

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 9Co/95/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7815200731  
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 08. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľuboš Kunay  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2020:7815200731.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ľuboša Kunaya a sudcov Mgr. Angeliky Sopoligovej a JUDr. Petra Tutka v spore žalobcu G. M., nar. X.X.XXXX, bytom Q., O. XXX, zastúpeného JUDr. Ladislavom Csákóom, advokátom, Rožňava, Hviezdoslavova 4, proti žalovanému eurobus a.s., Košice, Staničné námestie 9, IČO: 36 211 079, zastúpenému IURISTICO s.r.o., Košice, Cimborkova 13, IČO: 36588041, o určenie neplatnosti výpovede, o odvolaní žalobcu proti rozsudku 13C/11/2018-211 z 30.11.2018 Okresného súdu Košice I

### rozhodol:

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

P r i z n á v a žalovanému proti neúspešnému žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu s tým, že o výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25.8.2014, ktorú mu dal žalovaný je neplatná a žiadal tiež priznať trovy konania.
2. Súd prvej inštancie rozsudkom 5Cpr/1/2015-101 zo dňa 27.7.2015 určil, že výpoveď daná žalobcovi žalovaným dňa 25.8.2014 je neplatná a žalovaného zaviazal nahradiť žalobcovi trovy konania vo výške 573,82 eur.
3. Rozsudok odôvodnil tým, že z výpovede danej žalovaným žalobcovi dňa 25.8.2014 vyplýva, že výpoveď bola daná v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce pre nadbytočnosť v tomto znení: „Predstavenstvo akciovej spoločnosti rozhodlo dňa 21.7.2014 o organizačnej zmene a znížení stavu THP pracovníkov v závode Rožňava s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Rozhodlo zrušiť funkciu referent IV. - vedúci prevádzkový majster. Organizácia ponúkla pracovnú pozíciu vodiča CMV, ktorú žalobca odmietol prijať. Vzhľadom k tomu, že iné voľné pracovné miesta žalovaný nemá, stal sa žalobca pre organizáciu nadbytočným. Výpovedná lehota je 3 mesiace a začína Vám plynúť od 1.9.2014.“
4. Pracovný pomer Vám končí 30.11.2014. Výpoveď je podpísaná generálnym riaditeľom DZ Rožňava G.. Ľ. L..
5. Z rozhodnutia predstavenstva spoločnosti eurobus, a. s. k organizačným zmenám v spoločnosti zo dňa 21.7.2014 s účinnosťou k 31. 8. 2014 vyplynulo, že organizačná zmena sa týkala dopravného závodu Rožňava - k 31. 8. 2014 sa ruší: Technický pracovník IV - vedúci prevádzkový majster.

6. Zo správy od P. G. L. kardiológa Kardiologickej ambulancie v Rožňave mal súd za preukázané, že žalobca je v ich ambulancii dispenzarizovaný od 22.9.2010 pre diagnózu: M. hypertonicus II. s obrazom hypertonického srdca s poruchou diastolickej funkcie LK, teda pre stredne ťažkú chorobu vysokého krvného tlaku s orgánovými zmenami na srdci. T. č. je pacient na liečení trojkombináciou liekov. Pri posudzovaní spôsobilosti na prácu profesionálneho vodiča, pacient s takýmito závermi nie je schopný vykonávať prácu profesionálneho vodiča, je schopný len ako vodič amatér za príslušných kontrol u lekára. Z pripojeného spisu 10Cpr/1/2013 súd zistil, že konanie o určenie neplatnosti výpovede bolo zastavené uznesením zo dňa 30.7.2013 z dôvodu, že žalobca zobral žalobu späť, nakoľko žalovaný výpoveď odvolal.

7. Po právnom posúdení veci podľa § 61 a nasl. Zákonníka práce považoval súd výpoveď danú žalobcovi za neplatnú, keďže z výpovede vyplýva len to, že výpoveď bola daná z organizačných dôvodov, avšak nie je uvedené, kedy boli prijaté organizačné zmeny, s akou účinnosťou a koho sa tieto organizačné zmeny týkajú. Žalobca nebol oboznámený s organizačnými zmenami a žalovaný mu ich neposkytol na nahliadnutie ani po požiadaní. Okrem toho výpoveď bola daná žalobcovi dňa 25.8.2014 a organizačné zmeny nadobudli účinnosť dňa 31.8.2014. Čo sa týka ponúkutej práce (práca vodiča autobusu) vyjadrením lekára bolo potvrdené, že žalobca zo zdravotných dôvodov túto prácu vykonávať nemôže. Ďalším dôvodom neplatnosti výpovede je podľa súdu aj to, že výpoveď podpísal len jeden štatutárny zástupca organizácie, pričom podľa ust. § 9 ods. 1 Zákonníka práce v mene spoločnosti podpisujú najmenej dvaja členovia predstavenstva. Tvrdenie žalobcu, že organizačná zmena, ako aj výpoveď daná žalobcovi nebola vopred prerokovaná s príslušným odborovým orgánom nebolo preukázané, pretože žalovaný predložil súdu zápis, z ktorého vyplýva, že výpoveď prejednaná bola. Výrok o trovách konania odôvodnil ust. § 142 ods. 1 O.s.p.

8. Krajský súd v Košiciach rozhodujúci o odvolaní žalovaného uznesením 3CoPr/7/2015-134 z 30.11.2016 zrušil rozsudok súdu prvej inštancie zo dňa 27.7.2015 a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Vytkol konajúcemu súdu, že neskúmal námietku žalovaného o nedostatku miestnej príslušnosti Okresného súdu Rožňava a uložil mu postupovať podľa § 41 až 43 C.s.p. K odvolacím námietkam žalovaného ďalej uviedol, že podľa vykonaného dokazovania súdom prvej inštancie rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté pred daním výpovede žalobcovi a teda organizačná zmena bola prijatá dňa 21.7.2014 predstavenstvom akciovej spoločnosti a pokiaľ konajúci súd za dôvod neplatnosti výpovede považoval absenciu uvedenia účinnosti organizačnej zmeny, tak absencia tohto údaja nemá vplyv na platnosť výpovede a predpokladom uplatnenia tohto výpovedného dôvodu je písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré musí byť prijaté pred daním výpovede. Uviedol ďalej, že v danom prípade písomná výpoveď bola vyhotovená v súlade s § 38 ods. 4 Zákonníka práce a podpísaná konajúcou osobou a boli tak splnené formálne podmienky platnosti tohto právneho úkonu a taktiež za neudržateľný označil záver o nesplnení ponukovej povinnosti, nakoľko žalovaný predložil organizačné schémy spoločnosti pred a po organizačnej zmene a ani žalobca v žalobe neuviedol žiadne konkrétne voľné pracovné miesto, ktoré mu žalovaný mohol ponúknuť.

9. Krajský súd v Košiciach uznesením 12NcC/28/2017-168 z 21.12.2017 rozhodol, že na konanie je miestne príslušný Okresný súd Košice I a vo veci tak ďalej konal tento súd ako súd prvej inštancie.

10. Okresný súd Košice I rozsudkom 13C/11/2018-211 z 30.11.2018, t.j. teraz preskúmaným rozhodnutím žalobu žalobcu zamietol a žalovanému priznal právo na náhradu trov konania proti žalobcovi vo výške 100%.

11. Zrekapituloval, že žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25.8.2014 daná mu žalovaným je neplatná, keďže táto trpela viacerými vadami a je podľa neho neplatným právnym úkonom. Súd prvej inštancie ďalej podrobne popísal obsah vyjadrení strán a po zhrnutí priebehu konania poukázal na závery vyplývajúce zo zrušujúceho uznesenia Krajského súdu v Košiciach zo dňa 30.11.2016. Zistil, že žalobca uzavrel s právnym predchodcom žalovaného pracovnú zmluvu zo dňa 2.8.1985 a na podklade dohody o jej zmene zo dňa 28.2.2013 vykonával funkciu vedúceho prevádzkového majstra, technického pracovníka IV. Z písomného vyhotovenia výpovede datovanej dňom 25.8.2014 zistil, že žalovaný dal túto žalobcovi v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, keď podľa nej predstavenstvo akciovej spoločnosti rozhodlo dňa 21.7.2014 o organizačnej zmene a znížení stavu TH pracovníkov v závode Rožňava s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a rozhodlo o zrušení funkcie „referent IV - vedúci prevádzkový majster“, keď podľa textu výpovede žalovaný ponúkol

žalobcovi pracovnú pozíciu vodiča CMV, ktorú tento odmietol prijať a iné voľné pracovné miesto k dispozícii nebolo, čím sa žalobca pre organizáciu stal nadbytočným. Z rozhodnutia predstavenstva spoločnosti eurobus a.s. mu vyplynulo, že dňa 21.7.2014 bolo rozhodnuté o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej bola zrušená funkcia technického pracovníka IV - vedúceho prevádzkového majstra. Zo zápisu z pohovoru so žalobcom v súvislosti s organizačnými zmenami k 31.8.2014 zistil, že žalovaný oznámil žalobcovi, že nemá pre neho iné vhodné pracovné miesto v kategórii THP a ponúkol mu pracovnú pozíciu vodiča, čo však žalobca odmietol. Zo splnomocnenia predloženého žalovaným zo dňa 3.5.2011 zistil, že ním spoločnosť eurobus a.s. udelila G. L. L. oprávnenie zastupovať ju, o.i. pri úkonoch vzniku a zániku pracovného pomeru, či pracovnoprávných vzťahoch. Vo vzťahu ku tvrdeniu žalobcu o neprerokovaní jeho výpovede v závodnej organizácii OZ KOVO poukázal na to, že žalovaný mu predložil žiadosť o prerokovanie výpovede adresovanú predsedníčke výboru základnej organizácie OZ KOVO, kde o.i. bolo uvedené, že organizačná zmena a zníženie stavu sa menovite týkajú žalobcu a predložený bol aj zápis z prerokovania vyhlásenia organizačných zmien odborovou organizáciou. Organizačnú zmenu mal za preukázanú z predloženej organizačnej štruktúry závodu Rožňava k 1.6.2014 a v zmysle tejto došlo k zrušeniu pracovného miesta do 1.9.2014 zastávaného žalobcom. Podrobne ďalej citoval obsah výpovede žalobcu a vyjadrení žalovaného, ako aj výpovede svedkov P. P., G. L. L.. Právne vec posúdil podľa § 61 ods. 1 až 3, § 62 ods. 1, 3 a 7, § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2 a § 74 Zákonníka práce a vo všeobecnosti popísal predpoklady, ktoré musia byť naplnené pre platné danie výpovede zamestnancovi pred nadbytočnosť. Za nesporné označil, že žalovaný doručil žalobcovi dňa 27.8.2014 písomnú výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a dospel k záveru, že táto spĺňa všetky náležitosti uvedené a vyžadované Zákonníkom práce pre jej platnosť, keďže obsahuje dôvod výpovede, ktorým bolo rozhodnutie predstavenstva akciovej spoločnosti o organizačnej zmene a o znížení stavu TH pracovníkov v závode Rožňava a podľa výpovede žalovaný ponúkol žalobcovi voľné pracovné miesto - vodiča CMV, ktoré však tento odmietol prijať a keďže iné vhodné voľné pracovné miesto k dispozícii nebolo, prikročil žalovaný k daniu výpovede pre nadbytočnosť. Žalovaný podľa jeho názoru rozhodol platne o organizačnej zmene a to na zasadnutí predstavenstva dňa 21.7.2014 a toto rozhodnutie pod č. 9/2014 bolo v tento deň aj písomne vyhotovené. Bola tak preukázaná existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca, ako aj príčinná súvislosť medzi existenciou organizačnej zmeny a nadbytočnosťou, keď aj písomné vyhotovenie výpovede spĺňalo všetky náležitosti predpísané pre takýto právny úkon. Zamestnávateľ požiadal závodnú organizáciu odborového zväzu KOVO ešte dňa 18.8.2014 o prerokovaní výpovede, ktorú chcel dať žalobcovi pre organizačné zmeny a podľa zápisu z prerokovania tejto výpovede základná organizácia dňa 26.8.2014 k predloženému spôsobu realizácie organizačných zmien a daniu výpovede žalobcovi nemala výhrady. Nebolo preukázané tvrdenie žalobcu o neponúknutí voľného pracovného miesta, keď podľa zápisu z pohovoru zo dňa 27.8.2014 práve žalobca odmietol ponúknutú prácu vodiča CMV, hoci bol držiteľom vodičského preukazu skupiny D. Na základe uvedených skutočností žalobu žalobcu vyhodnotil ako nedôvodnú a zamietol ju, pričom o trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1, 2 C.s.p.

12. Rozsudok napadol včas podaným odvolaním žalobca a namietal, že súd prvej inštancie nedocenil charakter sporu a to, že išlo o vec s ochranou slabšej strany a dopustil sa tak nesprávneho právneho posúdenia veci. Vytkol prvoinštančnému súdu, že si opomenul splniť povinnosť vyplývajúcu napr. z § 318b C.s.p. a nenaplnil poučovaciu povinnosť. Ďalej podľa § 319 C.s.p. súd mohol aj bez návrhu obstarat' alebo zabezpečiť aj iné dôkazy a aj keď ich existenciu nezistil, mohol aspoň okrajovo túto skutočnosť poznamenať. Trval na tom, že žalovaný pri rozvázovaní pracovného pomeru s ním konal v rozpore s dobrými mravmi. Zamestnávateľ už predtým mal snahu „zbaviť sa ho“, kvôli čomu aj inicioval v minulosti súdne konanie, ktoré skončilo späťvzatím žaloby potom, ako žalovaný prejavil ochotu naďalej ho zamestnávať. Namietal, že už k zmene jeho pracovnej zmluvy z 28.2.2013 došlo na základe klamlivých informácií od p. X., keď navyše celý úkon výpovede trval aj s ponukou dňa 27.8.2014 maximálne 3 minúty a na celú situáciu sa tak nemohol pripraviť a reagovať na predložené organizačné schémy. O okolnostiach výpovede sa tak dozvedel až po jej doručení dňa 27.8.2014 a je tak pochybné, ako mohol G. L. L. už dňa 25.8.2014 vedieť, čo bude predmetom rokovania výboru základnej organizácie odborového zväzu a ako mohol už vtedy mať informáciu o neprijatí miesta vodiča. Podľa neho preto s odborármi dňa 26.8.2014 sa neprerokovával návrh výpovede, ale už generálnym riaditeľom vopred podpísaná výpoveď. Hoci podľa správy P. B. P. bol údajne schopný vykonávať funkciu vodiča autobusu, zo správy špecialistu - kardiológa P. L. vyplýva pravý opak a to, že prácu profesionálneho vodiča vôbec nemôže vykonávať. O snahe zamestnávateľa zbaviť sa ho svedčí aj fakt, že na žiadnom inom dopravnom závode sa neuskutočnili takéto organizačné zmeny, hoci rožňavský dopravný závod je absolútne porovnateľný napr. s dopravným závodom v Spišskej Novej Vsi. Namietal,

že súd prvej inštancie nevenoval žiadnu pozornosť ani ustanoveniu tej časti kolektívnej zmluvy, v ktorej je zakotvený zákaz prepustenia zamestnanca, ktorý má odpracovaných 30 rokov. Prvoinštančný súd sa navyše neriadil ani ust. § 171 ods. 1 C.s.p. a neuviedol, ktoré skutočnosti pokladal za sporné, čo ho v konečnom dôsledku prekvapilo. Konajúci súd tiež nevysvetlil, prečo nevykonal všetky dôkazy ním navrhnuté a svojim procesným postupom tak porušil jeho práva na spravodlivý proces a to aj v dôsledku nepresvedčivého a nedostatočného odôvodnenia rozsudku.

13. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu navrhol rozsudok potvrdiť a priznať mu právo na náhradu trov odvolacieho konania. Nesúhlasil s názorom odvolateľa o nesplnení poučovacej povinnosti zo strany súdu, keď súd prvej inštancie poučil strany, že spor bude posudzovať podľa § 61, § 62, § 63 a § 74 Zákonníka práce, keď navyše po vrátení veci odvolacím súdom okruh skutkových a právnych otázok bol pomerne jednoznačne stanovený a časť namietaných dôvodov neplatnosti výpovede už bola vyriešená záväzným právnym názorom odvolacieho súdu. Upozornil, že žalobca v podstate po vrátení veci už v konaní na súde prvej inštancie nenavrhol žiadne ďalšie dokazovanie, čo potvrdzuje aj zápisnica o pojednávaní zo dňa 14.11.2018. Nesúhlasil s námietkami, podľa ktorých výpoveď je v rozpore s dobrými mravmi, keď aj podľa výsledkov dokazovania ponuka pracovného miesta a doručenie výpovede žalobcovi boli riadne realizované a zamestnanec mal čas sa s nimi oboznámiť, čo potvrdil aj svedok Manko, ale aj samotný žalobca a splnenie ponukovej povinnosti potvrdil aj obsah predkladanej písomnej dokumentácie, ktorá obsahuje všetky informácie pre splnenie ponukovej povinnosti a odvolateľ tieto úkony interpretuje zjavné deformovane. To, že práca profesionálneho vodiča je pre žalobcu nevhodná, tento namietal až v prebiehajúcom konaní a nie počas realizovania ponukovej povinnosti, pričom navyše mimo tejto pozície žiadne iné voľné pracovné miesto pre žalobcu k dispozícii nebolo. Pokiaľ žalobca namietal nezrovnalosť v dátumoch, pri tejto platí, že výpoveď pre neho bola pripravená pre prípad, že neprijme ponuku pracovnej pozície vodiča a ak by ju prijal, došlo by k zmene pracovnej zmluvy a výpoveď by mu vôbec nebola doručovaná. Zdôraznil, že k prerokovaniu výpovede s príslušným odborovým orgánom došlo ešte pred dorúčením výpovede žalobcovi a k tejto otázke nebolo potrebné vypočúvať ďalších svedkov, nakoľko rozhodujúce okolnosti boli preukázané inak a to najmä písomnými dôkazmi. Ku námietke o zákaze prepustenia zamestnanca, ktorý mal odpracovaných 30 rokov poukázal na to, že ku dňu doručenia výpovede dňa 27.8.2014 žalobca mal odpracovaných 29 rokov a zákaz výpovede sa na neho nevzťahoval.

14. Žalobca v odvolacej replike trval na dôvodoch odvolania a na tom, že súd prvej inštancie sa neriadil dôsledne ustanoveniami o ochrane slabšej strany. Trval aj na tom, že konanie žalovaného odporovalo dobrým mravom a zamestnávateľovi nič nebránilo predložiť mu organizačné schémy ku dňu 1.6.2014 a upovedomiť ho tak o pripravovaných organizačných zmenách. V rozpore s dobrými mravmi je podľa neho aj to, ak zamestnávateľ prepustí práve zamestnanca, ktorý už má odpracovaných 29 rokov, hoci zamestnáva celý rad podstatne vekovo či služobne mladších zamestnancov.

15. Žalovaný v duplike z 22.2.2019 trval na tom, že podľa jeho názoru súd prvej inštancie neporušil žiadne z ustanovení Civilného sporového poriadku o ochrane slabšej strany. Namietal tvrdenie odvolateľa o nedostatočnom predkladaní organizačných schém, keď do konania predložil dve organizačné schémy, pričom prvá k 1.6.2014 sa týkala stavu spoločnosti pred organizačnou zmenou prijatou dňa 21.7.2014 a táto obsahovala aj pracovné miesto žalobcu, kým druhá schéma bola k 1.9.2014 a táto už pracovné miesto žalobcu nezahŕňala.

16. Krajský súd v Košiciach na základe podaného odvolania vec podľa ust. § 385 ods. 1 C.s.p. prejednal bez nariadenia odvolacieho pojednávania a preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie v medziach odvolania, t.j. v rozsahu vyplývajúcom z § 380 ods. 1,2 C.s.p. (vymedzenom odvolacími dôvodmi a námietkami žalobcu uvedenými v odvolaní) a § 379 C.s.p., spolu s konaním, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné, preto rozsudok vrátane výroku o trovách strán potvrdil podľa § 387 ods. 1 C.s.p., lebo z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov je vecne správny.

17. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo zverejnené minimálne 5 dní na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach (§ 219 ods. 1, 3 C.s.p.).

18. Podľa § 387 ods. 2 C.s.p. ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov

napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody. Odvolací súd konštatuje, že vecne správne, podrobné a presvedčivé, ale aj zákonu zodpovedajúce sú dôvody rozsudku v napadnutom výroku s ktorými dôvodmi sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje a na tieto odkazuje. Ani ďalšie skutočnosti, uvedené v odvolaní, neumožňujú odvolaciemu súdu prijať iné závery a nie sú spôsobilé spochybniť vecnú správnosť napadnutého výroku rozsudku.

19. Žalobca podané odvolanie odôvodnil podľa jeho obsahu o.i. odvolacími dôvodmi vymedzenými v § 365 ods. 1 písm. e/, f/ a h/ C.s.p., t.j. že súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, že dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

20. Ani jeden z uvedených odvolacích dôvodov nie je naplnený.

21. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. e) C.s.p. je v súdnej praxi daný vtedy, ak súd prvej inštancie neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnutý dôkaz potrebný na zistenie rozhodujúcich skutočností, k čomu je potrebné uviesť, že súd nie je povinný vykonať všetky navrhnuté dôkazy účastníkmi konania, najmä súd nevykoná dôkazy na preukázanie skutočností, ktoré z hľadiska hmotného práva nie sú významné a nevykoná ani dôkazy nadbytočné, t.j. ku skutkovým okolnostiam, ktoré boli už preukázané iným spôsobom alebo založené na zhodnom tvrdení účastníkov. Neúplné zistenie skutkového stavu je odvolacím dôvodom len za predpokladu, že príčinou neúplných skutkových zistení bola okolnosť, že súd prvého stupňa nevykonal účastníkom navrhnutý dôkaz spôsobilý preukázať právne významnú skutočnosť. Iba samotná okolnosť, že nevykonal dôkazy účastníkmi navrhnuté, nemôže byť v spore spôsobilým odvolacím dôvodom. Zároveň musí ísť len o skutočnosti a dôkazy uplatnené už v konaní pred súdom prvej inštancie.

22. Odvolací dôvod podľa uvedeného ustanovenia podľa názoru odvolacieho súdu nebol naplnený, pretože nedošlo počas konania pred súdom prvej inštancie k nevykonaniu takých účastníkom navrhnutých dôkazov, ktoré by boli spôsobilé preukázať právne významnú skutočnosť. Odvolací súd zdôrazňuje, že samotná okolnosť, že súd prvej inštancie nevykonal dôkaz navrhnutý sporovou stranou, nemôže byť v sporovom konaní spôsobilým odvolacím dôvodom, nakoľko súd nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy.

23. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f) C.s.p. je daný v prípade nesprávneho postupu súdu prvej inštancie pri hodnotení výsledkov vykonaného dokazovania, teda v prípade, ak súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z dôkazov nevyplývajú alebo neboli účastníkmi prednesené, prípadne nevyšli počas konania nijak inak najavo. Môže sa jednať aj o prípad, keď súd neprihliadol na skutočnosti, ktoré boli preukázané alebo vyšli počas konania najavo inak. O nesprávne skutkové zistenie môže ísť aj v prípade, ak dôjde k logickému rozporu v hodnotení dôkazov, t.j. skutočnosti, ktoré vyplývajú z prednesov účastníkov alebo vyšli v konaní najavo inak súd vyhodnotil tak, že to vyvolávalo logický rozpor. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. § 191 ods. 1, 2 C.s.p. alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192, 193 a 205 C.s.p., pričom sa jedná o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke.

24. Odvolací súd v tomto konkrétnom prípade dospel k záveru, že nebol naplnený ani tento odvolací dôvod, keďže súd prvej inštancie vykonal vo veci dokazovanie v potrebnom rozsahu a náležite zistil skutkový stav, pričom vykonané dôkazy hodnotil podľa ust. § 191 ods. 1, 2 C.s.p., t.j. každý dôkaz hodnotil jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomných súvislostiach, pričom prihliadol starostlivo na všetko, čo vyšlo počas konania najavo, v hodnotení jednotlivých dôkazov nebol zistený žiaden logický rozpor. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku z hľadiska skutkových záverov nezistil, že by skutkové zistenia súdu prvej inštancie nezodpovedali vykonaným dôkazom, alebo že by súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov nevyplývajú alebo v konaní nevyšli najavo.

25. K odvolaciemu dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h) C.s.p. odvolací súd poukazuje na to, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje súd právne závery a aplikuje konkrétnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii právnej normy na zistený skutkový stav, ku ktorému môže dôjsť vtedy, ak súd použil iný

právny predpis, než ktorý mal použiť alebo ak použil síce správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

26. Ani tento odvolací dôvod nebol naplnený, pretože súd prvej inštancie v danom prípade skutkové zistenia podradil pod správne hmotnoprávne predpisy a vyvodil z nich správne právne závery o právach a povinnostiach účastníkov konania.

27. Podrobné a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody napadnutého rozsudku v ktorých sa súd prvého stupňa dostatočným spôsobom vysporiadal so všetkými skutkovými okolnosťami potrebnými pre rozhodnutie o uplatnenom nároku, vrátane všetkých tvrdení a námietok účastníkov konania (teda aj námietok žalobcu, na ktoré opakovane poukazovala aj v odvolaní). Odvolací súd je teda toho názoru, že odôvodnenie napadnutého rozsudku spĺňa parametre stanovené procesným predpisom, keďže jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom sa vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré boli pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné. Odvolací súd sa v plnom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku a odkazuje naň.

28. Pokiaľ žalobca namietal nesprávny procesný postup prvoinštančného súdu, ktorý mal vyústiť až do porušenia jeho práva na spravodlivý súdny proces (§ 365 ods. 1 písm. b/ C.s.p.), ani táto odvolacia námietka nie je dôvodná. Z obsahu spisu nevyplýva, aby súd prvej inštancie postupoval v rozpore s § 318 a § 319 C.s.p. a nasledujúcimi a nedošlo tak k nesprávnemu procesnému postupu, ktorým by došlo k porušeniu práva žalobcu na spravodlivý proces. Pokiaľ ide o poučovaciu povinnosť treba uviesť, že žalobca bol o procesných právach a povinnostiach súdom poučený (č.l. 8 až 10 spisu) v zmysle vtedy (2.2.2015) účinnej procesnej úpravy a od začiatku konania bol zastúpený advokátom. Konajúci súd sa primerane vysporiadal so všetkými návrhmi žalobcu na vykonanie dokazovania a vytvoril mu možnosť účelne uplatňovať všetky jeho práva. Z obsahu spisového materiálu ani nevyplýva, aby súd prvej inštancie nerešpektoval postavenie žalobcu ako slabšej strany v individuálnom pracovnoprávnom spore (§ 316 C.s.p.), ako ani to, aby sa aplikáciou osobitných ustanovení nesnažil dosiahnuť zrovnoprávnenie procesných možností strán sporu. Aj keď súd môže v individuálnych zamestnaneckých sporoch vykonať aj taký dôkaz, ktorý zamestnanec nenavrhol (§ 319 C.s.p.), neznamená to súčasne povinnosť vykonať každý dôkaz navrhnutý zamestnancom. O návrhoch na vykonanie dokazovania totiž vždy rozhoduje súd. Ten rozhoduje, ktorý z navrhnutých dôkazov vykoná (§ 185 ods. 1 C.s.p.) a dôkazy hodnotí následne podľa svojej úvahy prihliadajúc na všetko, čo počas konania vyšlo najavo (§ 191 ods. 1 C.s.p.). Na pojednávaní konanom 14.11.2018 pritom právny zástupca žalobcu predniesol, že ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania nemá.

29. Nebolo preukázané, aby žalovaný pri rozvázovaní pracovného pomeru so žalobcom konal v rozpore s dobrými mravmi. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov nesporne musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužiť na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

30. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce účinného v čase dania výpovede zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

31. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. Predpokladom

použitia výpovedného dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je teda existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

32. Vykonaným dokazovaním nebolo preukázané, aby motiváciou žalovaného realizáciou organizačnej zmeny nebolo dosiahnuť zefektívnenie činnosti, ale „zbavenia sa“ žalobcu. Ako ustálil odvolací súd už vo svojom rozhodnutí z 30.11.2016, zámerom organizačnej zmeny u žalovaného bolo znížiť stav TH pracovníkov v závode Rožňava s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, čo viedlo k zrušeniu funkcie žalobcu, keď rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté pred daním výpovede žalobcovi a teda organizačná zmena bola prijatá dňa 21.7.2014 predstavenstvom akciovej spoločnosti, pričom výpoveď bola vyhotovená v súlade s § 38 ods. 4 Zákonníka práce, podpísaná bola riadne konajúcou osobou, čím boli splnené formálne podmienky platnosti tohto právneho úkonu a neobstojí tvrdenie žalobcu o nesplnení ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, keď samotný žalobca neuviedol žiadne konkrétne voľné pracovné miesto, ktoré mu žalovaný mohol ponúknuť.

33. S otázkou prerokovania výpovede žalobcu so zástupcami zamestnancov sa vyčerpávajúco vyporiadal už súd prvej inštancie s poukazom na to, že žalovaný požiadal závodnú organizáciu odborového zväzu KOVO ešte dňa 18.8.2014 o prerokovanie výpovede žalobcu a podľa predloženého zápisu základná organizácia odborového zväzu dňa 26.8.2014 nemala výhrady k predloženému spôsobu realizácie organizačných zmien a daniu výpovede žalobcovi. Hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede v zmysle Zákonníka práce je splnená, ak zástupcovia zamestnancov prerokujú výpoveď predtým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejaví vôľu skončiť s ním jednostranne z určitého výpovedného dôvodu pracovný pomer. Pokiaľ bola výpoveď takto vopred prerokovaná, môže zamestnávateľ z jej prerokovania vychádzať dovtedy, kým trvá výpovedný dôvod, ku ktorému sa vzťahuje tak výpoveď, ako aj hmotnoprávna podmienka výpovede - jej prerokovanie zástupcami zamestnancov.

34. Oprávnená nie je ani námietka žalobcu, že sa na neho vzťahoval zákaz prepustenia podľa kolektívnej zmluvy, keď mal odpracovaných 30 rokov. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu správne poukázal na to, že ku dňu doručenia výpovede mal žalobca odpracovaných len 29 rokov, čo nakoniec uznal aj odvolateľ vo svojom vyjadrení z 25.1.2019.

35. Žalobca tiež vytkol prvoinštančnému súdu, že sa neriadil dôsledne ust. § 171 ods. 1 C.s.p. Cieľom tohto ustanovenia je zameranie procesnej aktivity strán na skutočnosti, ktoré sú podľa súdu sporné a umožnenie im predvídať rozhodnutie súdu. Porušenie uvedeného ustanovenia však nelimituje strany sporu pri realizácii ich procesných práv. Ak konajúci súd toto zákonné ustanovenie nedodrží, nemá to priamy vplyv na vylúčenie strany z výkonu jej procesných práv priznaných Civilným sporovým poriadkom. Súd prvej inštancie v danej veci rozhodol na základe riadne zisteného skutkového stavu (§ 215 ods. 1 C.s.p.) a vzal do úvahy všetky skutočnosti, ktoré vyšli počas konania najavo (čl. 11 ods. 4 C.s.p.). Nedošlo tak k porušeniu práva žalobcu na spravodlivý súdny proces a ani ak by súd prvej inštancie dôsledne dodržal ust. § 171 ods. 1 C.s.p. (či § 181 ods. 2 C.s.p.), nič by to nezmenilo na výsledku sporu, t.j. na zamietnutí žaloby. Aj odôvodnenie preskúmaného rozsudku možno pokladať za dostatočné a zrozumiteľné, keď z neho je dostatočne zrejmé, čoho a z akých dôvodov sa strany domáhali, čo navrhovali, z ktorých skutočností a dôkazov súd prvej inštancie vychádzal, akými úvahami sa riadil a ako spor právne posúdil. Za procesnú vadu nemožno považovať to, že prvoinštančný súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv odvolateľa.

36. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1, 2 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p. Žalobca nemal v odvolacom konaní úspech, preto mu nárok na náhradu trov odvolacieho konania nevznikol a nárok na náhradu trov odvolacieho konania tak vznikol úspešnému žalovanému.

37. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie **n i e j e** prípustné.

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

- 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 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,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) 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

- 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 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 plyní 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

- 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 C.s.p.).

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