmať alebo meniť. Žalobkyňa pritom neuvádza vo svojom odvolaní žiadne nové skutočnosti alebo dôkazy, ktoré by mohli zmeniť názor odvolacieho súdu na dané otázky, ani novú právnu argumentáciu. Ak žalobkyňa nesúhlasila s názorom odvolacieho súdu mala proti zrušujúcemu uzneseniu podať mimoriadny opravný prostriedok, čo však neurobila. V súčasnosti už nie je možné zvrátiť rozhodnutie odvolacieho súdu uvedené v uznesení ohľadom predmetných dvoch podmienok platnosti výpovede, ktoré napokon ani neboli predmetom konania na súde prvej inštancie po zrušení medzitýmneho rozsudku. Uznesenie je právoplatné a súd prvej inštancie je právnym názorom odvolacieho súdu viazaný a nemôže sa od neho odkloniť. Nad rámec uvedeného sa vyjadril aj k vecným námietkam žalobkyne v odvolaní týkajúcim sa súhlasu odborového orgánu s výpoveďou, s ktorými nesúhlasil. Vo vzťahu k námietke, že z rozhodnutia zo dňa 19.12.2013 vyplýva iba to, že sa ruší jedno miesto „úverového experta“ na Úseku správy zmlúv, no nenachádza sa v ňom žiadna zmienka o vytvorení nového oddelenia kreditssponzorov poukázal na to, že organizačnou zmenou v prípade ukončenia pracovného pomeru žalobkyne je zrušenie jedného pracovného miesta „úverový expert“ na Úseku správy zmlúv, a to pracovného miesta žalobkyne. Vytvorenie nového oddelenia troch kreditssponzorov je síce tiež organizačnou zmenou, ktorá priamo súvisí so zrušením pracovného miesta žalobkyne, avšak žalobkyňa sa stala nadbytočnou nie v dôsledku vytvorenia nového oddelenia kreditssponzorov (aj keď nepriamo áno, nakoľko vytvorenie tohto oddelenia umožnilo zrušiť jedno miesto úverového experta), ale v dôsledku zrušenia jej pracovného miesta. Vytvorenie nového oddelenia iba umožnilo zrušiť jej pracovné miesto, nakoľko už nebolo potrebné zamestnávať na oddelení úverov troch úverových expertov, ale iba dvoch. Teda organizačná zmena v podobe vytvorenia nového oddelenia

kreditsponzorov nie je v prípade žalobkyne organizačnou zmenou v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a je teda právne irelevantná pre posúdenie platnosti výpovede žalobkyne, nakoľko relevantnou organizačnou zmenou je zrušenie jej pracovného miesta na oddelení úverov. Vzhľadom na to je rozhodnutie o vytvorení nového oddelenia kreditsponzorov pre súdne konanie irelevantné, keď žalobkyňa sa stala nadbytočnou nie preto, že by neexistovala zvýšená potreba schvaľovania úverov, ale preto, že jej pracovné miesto bolo zrušené a iné pracovné miesto žalobkyňa odmietla, teda nemala žiadne pracovné miesto a tým pádom nemohla vykonávať žiadnu prácu. Zrušiť pracovné miesto Žalobkyne umožnilo vytvorenie nového oddelenia kreditsponzorov, kde ale žalobkyňa odmietla pracovať. Z vyššie uvedeného vyplýva, že príčinná súvislosť medzi zrušením miesta žalobkyne (organizačnou zmenou) a nadbytočnosťou žalobkyne (ktorá nemala žiadne pracovné miesto t.j. nemohla vykonávať pre Žalovaného žiadnu prácu) je jednoznačná a nevyvrátiteľná. Pokiaľ ide o argumentáciu žalobkyne, že pri výbere zamestnanca, ktorého pracovné miesto malo byť zrušené, vôbec nebral do úvahy, že je predsedníčkou odborového orgánu s tým, že má platiť pozitívna diskriminácia, kedy ak prichádza do úvahy zrušenie viacerých rovnakých pracovných miest, musí zamestnávateľ prepustiť najprv ostatných zamestnancov a člena odborového orgánu môže prepustiť až ako posledného, s týmto názorom nesúhlasil. Členovia odborového orgánu sú dostatočne chránení Zákonníkom práce tým, že v prípade ukončenia pracovného pomeru s nimi je potrebný súhlas členov tohto odborového orgánu. Nakoľko ostatné členky odborového orgánu tento súhlas udelili aj s ohľadom na objektívnu potrebu zrušenia jedného pracovného miesta úverového experta, zákonné podmienky boli zachované a výpoveď daná žalobkyni je platná. Výber konkrétneho zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer prináleží výhradne zamestnávateľovi. Pozitívna diskriminácia členov odborov, ktorú spomína žalobkyňa, nie je obsiahnutá v žiadnom právnom predpise a neobsahuje ju ani judikatúra. Ide teda iba o ničím nepodložené tvrdenie žalobkyne, pričom takáto zásada by bola v rozpore s dobrými mravmi ako aj zásadou spravodlivosti a zákazom diskriminácie. Zdôraznil tiež, že v konaní bolo jasne preukázané, že žalobkyňu neprepustil kvôli jej pôsobeniu v odborovej organizácii. Ponúkol jej predsa iné vhodné pracovné miesto, a to nie jedenkrát, ale trikrát. Dva mesiace vyvíjal úsilie, aby so žalobkyňou nemusel ukončiť pracovný pomer a jej pracovné miesto neobnovil ani po dvoch mesiacoch od ukončenia pracovného pomeru. Navyše, skončenie jej pracovného pomeru nemalo žiaden vplyv na jej pôsobenie v odborovej organizácii. Poznamenal tiež, že z odvolania vyplýva, že žalobkyňa sa mylne domnieva, že člen odborového orgánu je absolútne nedotknuteľný a môže byť prepustený iba keď si to on sám želá, pričom zamestnávateľ by ho vlastne ani nemal vyrušovať akoukoľvek komunikáciou mimo výkonu práce. Táto predstava je samozrejme absurdná a neprijateľná. Nie je tiež pravdivé tvrdenie, že práca kreditsponzora bola prácou vhodnou iba pre brigádnika, pričom toto tvrdenie žalobkyňa žiadnym spôsobom nepreukázala. Išlo o miesto odborného referenta, ktorého sa dožadovala aj žalobkyňa na oddelení úverov a od februára 2014 vykonávali prácu na tejto pozícii traja vysokoškolsky vzdelaní pracovníci, ktorí by prácu brigádnika zjavne neprijali. Keby aj bola práca kreditsponzora menej náročná ako práca úverového experta, nič to nemení na skutočnosti, že iné vhodné pracovné miesto nemal, teda výpoveď by bola tak či tak platná. Ako už bolo v konaní preukázané, ostatní úveroví experti na oddelení úverov nespĺňali potrebné predpoklady na zaškoľovanie nových kreditsponzorov, ktoré spĺňala žalobkyňa. Napokon uviedol, že žalobkyňa v závere odvolania uvádza aj irelevantné, s predmetom konania nesúvisiace a znevažujúce tvrdenia ohľadom údajného porušovania Zákonníka práce z jeho strany, pričom odhliadnuc od toho, že tieto tvrdenia o dôkazy sú pre rozhodnutie o neplatnosti výpovede žalobkyne irelevantné, odkazované protokoly o inšpekcii práce napadol správnu žalobou, pričom v takmer totožnom súdnom konaní vedenom Krajským súdom v Trenčíne pod sp. zn. 11S/81/2018 so sesterskou spoločnosťou - Wüstenrot poisťovňa, a.s., Krajský súd v Trenčíne zrušil takmer totožný protokol Inšpektorátu práce Trenčín, a to rozsudkom zo dňa 16.07.2019, sp. zn. 11S/81/2018 - 189. Napokon k tvrdeniu žalobkyne, že svojim rozhodnutím a postupom voči nej ako predsedníčke odborového orgánu porušil právo koalíciej slobody, uviedol, že nerozumie, ako mohol ukončením pracovného pomeru so žalobkyňou porušiť jej právo slobodne sa združovať. Členstvo Žalobkyne v odborovej organizácii ani jej funkcia predsedníčky neboli ukončením pracovného pomeru žiadnym spôsobom dotknuté. Žalobkyňa mohla aj naďalej pôsobiť ako predseda odborovej organizácie a vykonávať svoju činnosť, a to aj vtedy, ak nebola jeho zamestnancom (Zákonník práce to umožňuje), čo nakoniec aj urobila. Žalobkyňa bola predsedníčkou odborovej organizácie až do 25.04.2014, keď zamestnanci - členovia odborovej organizácie zvolili nových členov výboru ZOO, pričom žalobkyňa už za člena výboru zvolená nebola. Následne si členovia výboru dňa 22.05.2014 zvolili predsedu výboru ZOO, avšak nie pani K. ako nepravdivo uvádza žalobkyňa, ale pani P. L. L.Š.. Navyše, nemal a nemá žiaden dosah na voľbu predsedu odborovej organizácie, nakoľko členov orgánov si volia samotní členovia tejto odborovej organizácie (zamestnanci) a predsedu výboru si volia členovia tohto výboru. Na základe

uvedeného zhrnul, že tvrdenia žalobkyne sú nelogické a nedôvodné a ide iba o pokus zvrátiť rozhodnutie súdu prvej inštancie bez žiadneho relevantného dôvodu, nakoľko jej námietky nie sú dôvodné a súd prvej inštancie vec správne právne posúdil.

7. Odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v medziach dôvodov podaného odvolania podľa § 380 C.s.p., bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 C.s.p. a podľa § 378 ods. 1 C.s.p., a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne nie je dôvodné.

8. Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom podanú žalobu zamietol, keď vo vzťahu k splneniu predpokladov platnosti spornej výpovede z pracovného pomeru pokiaľ ide o formálne a obsahové náležitosti výpovede a splnenie podmienky udeleného súhlasu odborovej organizácie s výpoveďou dôsledne vychádzal zo záväzného právneho názoru vysloveného v zrušujúcom uznesení odvolacieho súdu zo dňa 26. októbra 2018, č.k. 8CoPr/16/2018 - 580, podľa ktorého tieto podmienky platnosti výpovede boli v danom prípade naplnené, pričom za splnené považoval aj ďalšie predpoklady, keď mal vykonaným dokazovaním preukázané, že žalobkyňa sa v dôsledku organizačnej zmeny stala nadbytočnou a žalovaný si voči nej splnil aj ponukovú povinnosť, keď jej ponúkol miesto odborného referenta pre podporu predaja úverov na Úseku vlastného odbytu, ktoré však prijať odmietla, a preto nemal možnosť ju už ďalej zamestnávať.

9. Pokiaľ žalobkyňa v odvolaní namieta správnosť záverov vyslovených odvolacím súdom ohľadne obsahových náležitostí výpovede a splnenia podmienky súhlasu odborovej organizácie s výpoveďou, odvolací súd uvádza, že (odhliadnuc od toho, že žalobkyňa proti zrušujúcemu uzneseniu nepodala dovolanie a v priebehu konania po zrušení a vrátení veci súdu prvej inštancie nevyšli najavo žiadne nové skutočnosti) ani po opätovnom vyhodnotení všetkých relevantných skutočností zistených vykonaným dokazovaním nebolo možné dospieť k inému záveru, než, že obe tieto podmienky boli splnené, a to aj s prihliadnutím na právne závery vyplývajúce z rozhodnutia, na ktoré žalobkyňa v odvolaní odkazuje, keď vzhľadom na skutkové odlišnosti toto v danej veci bez ďalšieho nemožno aplikovať tak, ako sa to snaží interpretovať žalobkyňa v odvolaní. V nadväznosti na uvedené boli aj všetky otázky „zásadného právneho významu“ nastolené žalobkyňou v podanom odvolaní už zodpovedané odvolacím súdom v zrušujúcom uznesení zo dňa 26. októbra 2018, č.k. 8CoPr/16/2018 - 580, pričom odvolací súd považuje za nadbytočné sa týmito otázkami opätovne zaoberať. Osobitne však poznamenáva, že v prípade otázok žalobkyne nejde (hoci sa to žalobkyňa tak snaží prezentovať) o sporné všeobecné právne otázky, avšak o otázky, ktorých zodpovedanie závisí od posúdenia konkrétnych a jedinečných okolností tejto veci, ako boli ustálené vykonaným dokazovaním. To ostatne platí i vo vzťahu ku všetkým ďalším (zásadným právnym) otázkam, ktoré žalobkyňa v odvolaní nastolila.

10. K namietaným skutkovým zisteniam súdu prvej inštancie ohľadne dátumu schválenia Kolektívnej zmluvy na roky 2014 - 2016 a vytvorenia pozícií odborných referentov - tzv. creditsponzorov odvolací súd uvádza, že nejde o skutočnosti, ktoré by mali pre rozhodnutie v spore zásadný význam. Skutočnosti zistené z vykonaných dôkazov totiž neumožňujú prijať (žalobkyňou opakovane prezentovaný) záver, že žalovaný ukončil pracovný pomer žalobkyne účelovo s cieľom znemožniť jej výkon funkcie predsedníčky základne odborovej organizácie v čase prebiehajúceho kolektívneho vyjednávania, keď výkon tejto funkcie nebol viazaný na trvanie jej pracovného pomeru, pričom je nepochybné, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou v dôsledku organizačnej zmeny spočívajúcej v zrušení jej pracovného miesta a nie vytvorenia pozícií tzv. creditsponzorov, ktoré miesto navyiac bolo žalobkyňi ponúknuté, avšak ho neprijala. V tejto súvislosti súd prvej inštancie správne a výstižne poukázal aj na to, že žalovaný racionálne odôvodnil organizačné zmeny aj spôsob, akým mal v úmysle usporiadať svoju zamestnaneckú štruktúru tak, aby sa nedostatky žiadostí o úver odstraňovali už pri ich podávaní, nie až na konci procesu, čo ich spracovanie značne predlžovalo, a preto s prihliadnutím na maximálnu snahu žalovaného umožniť žalobkyňi pokračovanie vo výkone práce na inej pozícii, preukázané skutočnosti neposkytujú ani najmenší priestor pre úvahu, že by skončenie pracovného pomeru žalobkyne bolo iba formálne s cieľom zbaviť sa jej vzhľadom na jej výkon funkcie predstaviteľky odborovej organizácie u žalovaného.

11. Neopodstatnene žalobkyňa v odvolaní vytýka súdu prvej inštancie aj nesprávne posúdenie prerokovania výpovede s odborovou organizáciou a udelenia súhlasu základnej odborovej organizácie s výpoveďou. V tomto smere sa odvolací súd v celom rozsahu stotožnil so závermi súdu prvej inštancie, ktorý okrem právnych záverov odvolacieho súdu poukázal aj na vykonané dôkazy, vrátane písomného súhlasu a zápisnice zo zasadnutia výboru Základnej odborovej organizácie zo dňa 20.3.2014, na ktorú poukazuje aj žalobkyňa, ktoré prerokovanie žiadosti o súhlas s výpoveďou zo dňa 31.1.2014 a udelenie súhlasu potvrdzujú. Neobstojí v tejto súvislosti ani argumentácia žalobkyne, opierajúca sa o rozsudok 3 Cdo 346/2009, keď tento vzhľadom na odlišný skutkový základ v danej veci nemožno aplikovať, nakoľko v tomto prípade nebol súhlas udelený na stretnutí členov odborového orgánu, ale na schôdzi výboru, a preto ani skutočnosti uvádzané žalobkyňou neodôvodňujú záver o nesplnení tejto

podmienky platnosti skončenia jej pracovného pomeru výpoveďou. V nadväznosti na otázky nastolené žalobkyňou v odvolaní potom dospel odvolací súd k záveru, že za riadne doručenú treba považovať aj žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie a predchádzajúci súhlas základnej odborovej organizácie s výpoveďou členovi výboru základnej odborovej organizácie, ak ju zamestnávateľ doručí iba jednému členovi výboru základnej odborovej organizácie a vo vzťahu k otázke, či je prerokovanie výpovede a následné udelenie súhlasu zamestnávateľovi s výpoveďou členovi výboru základnej odborovej organizácie základnou odborovou organizáciou, keď ju prerokujú iba dvaja členovia výboru základnej odborovej organizácie bez toho, aby s takouto žiadosťou oboznámili tretieho člena výboru, ktorým je navyše predsedníčka základnej odborovej organizácie a bez poznania jeho stanoviska, platné, dospel k záveru, že prerokovanie výpovede za týchto okolností, teda v neprítomnosti žalobkyne neplatnosť, resp. nesplnenie predpokladov platnosti výpovede, nespôsobuje.

12. Vo vzťahu k otázke nadbytočnosti žalobkyne a príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou považuje odvolací súd za správne závery súdu prvej inštancie, že ak za stavu, keď pracovné miesto žalobkyne bolo rozhodnutím žalovaného zrušené a ponúknuté (jediné) voľné miesto žalobkyňa prijať odmietla, hoci ponuku tejto práce treba bez ďalšieho považovať za ponuku v plnej miere vyhovujúcu ustanoveniu § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, stala sa žalobkyňa, pre ktorú už žalovaný nemal žiadnu inú prácu, nepochybne nadbytočnou v príčinnej súvislosti s uskutočnenou organizačnou zmenou, ktorá bola dôvodom výpovede. V tomto smere odkazuje odvolací súd v podrobnostiach na všetky skutkové a právne závery uvedené v odôvodnení napadnutého rozsudku, v ktorom súd prvej inštancie výstižne a náležitom rozsahu zhrnul svoje skutkové i právne posúdenie k tejto otázke, s ktorým sa bez ďalšieho stotožnil i odvolací súd; a nemôže preto obstať ani námietka žalobkyne v odvolaní, že danú otázku súd prvej inštancie posúdil nesprávne.

13. Za neopodstatnenú považuje odvolací súd tiež námietku žalobkyne, ktorá v odvolaní nesúhlasila so záverom súdu prvej inštancie, že žalovaný si riadne voči nej splnil ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce z dôvodu predloženia nedostatočne určitej ponuky vhodnej práce zo dňa 15.01.2014, ktorá neobsahuje výšku ponúkanej mzdy, nebolo uvedené miesto výkonu práce a tiež žiadne kvalifikačné predpoklady pre ponúkanú pozíciu. V prvom rade v tomto smere treba poukázať na to, že Zákonník práce nestanovuje pre splnenie ponukovej povinnosti obligatórnu písomnú formu. Žalobkyni pritom bola takáto písomná ponuka doručená, pričom niet pochýb o tom, že žalobkyni (naviac dlhoročnej zamestnankyni a predsedníčke odborovej organizácie u žalovaného) boli všetky tieto skutočnosti, teda okrem náplne práce aj výška mzdy, kvalifikačné predpoklady i miesto výkonu práce na danej pozícii dobre známe, čo potvrdili aj vykonané dôkazy (najmä výpovede pani Š., X. O. T. X. B. Q.). Neobstoí preto ani účelová argumentácia žalobkyne v odvolaní, že absencia uvedenia výšky ponúkanej mzdy v písomnej ponuke inej vhodnej práce v danom prípade spôsobuje neplatnosť výpovede.

14. Napokon, pokiaľ ide o žalobkyňou opakovane na mnohých miestach odvolania zdôrazňovanú nevyhnutnosť zabezpečenia jej zvýšenej ochrany ako predsedníčky Základnej odborovej organizácie u žalovaného, poukazuje odvolací súd na to, že odhliadnuc od toho, že natoľko širokú ochranu žiadny právny predpis žalobkyni neposkytuje, akceptovanie takejto interpretácie by v konečnom dôsledku prakticky celkom vylúčilo možnosť zamestnávateľa skončiť z organizačných dôvodov pracovný pomer zamestnanca vykonávajúceho funkciu v odborovej organizácii ak si to on sám neželá (ako namieta i žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu), pričom takúto extrémnu ochranu predstaviteľov odborových organizácii nemožno vyvodiť ani zo žalobkyňou odkazovaných dohovorov MOP. Napokon, takáto ochrana ani nie je nevyhnutná, keď členstvo v odborovej organizácii ani jej orgánoch nie je podmienené existenciou (trvaním) pracovného pomeru, a teda dotknutému zamestnancovi nič nebráni realizovať jeho ústavné právo koalíciej slobody aj po skončení pracovného pomeru.

15. Na základe uvedeného dospel odvolací súd k záveru, že súd prvej inštancie v preskúmvanej veci dostatočne a správne ustálil skutkový stav veci a na jeho základe vec posúdil správne i po právnej stránke keď dospel k záveru, že v prípade výpovede z pracovného pomeru danej žalobkyni listom zo dňa 15.01.2014 doručenej jej dňa 15.01.2014 boli dodržané všetky formálne i obsahové náležitosti a podmienky vyplývajúce zo Zákonníka práce, a preto bol pracovný pomer žalobkyne skončený platne.

16. Odvolací súd preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1,2 C.s.p ako vecne správny potvrdil.

17. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd

18. Toto rozhodnutie bolo prijaté pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

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, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.). 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 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, 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 C.s.p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

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 C.s.p.).

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 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.). Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, alebo ak je 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 C.s.p.).