

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 7CoPr/1/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5917206053  
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 04. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Mária Kašíková  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2020:5917206053.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako odvolací súd v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Márie Kašíkovej a členov senátu Mgr. Františka Dulačku a JUDr. Jany Kotrčovej, v spore žalobkyne: Bc. P. E., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom Z. XXX/XX, M., právne zastúpená: JUDr. Ladislav Ščury, advokát so sídlom Mierová 1725, 022 01 Čadca, IČO: 33 916 071, proti žalovanému: Kysucká nemocnica s poliklinikou Čadca, so sídlom Palárikova 2311/0, 022 16 Čadca, IČO: 17 335 469, právne zastúpený: Mgr. Michal Mozolík, advokát so sídlom H. XXXX, XXX XX M., o určenie neplatností výpovedí z pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Ružomberok č.k. 3Cpr/18/2017-431 zo dňa 14. februára 2019, takto

### rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e** .

Žalovanému **p r i z n á v a** voči žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu žalobkyne v celom rozsahu a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania voči žalobkyni v rozsahu 100 %.

2. Konštatoval, že žalobkyňa uplatnila žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru včas, keď ku skončeniu pracovných pomerov došlo 31.08.2017 a koniec lehoty v zmysle § 77 Zákonníka práce (ďalej len ZP) pripadá na deň 31.10.2017 (utorok) a žaloba podľa doručky o prijatí bola doručená elektronicky dňa 31.10.2017 so zaručeným elektronickým podpisom všetkých príloh. Medzi stranami nebolo sporné, že došlo k vzniku pracovných pomerov medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnankyňou od 01.12.2012 na pracovné pozície - skladníčka v práčovni s 0,5 pracovným úväzkom a vedúca práčovne s 0,5 pracovným úväzkom, ktoré boli dojednané na dobu určitú, avšak na základe dodatku k pracovným zmluvám došlo k zmene s platnosťou od 01.12.2013 na dobu neurčitú. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobkyňa tieto práce vykonávala. Z listinných dôkazov ako aj z výsluchu svedkýň E. H. a Ing. G. R. mal preukázané, že žalovaným boli písomne vyhotovené výpovede z pracovných pomerov zo dňa 12.05.2017, a to jednak na pracovnú pozíciu skladníčky v práčovni s 0,5 pracovným úväzkom a pracovnou pozíciou vedúcej práčovne s 0,5 pracovným úväzkom, ktoré výpovede boli žalobkyni doručené dňa 01.06.2017. Výpovede zamestnávateľa pre nadbytočnosť zo dňa 03.05.2017 predstavovali prílohy k žiadostiam o prerokovanie výpovedi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP zo dňa 03.05.2017 adresovaným MUDr. O. W., predsedovi odborovej organizácie ZOOZaSS pri KNsP Čadca. Jednalo sa o pracovné verzie písomných výpovedí, ktoré neboli podpísané štatutárnym orgánom žalovaného a nikdy neboli žalovaným žalobkyni doručované. Listom zo dňa 19.09.2017 žalovaný žalobkyni neprejavil vôľu doručovať tieto výpovede, išlo len o zaslanie týchto listín na základe žiadosti žalobkyne o informácie. Preto je bez akéhokoľvek právneho významu skúmať správnosť uvedenia začiatku a konca plynutia výpovednej doby v týchto výpovediach. Rovnako výpoveď zamestnávateľa

pre nadbytočnosť zamestnanca zo dňa 12.05.2017 (vedúca pracovne s 0,5 pracovným úväzkom), hoci bola podpísaná štatutárnym orgánom žalovaného, nikdy nebola žalovaným žalobkyni doručovaná a zo strany žalovaného nebola prejavovaná vôľa doručiť túto listinu žalobkyni. Žalobkyňa nepreukázala, že v situácii dňa 26.05.2017 na zamestnaneckom odbore žalovaného k tomu došlo. Fotografia tejto listiny s časťou ruky osoby predložená žalobkyňou k tomu nepochybne nepostačuje. Z výsluchov svedkov E. H. a Ing. G. R. vyplynulo, že predmetom návštevy žalobkyne na zamestnaneckom odbore dňa 26.05.2017 bola záležitosť čerpania dovolenky na zotavenie na základe jej iniciatívy po ukončení dočasnej práceneschopnosti. Výsluch svedka Q. P. doručenie tejto výpovede žalobkyne nepreukázal, nakoľko tento svedok nebol prítomný priamo v miestnosti, kde k tomu malo dôjsť. Ako už bolo vyššie konštatované, žalobkyni boli doručované výpovede pre nadbytočnosť zo dňa 12.05.2017, a to dňa 01.06.2017 na pracovisku, pričom žalobkyňa odmietla ich prijatie ako to vyplýva zo záznamu na rube listín podpísaného E. H. a G. R., a preto účinky výpovedí nastali aj napriek tomu, a to v súlade s § 38 ods. 1, 4 ZP. K doručovaniu výpovede došlo až po ukončení dočasnej práceneschopnosti žalobkyne (ukončenie dočasnej PN žalobkyne dňa 26.05.2017, doručovanie výpovede dňa 01.06.2019). Formulácia o výpovednej dobe v týchto listinách je v súlade s § 62 ZP. Poznamenal však, že neuvedenie náležitosti týkajúcej sa trvania výpovednej doby, začiatku jej plynutia, skončenia jej plynutia do výpovede zákon nevyžaduje, a už vôbec nie je spojené so sankciou neplatnosti výpovede.

3. Žalovaný rozhodol o organizačných zmenách písomnými rozhodnutiami zo dňa 06.04.2017, v zmysle ktorých z dôvodu zefektívnenia práce v technicko-prevádzkovom odbore HPU žalovaného na pracovisku pracovňa znížilo sa pracovné miesto v kategórii THP - vedúci pracovne z 0,5 na 0,2 úväzku a z dôvodu zníženia nákladov a zefektívnenia práce v technicko-prevádzkovom odbore HPU žalovaného na pracovisku pracovňa, znížil sa počet zamestnancov v kategórii robotníckych povolání 0,5 úväzku. V rozhodnutiach bol výslovne označený zamestnanec, ktorého sa organizačná zmena týkala - žalobkyňa. Uvedené je v súlade s § 63 ods. 2 písm. b/ ZP. Zákon zároveň nevyžaduje uvedenie tohto rozhodnutia do znenia výpovede, napriek tomu táto skutočnosť vo výpovediach zo dňa 12.05.2017 doručené 01.06.2017 bola uvedená. Pokiaľ je uvedený iný dátum, ide o chybu v písaní, nakoľko nemal žiadnej pochybnosti, že rozhodnutie žalovaného sa týkalo pracovných pozícií, na ktorých pracovala žalobkyňa. Žalobkyňa neuviedla, že žalovaný vydal aj iné rozhodnutia o organizačných zmenách s dopadom na ňu. Rozhodnutia o organizačných zmenách boli vydané písomnou formou, pred daním výpovedí žalovaným žalobkyni. Sporná bola medzi stranami otázka samotného prevedenia organizačných zmien, keď bolo poukazované zo strany žalobkyne na ich účelovosť s cieľom zbavenia sa nepohodlnej zamestnankyne - žalobkyne. V rozhodnutí o organizačných zmenách bol jasne vymedzený ich cieľ, a to zabezpečenie efektívnosti práce a zníženie nákladov. Na základe organizačných zmien bola u žalovaného potreba práce - riadiaca činnosť v pracovni v zníženom rozsahu, t.j. s úväzkom 0,2, ktorá bola zahrnutá do pracovnej pozície s 1,0 úväzkom na administratívne činnosti v prevádzkovo-technickom odbore a v nemocničnej lekární, ktorá bola ponúknutá žalobkyni pred daním výpovede. Práca skladníčky v pracovni s 0,5 úväzkom už pre žalovaného nebola potrebná.

4. Bola splnená zákonná požiadavka v zmysle § 74 ZP a výpovede z pracovného pomeru boli vopred prerokované so zástupcami zamestnancov - so závodným výborom SOZZaSS pri žalovanom dňa 11.05.2017, čo vyplýva zo žiadostí o prerokovanie výpovedí podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, kde na rube listín sa nachádza záznam o prerokovaní výpovedí podpísaný predsedom MUDr. O. W.. Aj v tejto časti zákon nevyžaduje uviesť rozhodnutie zástupcu zamestnancov do výpovede, napriek tomu vo výpovediach bola obsiahnutá formulácia, že výpoveď bola prerokovaná príslušnou odborovou organizáciou 11.05.2017. Zákon s prerokovaním výpovede so zástupcom zamestnancov počas dočasnej práceneschopnosti zamestnanca nespája žiadne právne následky. V § 64 ods. 1 písm. a/ ZP je upravený zákaz výpovede v ochrannnej dobe - okrem iného v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne PN pre chorobu, uvedené sa netýka žiadnym spôsobom prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov, ktoré podľa zákona musí predchádzať doručeniu výpovede.

5. Zároveň konštatoval, že žalovaný splnil požiadavku týkajúcu sa ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 písm. b/ ZP a žalobkyňa nebola ochotná prejsť na inú, pre ňu vhodnú prácu, ktorú jej žalovaný ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Na základe oboznámenia sa s listinou Ponuka inej vhodnej práce zo dňa 25.04.2017 adresovanej žalovaným žalobkyni, bolo zistené, že tento ponúkol žalobkyni práve novovytvorené pracovné miesto s úväzkom 1,0 na prevádzkovo-technickom odbore - referent (riadenie a organizácia chodu pracovne, pokladničná agenda, administratívna činnosť v lekární). Bol vypracovaný písomný harmonogram prác, kde boli uvedené konkrétne časové úseky pre

jednotlivé druhy činnosti za účelom organizačného zabezpečenie bez ich bezproblémového výkonu. Ponuka práce bola zo strany žalovaného prerokovaná so žalobkyňou aj osobne, čo nasvedčuje snahe žalovaného komunikovať so žalobkyňou za účelom zistenia jej postoja, resp. jej požiadaviek. Zároveň konštatoval, že ponuka tejto práce bola faktickým vyhovením žiadosti žalobkyne o preloženie na pracovnú pozíciu administratívneho pracovníka zo dňa 06.09.2016. Žalobkyňa tvrdila, že ponúkanú prácu neprijala pre prístup jej priameho nadriadeného Bc. Q. H., spočívajúci v šikane a z toho vyplývajúce pochybnosti, či ponúknutú prácu na základe priloženého harmonogramu prác bolo možné za tejto situácie zvládnuť. Z výpovede svedkýň - zamestnankýň žalovaného, I. S. a E. G., ktoré následne vykonávali túto prácu ako aj výsluchom vedúceho technicko-prevádzkového odboru žalovaného, v súčasnosti M. C., vyplynulo, že zamestnankyne, ktoré túto prácu vykonávajú, ju zvládajú bez problémov, neboli zistené nedostatky vo výkone tejto práce. Tvrdená skutočnosť žalobkyne šikanózneho prístupu priameho nadriadeného Bc. Q. H. vo vzťahu k žalobkyňi je len v rovine všeobecného tvrdenia. Z výpovede svedka Q. P. nebolo šikanovanie žalobkyne preukázané, tento uvádzal len všeobecné nekonkrétne tvrdenia v tom zmysle, že Bc. Q. H. žalobkyňi vyvoláva, stále jej vymýšľal práce, organizoval ju, dal ju robiť ku stroju v práčovni, rozprával iným o žalobkyňi, že zlé robí, že nestíha prácu, a že ju vyrazí z nemocnice, že bude robiť ako on povie. Bc. Q. H. bol priamym nadriadeným žalobkyne, a preto pridelovanie práce, jej kontrola, komunikácia so žalobkyňou, prijímanie opatrení v prípade zistených nedostatkov, bolo v jeho kompetencii. Pre posúdenie, do akej miery sa u neho jednalo o konanie v súlade so zákonom, resp. či došlo v tejto súvislosti k porušeniu zákona z jeho strany, tento dôkaz nepostačoval. Predložené CD nosiče obsahujúce nahrávky Bc. Q. H. a iných zamestnancov žalovaného nebolo možné v spore prehrať, nakoľko išlo o dôkaz získaný v rozpore so zákonom s poukazom na ust. čl. 6 ods. 2 Základných princípov CSP. Pokiaľ žalobkyňa poukazovala na záznamy v jej zdravotnej dokumentácii z predmetného obdobia, má za to, že táto obsahuje subjektívne tvrdenia žalobkyne, týkajúce sa uvádzania príčiny jej zdravotných ťažkostí, interného, resp. psychického charakteru, avšak záznamy v zdravotnej dokumentácii žalobkyňi nepreukazujú príčinnú súvislosť medzi zdravotnými problémami žalobkyne a tvrdeným šikanóznym prístupom jej priameho nadriadeného. Relevantné v tomto smere je, že ani CD záznamy, ani záznamy v zdravotnej dokumentácii žalobkyňa žalovanému, či už na personálnom odbore alebo priamo riaditeľovi nepredložila, neuviedla konkrétne tvrdenia o šikanovaní zo strany jej priameho nadriadeného a nepožiadala o riešenie vzniknutej situácie v relevantnom čase, kedy jej žalovaný ponúkol inú vhodnú prácu pred daním výpovede, a teda žalovaný nemal v danom čase reálnu možnosť zaujať objektívne stanovisko k tejto otázke a prijať potrebné opatrenia. Navyše pri ponuke inej vhodnej práce žalobkyňa vyjadrila obavy z nestíhania ponúknutej práce, bol jej daný prísľub zo strany žalovaného ako to vyplynulo z výpovede svedkyne Ing. G. R., že harmonogram prác je orientačný a nebude vyžadované jeho striktné dodržiavanie. V opačnom prípade by situácia bola riešená na personálnom odbore, čo možno považovať za seriózny a ústretový postup žalovaného, napriek tomu, že tieto obavy žalobkyňa vtedy ničím nepodložila. Tomuto tvrdeniu nasvedčujú aj svedecké výpovede zamestnankýň, ktoré následne na tejto pracovnej pozícii pracovali, pričom výkon práce je bezproblémový (p. S., p. G.). Preto ustálil, že žalobkyňa nebola ochotná prejsť na inú pre ňu vhodnú prácu, ktorú jej žalovaný ponúkol. Zdôraznil, že v prípade ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 ZP nejde o ponuku na uzavretie dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 ZP, ale ide o zákonom stanovenú povinnosť pre zamestnávateľa, predchádzajúcu výpovedi z pracovného pomeru, pričom neakceptovanie ponuky zo strany zamestnávateľa zamestnancom, má v tomto prípade za následok, že zamestnávateľ mohol dať zamestnancovi platnú výpoveď, k čomu došlo, ide o postup v súlade so zákonom.

6. Bolo preukázané, že dňa 03.04.2017 pred vydaním rozhodnutí o organizačnej zmene dňa 6.4.2017 bol zo strany žalovaného daný žalobkyňi návrh dodatku č. 6 k pracovným zmluvám, v ktorom bola obsiahnutá zmena dojednaných pracovných podmienok, týkajúca sa druhu práce - administratívne činnosti v technickom odbore a nemocničnej lekární, keď podľa stručnej charakteristiky práce mala žalobkyňa riadiť a organizovať chod práčovne, pracovníkov vykonávajúcich pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce, v pokladni viesť evidenciu o pohybe peňažných prostriedkov v hotovosti, vykonávať administratívnu činnosť v lekární. K uzavretiu tohto dodatku nedošlo nakoľko žalobkyňa jeho návrh neakceptovala. Uvedený postup žalovaného vyjadruje nepochybne konkrétnu potrebu zamestnávateľa na vykonávanie vymedzeného druhu a rozsahu prác ako aj na druhej strane skutočnosť, že žalovaný už nepotrebuje výkon prác v takom rozsahu ako boli pôvodne dojednané v pracovných zmluvách. Žalovaný štandardne prejavil snahu o uzavretie dohody so žalovanou v zmysle § 54 ZP - ponúkal jej túto prácu. Tento postup zamestnávateľa je transparentný a v súlade so zákonom, zároveň je prejavom vôle z jeho strany ďalej žalobkyňu zamestnávať, a nie sa jej zbaviť ako nepohodlného zamestnanca, čo žalobkyňa v spore tvrdila.

7. Má za to, že nadbytočnosť žalovanej je nepochybne v príčinnej súvislosti s vykonanými organizačnými zmenami u žalovaného a že nevznikla v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami. Až následne po doručení výpovedí žalobkyni žalovaný uzatvoril s I. S., rod. D., dňa 31.08.2017 pracovnú zmluvu na pracovnú pozíciu, ktorá bola ponúkaná žalobkyni, a na ktorú žalobkyňa nebola ochotná prejsť s dojednaným nástupom do práce 01.09.2017.

8. Z uvedených dôvodov žaloba o určenie neplatnosti výpovedí z pracovného pomeru na pracovné pozície skladníčka v práci a vedúca práce zo dňa 12.05.2017, doručené dňa 01.06.2017 je nedôvodná a žalobu v tejto časti zamietol. Pokiaľ sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovedí z pracovného pomeru z 03.05.2017 na obe pracovné pozície, nakoľko ide len o pracovné verzie, nepodpísané na to oprávneným orgánom, ktoré neboli žalobkyni doručené, bolo potrebné žalobu zamietnuť aj v časti uplatnenia neplatnosti týchto výpovedí. Napokon pokiaľ bola uplatnená neplatnosť výpovede na pozíciu vedúca práce zo dňa 12.05.2017 s textom, v ktorom je uvedený konkrétny deň začiatku a skončenia plynutia výpovednej doby, táto výpoveď nebola žalobkyni doručená, preto bolo potrebné žalobu zamietnuť aj v časti uplatnenia neplatnosti tejto výpovede. Žalobkyňa listom zo dňa 28.11.2017 oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní. Nakoľko bol prijatý záver, že výpovede z pracovných pomerov sú platné, nie je možné vysloviť, že pracovné pomery medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvajú a rovnako nemožno priznať žalobkyni ani uplatnené nároky na náhradu mzdy s poukazom na § 79 ods. 1 Zákonníka práce, a preto žalobu v tejto časti zamietol.

9. Uznesením zo dňa 14.02.2019 nepripustil zmenu žaloby v znení doplnenia o výrok VIII.: „Súd určuje, že pracovný pomer pre pozíciu pokladníčky medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá“, nakoľko výsledky doterajšieho dokazovania nemohli byť podkladom na konanie o zmenenej žalobe s poukazom na § 143 ods. 1 CSP. Dovtedy vykonané dokazovanie v nadväznosti na petiu žaloby v tejto otázke zamerané nebolo.

10. Uznesením zamietol návrhy žalobkyne na vykonanie dôkazov, a to oboznámením sa so záznamami na všetkých CD nosičoch, na ktorých sú zachytené prejavy zamestnancov žalovaného, nakoľko ide o dôkazy získané v rozpore so zákonom, ktoré nemožno zohľadniť pri prejednaní a rozhodovaní veci v zmysle čl. 16 ods. 2 Základných princípov CSP. Nezistil, že vykonanie dôkazov je odôvodnené čl. 3 ods. 1 Základných princípov CSP vzhľadom na skutočnosť, že žalobkyňa mala možnosť v prípade zistenia šikanózneho postupu zo strany priameho nadriadeného využiť právne prostriedky ochrany v súlade s právnym poriadkom SR, čo však nevyužila. Uvedené nemôže súd korigovať v spore o určenie neplatnosti výpovedí z pracovných pomerov vykonaním dôkazov získaných v rozpore so zákonom.

11. Rovnako zamietol návrh žalobkyne na vykonanie dôkazov, a to výsluch riaditeľa žalovaného, Ing. Martin Šenfeld, MBA a svedkov P., W., Ing. G. R. k tvrdeniam o šikanovaní, nakoľko išlo by o dôkazy nadbytočné, vzhľadom na uvedené posúdenie sporu, predovšetkým s ohľadom na predmet tohto sporu, ktorým je určenie neplatnosti výpovede z pracovných pomerov. Žalovaný poprel, že v čase ponuky inej vhodnej práce, že by mu žalobkyňa uviedla konkrétne tvrdenia o šikanovaní s predložením CD záznamov a záznamom v zdravotnej dokumentácii. Svedkyňa Ing. G. R. bola v spore vypočutá aj k otázke šikanovania a z tohto dôkazu nemal preukázané podanie riadnej žiadosti o riešenie situácie šikanovania adresovanej žalovanému. Výsluch zamestnankyň žalovaného, W. a P., nemôžu prispieť k riešeniu danej situácie, nakoľko nepatria do okruhu vedenia žalovaného, resp. nie sú zamestnankyne personálneho odboru, ktoré by boli kompetentné túto otázku u žalovaného riešiť.

12. Námietku nevieryhodnosti svedkov - zamestnancov žalovaného vypočutých v spore s poukazom na skutočnosť, že cestovali na pojednávanie spolu s právnym zástupcom žalovaného, vyhodnotil ako nedôvodnú. Len samotná tvrdená skutočnosť spoločnej cesty vierohodnosť svedkov v tomto prípade nespochybňuje. Je zrejmé, že kontakt právneho zástupcu s týmito svedkami nemožno vylúčiť vzhľadom na poskytovanie právnych služieb uvedeným advokátom žalovanému na základe zmluvného vzťahu z titulu výkonu ich pracovnej činnosti pre žalovaného. Iné skutočnosti spochybňujúce vieryhodnosť svedkov tvrdené neboli. Svedkovia boli riadne poučení o povinnosti vypovedať pravdu a o trestných následkoch nepravdivej výpovede.

13. O trovách konania rozhodol s poukazom na ust. § 255 ods. 1 CSP.

14. V zákonom stanovenej lehote proti rozsudku podala odvolanie žalobkyňa. Poukázala na to, že uznesením zo dňa 14.02.2019 nebola pripustená zmena žaloby o určenie, že pracovný pomer pre pozíciu pokladníčky medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá. Nestotožnila sa s názorom súdu, že sa pozíciou pokladníčky začalo venovať až v záverečnom štádiu sporu a že nebolo predmetom dokazovania. Z výpovede svedka Bc. H. vyplýva, že pracovala v pokladni, kde robila administratívu spojenú s vedením pokladne a dokonca uviedol, že v pokladni pracovala, keď preberal odbor. Nevedel, že toto nie je doriešené v nejakom dodatku k pracovnej zmluve a tiež potvrdil, že ešte pred jeho nástupom mala podpísanú hmotnú zodpovednosť k predmetnej práci. Uvedené potvrdila i svedkyňa R.. Na skutočnosť, že nedošlo ku skončeniu ústne uzatvoreného pracovného pomeru aj prostredníctvom svojho písomného podania zo dňa 13.02.2019 poukázala na túto skutočnosť. Keďže pre pracovno-právne spory neplatí koncentrácia konania (§ 320 CSP) tak súd nemôže skoncentrovať konanie tým, že sa nezaoberal zmenou žaloby akoby koncentroval konanie hoci vykonané dokazovanie bolo vykonané aj k pozíciou pokladníčky. V opačnom prípade by súd zistil, že pracovný pomer na pozíciu pokladníčky naďalej trvá a tým pádom by bola dôvodná žaloba nielen čo do výroku VIII., ale aj čo do výroku VII., ktorým požadovala náhradu mzdy. Že došlo k ústnemu uzatvoreniu pracovného pomeru na pozíciou pokladníčky potvrdzuje aj nepriamy dôkaz, a to dohoda o hmotnej zodpovednosti podpísaná na pozíciu pokladníčky zo dňa 29.06.2016. Do dnešného dňa jej nebola doručená výpoveď z predmetného pracovného pomeru. Tým došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces a tiež tým, že jej právny zástupca sa chcel vyjadriť k výpovedi svedkyne G. R., čo mu nebolo umožnené zo strany súdu s tým, že k jej výpovedi ako i k všetkým ostatným svedkom, ešte bude mať priestor, ktorý však nedostal. S právnym názorom súdu ohľadne nevykonania dôkazov - nahrávky CD, ktoré mali byť získané nezákonným spôsobom sa nestotožňuje, nakoľko pod pojem nezákonný dôkaz môžeme subsumovať dva pojmy, a to nezákonne získaný dôkaz a nezákonne vykonaný dôkaz. Rozdiel je následne v jeho prípustnosti. Nezákonne vykonaný dôkaz nemôže byť podkladom pre súdne rozhodnutie, pretože boli porušené pravidlá dokazovania určené kogentnými normami a pri nezákonne získanom dôkaze nemôže súd jeho použitie v súdnom konaní automaticky vylúčiť, pretože na tento postup nie je opora ani v zákone ani v súdnej judikatúre. Poukázala na § 187 ods. 1 CSP, čl. 16 ods. 2 CSP, ak v konaní strana navrhne použiť nezákonne získaný dôkaz, dochádza k stretu záujmov. Jedným je záujem na správnom zistení skutkového stavu, ktorý je základom vecne správneho rozhodnutia. Týmto sa v civilnom procese realizuje právo účastníka na spravodlivý proces, ktorý je garantovaný v čl. 46 ods. 1 Ústavy SR. V týchto prípadoch môže byť povinnosť účastníka uniesť dôkazné bremeno podmienené práve vykonaním nezákonne získaného dôkazu. Právo na spravodlivý proces patrí aj navrhovateľovi dôkazu, ktorý by mohol byť jeho nepripustením alebo nevykonaním ukrátený na svojich právach. Tieto prípady je preto potrebné riešiť s ohľadom na ich konkrétne okolnosti, pričom nástrojom na dosiahnutie riešenia môže byť test „pomeru cieľa a prostriedku“. Dala do pozornosti nový český Občiansky zákonník, ktorý priamo pripúšťa v § 88 možnosť použiť podobizeň alebo zvukový alebo obrazový záznam bez súhlasu dotknutej osoby, ak sa použije na výkon alebo ochranu iných práv alebo právom chránených záujmov. Tiež poukázala na rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 30Cdo/4642/2009, 30Cdo/42/2011, 30Cdo/179/2004. Rovnako na nález Ústavného súdu ČR sp. zn. II.ÚS 1774/14 z 09.12.2014. Je zrejme, že ako slabšia strana sporu nemala inú možnosť ako preukázať jej tvrdenia, nakoľko nikto zo zamestnancov žalovanej nesvedčil v neprospech žalovanej, a teda nepotvrdil ňou uvádzané skutočnosti. Z tohto dôvodu musela vyhotoviť zvukové záznamy na preukázanie skutočností tvrdných v tomto konaní. Z nahrávky pojednávania 14.02.2019 je zrejme, že konajúca sudkyňa vôbec neukončila dokazovanie a nevydala uznesenie, ktorým by vyhlásila dokazovanie za skončené. Uznesenie o skončení dokazovania predstavuje objektívny okamih koncentrácie konania ako i moment viazanosti súdu vyhláseným súdnym rozhodnutím, keďže podľa dôvodovej správy k CSP spravidla po vyhlásení uznesenia o skončení dokazovania bude nasledovať vyhlásenie rozhodnutia vo veci samej. Taktiež na tomto pojednávaní bol zamietnutý jej návrh na vykonanie dôkazov výsluchom svedkov, nebola pripustená zmena žaloby a vôbec nebolo rozhodnuté o jej návrhu na vykonania dokazovania vypracovaním znaleckého posudku na jej lekársky stav, ktoré navrhovala písomným podaním 13.02.2019 ako aj vykonanie dopytu na VÚB, a.s. pobočka Čadca s dotazom, kto nosil finančné prostriedky na účet žalovaného v roku 2016 a 2017, resp. vykonanie dopytu na VÚC Žilina, kto mal v rokoch 2016 a 2017 podpisové právo za žalovaného vkladať finančné prostriedky do banky. Ponuka inej vhodnej práce jej nebola odovzdaná písomne, ale bola odovzdaná pánovi P., čo potvrdilo vykonané dokazovanie. Poukázala na to, že z odôvodnenia rozsudku vyplýva, že boli povyrhávané z kontextu výpovede svedkov p. C., p. H. a p. H., a preto odcitoval celé výpovede predmetných svedkov, ktoré dávajú v celosti úplne iný význam ako vychádza z napadnutého rozsudku. Má za to, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že nestíhala svoju prácu práve kvôli šikane zo strany p. H., ktorú ako už uviedla v rámci konania nepriamo preukázala

tým, že odmietla podpísať dodatok č. 6, odmietla ponuku inej vhodnej práce a nepodpísala ani dohodu o skončení pracovného pomeru. Pokiaľ ide o šikanovanie túto skutočnosť potvrdil svedok P., ktorý jej šikanovanie osobne riešil s pánom H., riaditeľom Ing. Šenfeldom, MBA, s pani R. a so zástupkyňou pána H., Mgr. P. (nevypočutá svedkyňa). Všetky osoby mali vedomosť o jej šikanovaní ako aj o nahrávkach, ktoré vyhotovila, napriek tomu jej nikto nepomohol. V dôsledku šikany sa jej značne zhoršil zdravotný stav, čo preukázala lekárskymi správami. Nebola jedinou osobou, ktorá bola šikanovaná p. H., išlo aj o p. W. (nevypočutá svedkyňa) a uvedené skutočnosti chcela potvrdiť aj vyhotovenými nahrávkami, čo však súd nepripustil. Súd prvej inštancie v bode 25. odôvodnenia rozhodnutia uviedol, že zistil, že žalovaný ponúkol žalobkyni práve novovytvorené pracovné miesto s úväzkom 1,0 na prevádzkovo-technickom odbore - referent a na druhej strane v bode 27. odôvodnenia uviedol, že mal preukázanú skutočnosť, že až následne po doručení výpovedí žalobkyni žalovaný uzatvoril s I. S. pracovnú zmluvu na pracovnú pozíciu, ktorá bola ponúkaná žalobkyni (administratívne činnosti v technickom odbore nemocničnej lekárne v rozsahu 1,0 úväzku zahŕňajúce výkon práce referenta v práčovni, pokladničky a výkon administratívnej činnosti v nemocničnej lekární) a na ktorú žalobkyňa nebola ochotná prejsť s dojednaným nástupom dňa 01.09.2017. Na základe týchto citácií je zrejmé, že žalobkyni nebola ponúknutá rovnaká práca ako pani I. S.. Uvedené vyplýva aj z výpovede svedka pána C., ktorý uviedol, že je poverený vedením prevádzkového odboru a tiež že p. S. a p. G. nie sú vedúcimi práčovne, nakoľko práčovňu riadi on. Žalovaný jej organizačné zmeny neoznámil a až na jej písomné vyžiadanie jej ich následne zaslal poštou v období júl/august 2017. Svedkyne H. a R. vypovedali tak, že žiadosť o zaradenie do administratívnych činností nedoniesla ona, ale pán H., čo vysvetľuje tú skutočnosť, ktorú uvádzala v konaní, že predmetnú žiadosť nikdy nevyhotovovala a predpokladá, že ju podpísal Mgr. Q. H., ktorý ju namiesto nej aj predkladal. Z rozsudku vyplýva, že súd vec poňal veľmi jednoducho bez toho, aby v rozsudku boli uvedené špecifické problémy sporu žalobkyne a odpovede na ne. Rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, vzhľadom na vykonané dokazovanie, hoci toto dokazovanie pred súdom prvej inštancie môže označiť, že malo jednoznačne politický rozmer, ktorým je od počiatku žalobkyňa atakovaná, keď súd v rámci zásady rozdeľuj a panuj vec posudzoval jednotlivito, keď dané dôvody žaloby naparceloval a dokazovanie vykonával v jednotlivostiach a takto vec v jednotlivostiach aj posúdil. Takéto právne posúdenie veci zo strany súdu, ale neobstojí, pretože súd vec musí posudzovať jednotlivito, ale aj vo vzájomných súvislostiach, pričom vzájomné súvislosti súd pri tomto rozhodovaní veci úplne opomenul. Ponúkaná práca jej ako žalobkyni nebola v tom istom rozsahu ponúkaná a následne vykonávaná svedkyňou S. a G. a rovnako bola nesprávne posúdená vôľa žalovaného o doručovaní výpovedí, pričom túto vôľu podľa § 35 OZ siahodlho rozoberala vo svojich podaniach vo veci. Súd tejto skutočnosti napriek tomu vôbec nevenoval pozornosť a celé konanie bolo výslovne spolitizované a svedčilo výlučne v prospech žalovaného, ktorý je zdravotníckou organizáciou s chápadlami do najvyšších sfér. Zrejme z tohto dôvodu bol celý proces spolitizovaný tak, aby nebolo poškrvnené v tomto konaní meno žalovaného. Navrhuje napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

15. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne považuje odvolanie za nedôvodné a argumenty v ňom nie sú spôsobilé privediť zmenu alebo zrušenie napadnutého rozsudku. Napadnutý rozsudok je vecne správny a odvolacie dôvody prezentované žalobkyňou nespochybňujú jeho vecnú správnosť a jeho skutkových a právnych záverov. Hodnotenie vykonaného dokazovania súdom prvej inštancie nevykazuje známky nesprávnosti, naopak, vyhodnotenie vykonaného dokazovania a z toho vyvedené skutkové a právne závery sú správne, zrozumiteľné a v súlade s pravidlami právnej i formálnej logiky. Do práva na spravodlivý proces, ktoré patrí každej strane sporu, však nepatrí právo, aby sa súd stotožnil s jej hodnotením vykonaného dokazovania a s jej návrhmi na dokazovanie. Súd prvej inštancie neporušil žiadne procesné práva žalobkyne, ktoré by zakladali nesprávne rozhodnutie vo veci, vykonal rozsiahle dokazovanie, ktoré vytvorilo úplný a dostatočný podklad pre rozhodnutie. Žalobkyňa tak, ako sa vyvíjal spor a čiastkové predbežné právne posúdenie veci súdom prvej inštancie, prispôsobovala, menila a dopĺňala žalobné dôvody, ktoré však pri podstate tohto sporu nemohli obstáť a šlo len o nedôvodnú snahu presvedčiť súd aj inými nesprávnymi argumentmi. Odvolanie týkajúce sa nepripustenia zmeny žaloby považuje za nedôvodné a nepripustenie navrhovanej zmeny žaloby súdom prvej inštancie bolo správne a v súlade s § 143 ods. 1 CSP. Predmetom sporu bolo namietané neplatné skončenie pracovných pomerov vymedzených žalobou. Čo sa týka tvrdeného faktického výkonu práce žalobkyňou s jej súhlasom (pokladňa), žalovaná len poukazuje, že fakticky pracovný pomer končí skončením pridelovania práce (komentár k Zákonníku práce od prof. Barancovej) a zároveň akákoľvek práca bola vykonávaná v rámci pracovných pomerov, ktoré boli skončené, nie v ďalšom pracovnom pomere. Nedošlo k žiadnemu, ani ústnemu uzatvoreniu ďalšieho pracovného pomeru

mimo tých, ktorých skončenie bolo predmetom žaloby. Obe strany mali nadpriemerne dostatočný priestor od súdu, aby sa mohli vyjadriť k dokazovaniu i k argumentom protistrany. Využitie tohto práva stranou je záležitosťou strany sporu a nie súdu. Obe strany počas konania, ako i po skončení dokazovania, mali dostatočný priestor na vyjadrenie sa k dokazovaniu. Žalobkyňa v odvolaní len opakuje argumenty na podporu vykonania nezákonne získaných zvukových záznamov, neverejne prednesených slov tretích osôb, s ktorými sa súd náležite dostatočne a správne vysporiadal. Zvukové záznamy boli neoprávneným zásahom do práva na ochranu osobnosti iných osôb. Na dokreslenie poukazuje na to, že žalobkyňa nahrávala bezdôvodne aj osoby, s ktorými sa mala stretnúť prvý raz (vedúci nemocničnej lekárne Mgr. T.), pričom sa nikdy riadne nestážovala žalovanej na konanie nadriadeného vedúceho zamestnanca, ktorým odôvodnila zhotovenie a použitie nezákonne zhotovených zvukových záznamov. Neoznačila konkrétne skutky tvrdeného šikanovania tak, aby sa tým mohla žalovaná zaoberať a neposkytla žalovanej zvukové záznamy. Pokiaľ ide o procesné pochybenia, nejedná sa o pochybenia, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej. Nevyhlásenie uznesenia o skončení dokazovania, nejedná sa o podstatnú vadu, ktorá by mala vplyv na vecnú správnosť napadnutého rozsudku. Námitka o nevykonaní dokazovania znaleckým posudkom na jej zdravotný stav a dopyt na VÚB, a.s. je nedôvodná, pretože šlo o nepodstatné okolnosti, ktoré ani nemohli mať vplyv na rozhodnutie vo veci samej. Nesprávne číselné označenie výroku nemá žiaden vplyv na rozhodnutie vo veci samej a jeho správnosť. Odvolacia námitka týkajúca sa ponuky práce je nedôvodná, pretože išlo o nespornú skutočnosť, ktorú potvrdila žalobkyňa v spore súdu, a zároveň ponuku práce písomne odmietla. Navyše k tomu svedok P. pripustil odovzdanie žalobkyňi a zúčastnil sa jednania so žalobkyňou aj ako splnomocnený zástupca danej záležitosti. Z výpovedí svedkov vyplýva, že bola oboznámená s ponúkanou prácou i harmonogramom. Citovanie výpovedí svedkov v odvolaní nepredstavuje dôvodné odvolacie námietky a zvýraznené repliky svedkov nie sú podstatné a spôsobilé spochybniť správnosť skutkových záverov súdu prvej inštancie. K odvolacej námietke o nestíhaní novoponúkanej práce žalobkyňa svoje tvrdenia nepreukázala a žalovaná ich odmieta s poukazom na výpoveď svedkov Ing. R., S., G. a C., pretože žalovaná nepodala riadnu sťažnosť proti nadriadenému vedúcemu zamestnancovi s vymedzenými skutkami tvrdeného šikanovania. Odmieta tvrdenia žalobkyne o šikanovaní, pretože nie je ani zrejmé, aké konkrétne konanie podľa žalobkyne malo predstavovať tvrdené šikanovanie a aké konkrétne konanie, ktoré žalobkyňa označuje ako šikanovanie, oznámila. Žalobkyňi bola ponúknutá rovnaká práca, ako neskôr vykonávala po jej odmietnutí svedkyňa S. a neskôr svedkyňa G.. Názov funkcie, resp. zmena názvu (referent - vedúci pracovne) nepredstavuje právne významnú skutočnosť, lebo obsah činností v pracovni je pri oboch názvoch zhodný. Tvrdenie žalobkyne o organizačných zmenách je právne bez významu. Navyše, z výpovede Ing. R. vyplýva, že žalobkyňa bola s organizačnými zmenami oboznámená, i keď to nie je povinnosťou zamestnávateľa. Tvrdenie žalobkyne o jej žiadosti o zaradení na administratívne práce je neopodstatnené, hrané a účelové a v tejto súvislosti poukazuje na vývoj obrany žalobkyne a jej ne/reakcie na tento dôkaz. K tvrdeniu o „politickom rozmere“ uvádza, že ide o nepodložený pocit, ktorý žalovaná odmieta ako vyfabulovaný. Súd postupoval v zmysle príslušných ustanovení Civilného sporového poriadku, keď postupne vykonával dokazovanie a zaoberal sa všetkými relevantnými žalobnými argumentmi žalobkyne v jednotlivosti i vo vzájomnej súvislosti v miere nevyhnutnej pre rozhodnutie vo veci samej. Predmet sporu bol vymedzený žalobou. Súd prvej inštancie správne rozhodol o nároku na náhradu trov konania, keď nebol žiaden dôvod na nepriznanie náhrady trov konania a žalobkyňa si bola vedomá svojej dôkaznej situácie a od počiatku mala zvoleného právneho zástupcu z radov advokátov. Poukázal, že v SR je historicky najnižšia nezamestnanosť, preto prípadnú nezamestnanosť je potrebné chápať u žalobkyne ako dobrovoľnú, keď nepreukázala, že si nemôže nájsť prácu. Navrhuje napadnutý rozsudok potvrdiť a priznať mu nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

16. Žalobkyňa v replike uviedla, že súd prvej inštancie v prejednávanom prípade nevykonal dokazovanie v rozsahu nevyhnutnom pre rozhodnutie vo veci, pretože vôbec nevykonal dokazovanie k nahrávkam, čo bol rozsah nevyhnutný pre rozhodnutie vo veci samej, ako ani ďalšie vytýkané dôkazy uvedené v odvolaní. Nevenoval sa ani právne významným okolnostiam podstatným pre rozhodnutie, keď odmietol jej návrhy na ďalšie dokazovanie, ktoré by evidentne smerovali a boli v rozsahu nevyhnutnom pre rozhodnutie veci. Skutočnosť, že menila petit, nemôže byť na jej ujmu, pretože využila iba svoje zákonné dispozičné oprávnenie disponovať so svojím návrhom a disponovala ním tak, aby bola v predmetnej veci úspešná a podľa toho volila prostriedky procesného útoku. Meniť petit žaloby je jej právo, ktoré vyplýva z § 139 CSP. V pracovno-právnych veciach sa ustanovenia o sudcovskej a zákonnej koncentrácii konania nepoužijú, čo vyplýva z § 320 CSP. Na základe toho mohla meniť petit žaloby až do rozhodnutia vo veci samej. Tvrdenie žalovanej, že fakticky pracovný pomer končí skončením pridelovania práce,

neobstojí, nakoľko z listinných dôkazov bolo zrejmé, že vykonávala aj prácu v pokladni na základe ústne uzatvoreného ďalšieho pracovného pomeru so žalovanou. Po výpovedi svedkyne Ing. R. sa právny zástupca žalobkyne chcel k jej výpovedi vyjadriť, avšak zo strany súdu prvého stupňa mu nebolo vyhovieť s odôvodnením, že bude mať priestor na vyjadrenie k výpovediam svedkyne, ako i ďalších svedkov, pričom sudkyňa začala takticky narýchlo vypočúvať ďalších svedkov. Podstatnou skutočnosťou je, že právny zástupca žalobkyne tento priestor už v rámci ďalšieho konania nebol poskytnutý. V otázke nezákonne získaných zvukových záznamov poukazuje na čl. 16 ods. 2 CSP, kde je upravený princíp legality, v zmysle ktorého súd pri prejednávaní a rozhodovaní veci nezohľadňuje skutočnosti a dôkazy, ktoré boli získané v rozpore so zákonom, iba že vykonanie dôkazu získaného v rozpore so zákonom je odôvodnené uplatnením čl. 3 ods. 1. Vo výnimočných prípadoch je odôvodnený aj postup mimo rámca princípu legality, ktorý vyplýva z tzv. testu proporcionality. Teda použiteľnosť nezákonného dôkazného prostriedku bude podmienená dôkaznou núdzou, nakoľko v prípade existencie iných (zákonných) dôkazov nie je vykonanie nezákonného dôkazu potrebné a prednosť bude mať ochrana osobnostných práv. Nepripustením dôkazu, akým boli zvukové nahrávky, ktoré boli spôsobilé ovplyvniť významné skutkové zistenia, nedôvodným uprednostnením práva na ochranu osobnosti nahrávaných osôb pred právom na spravodlivý proces, ktorým sa má preukázať silnejšie právo, nemožno považovať za ústavne komfortný procesný postup. Opätovne poukázala na nezákonne získaný dôkaz a nezákonne vykonaný dôkaz. Je zrejmé, že ako slabšia strana sporu nemala inú možnosť, ako preukázať svoje tvrdenia, nakoľko nikto zo zamestnancov žalovanej nesvedčil v neprospech žalovanej, a teda nepotvrdil ňou uvádzané skutočnosti. Práve preto sú podstatné v tomto konaní uvedené nahrávky, pretože tieto skutkovo dokresľujú celú situáciu, ako sa odohrávala v organizácii žalovaného. K tvrdeniu žalovaného, že nerozhodnutie o jej návrhoch na dokazovanie, je nedôvodné, sa s týmto tvrdením žalobkyňa nestotožňuje, nakoľko súd o týchto jej návrhoch žiadnym spôsobom nerozhodol. Ponuka inej vhodnej práce mala byť doručená žalobkyňi, nakoľko išlo o ponuku inej vhodnej práce pre ňu a nie pre pána P.. Preto opätovne uvádza, že iná vhodná práca jej nebola písomne odovzdaná. Opätovne poukázala na body 25 a 27 odôvodnenia napadnutého rozsudku ohľadne ponúkanej práce. Má za to, že práve žalovaný je ten, ktorý v tomto konaní hrá a účelovo manipuluje. Zotrváva na svojich vyjadreniach ohľadom politického rozmeru predmetnej kauzy a na zásadu „rozdeľuj a panuj“. Nakoľko súd nevykonal ňou navrhnutý dôkaz prehratím zvukových nahrávok, tak sa jednoznačne dostala do dôkaznej núdze, nakoľko v jej prospech nechcel svedčiť žiaden zo zamestnancov žalovanej, pretože títo sa logicky báli o svoju prácu a v dôsledku týchto skutočností nemala inú možnosť, ako preukázať ňou uvádzané tvrdenia. Dôvodom, prečo ju nikto nechcel v okrese Čadca zamestnať, nie je to, že by bola dobrovoľne nezamestnaná, ale z dôvodu, že v okrese Čadca vládne vládna strana a rečami ju dehonestuje nielen zástupca žalovanej, ale aj samotná žalovaná prostredníctvom svojich zamestnancov. Zotrváva na všetkých svojich skutočnostiach, ktoré uviedla v odvolaní a žiada, aby bolo jej odvolaciemu návrhu vyhovieť.

17. Žalovaná v duplike uviedla, že s argumentáciou žalobkyne v replike nesúhlasí. Námietka žalobkyne o nevykonaní dokazovania v nevyhnutnom rozsahu je nedôvodná a predstavuje len nesprávny názor žalobkyne. Súd dostatočne zdôvodnil rozsah dokazovania a nevykonanie žalobkyňou navrhnutého dokazovania nelegálnymi a nelegitímnymi zvukovými nahrávkami. Na všetky strany konania platia limity stanovené v čl. 5 CSP a v tomto konkrétnom prípade i limity v § 143 ods. 1 CSP. Je celkom zjavné, že po vykonanom rozsiahlom dokazovaní na viacerých pojednávaníach zmena žaloby nemohla byť pripustená, pretože výsledky doterajšieho konania nemohli byť podkladom na konanie o zmenenej žalobe. Zároveň nešlo o žiadny ďalší pracovný pomer, ale prácu v rámci existujúcich pracovných pomerov, ktoré boli riadnym a zákonným spôsobom ukončené zákonnými výpoveďami. Námietka tvrdeného neposkytnutia priestoru na vyjadrenie sa k výpovedi svedkyne Ing. R. je nedôvodná a nepravdivá, keď žalobkyňa a jej právny zástupca, ako aj právny zástupca žalovanej, dostali dostatočný priestor v priebehu pojednávania i po skončení dokazovania, aby sa vyjadrili k dokazovaniu. Naďalej má za to, že nie je dostatočne podložená odôvodnenosť prihliadať na nelegálne a nelegitímne dôkazy, ktoré žiadala žalobkyňa použiť proti žalovanej v nesúvisiacom spore, pričom však žalobkyňa neumožnila žalovanej ňou tvrdené protiprávne konanie preskúmať, nepodala sťažnosť na tvrdené protiprávne konanie, skutkovo ho nevymedzila a nedala žalovanej podklady na vyvodenie prípadných záverov voči tvrdenému porušovateľovi. Práve všetky ostatné okolnosti sporu (najmä nekonanie žalobkyne) neodôvodňujú vykonanie nelegálnych dôkazov a nepredstavujú takú výnimočnú situáciu, ktorá by odôvodňovala vykonanie nelegálnych dôkazov. V tomto spore sa žalovaná nedopustila žiadneho protiprávneho konania voči žalobkyňi. Naopak, žalobkyňa neposkytla žalovanej žiaden priestor ani možnosť zasiahnuť voči prípadnému protiprávnemu konaniu voči žalobkyňi. Tvrdenie žalobkyne, že

nikto zo zamestnancov žalovanej nesvedčil v neprospech žalovanej, odmieta ako neopodstatnené, nepravdivé a v rozpore s vykonaným dokazovaním. Strana konania sa nemôže domáhať, aby svedkovia svedčili v jej prospech a v neprospech žalovanej. Obe strany sporu sa môžu domáhať akurát toho, aby svedkovia vypovedali pravdivo o skutočnostiach dôležitých pre rozhodnutie vo veci, ktoré sú im známe. Žalobkyňa si zabezpečila svedka, ktorý jej svedčil (svedok P.) a dôkazná sila, resp. preukázanosť jeho výpovede vo vzťahu k tvrdeniam žalobkyne však nemôže ísť na ľarchu žalovanej. Svedok P. naďalej pracuje u žalovanej a neboli voči nemu vyvedené žiadne následky v súvislosti s jeho účasťou v spore. Preto žiada na takúto nepodloženú argumentáciu žalobkyne neprihliadať. Námiety smerujúce k nerozhodnutiu o dôkazných návrhoch nenapĺňajú tvrdený odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. a/ CSP. Rozhodujúce je, že navrhnuté dokazovanie zo strany žalobkyne je nadbytočné pre rozhodnutie vo veci. Okolnosti ponuky práce boli súdom náležite a správne zistené a námietka žalobkyne je nedôvodná, keď táto bola aj v písomnej forme predložená žalobkyňi s poukazom na vykonané dokazovanie a na písomné vyjadrenie žalovanej k odvolaniu žalobkyne proti rozsudku. Žalovanej bola ponúknutá rovnaká práca, ako neskôr vykonávala po jej odmietnutí svedkyňa S. a na to svedkyňa G.. Žalobkyňa svojimi tvrdeniami vytvára umelo „nové práce“, ktoré v organizácii žalovanej ani neexistujú. Tvrdeniam žalobkyne v bode 23 a 24 repliky uvádza, že ich odmieta ako nepodložené závery žalobkyne, ktoré chápe ako prejav dôkaznej núdze. Navrhuje odvolaniu nevyhovieť, potvrdiť napadnutý rozsudok a priznať jej nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

18. Žalobkyňa k duplike žalovanej dala vyjadrenie, z obsahu ktorého vyplýva, že uvedené vyjadrenie obsahuje skutočnosti uvádzané žalobkyňou počas konania v odvolaní, ako aj vo svojej replike. Pokiaľ žalovaná v duplike uvádza, že žiadala použitie nelegálnych a nelegitímnych dôkazov proti nej v nesúvisiacom spore, tak má za to, že súd disponuje výlučnou právomocou rozhodnúť o vykonaní, resp. nevykonaní dôkazov a námietka žalovanej je nedôvodná. Nevie však, o akom súvisiacom spise žalovaná hovorí. Takýto spis neexistuje. Okrem tohto sporu so žalovanou nevedie žiaden ďalší spor a rozporuje tvrdenia žalovanej o nelegitímnosti použitia sporných zvukových nahrávok, ktoré používa v úplne inom spore. Tvrdenie žalovanej, že sa voči žalobkyňi nedopustila žiadneho protiprávneho konania, sa nezakladá na pravde. Pokiaľ sa týka samotného šikanovania, tak tohto bol svedok Q. P., ktorý túto skutočnosť v rámci svojej výpovede potvrdil. Pán P. jej šikanovanie riešil osobne s pánom H., s riaditeľom Ing. Martinom Šenfeldom, MBA, s p. R. a zástupkyňou p. H. p. Mgr. E. P.. Preto nevie, na koho iného by sa mala obrátiť, keď žalovaná tvrdí, že jej neposkytla žiadny priestor ani možnosť zasiahnuť voči prípadnému protiprávnemu konaniu. Má za to, že všetky kompetentné osoby boli o protiprávnom konaní jej nadriadeného voči jej osobe informované, ako i o existencii predmetných nahrávok, no napriek tomu v predmetnej veci nekonali, a preto považuje za absurdnú argumentáciu žalovanej, že v predmetnej veci nekonala. Na tvrdení, ktoré žalovaná cituje v bode 7.1 (že nikto zo zamestnancov žalovanej nesvedčil v neprospech žalovanej...) zotráva v plnom rozsahu a nepovažuje ho za v rozpore s vykonaným dokazovaním, práve naopak. Nikdy sa nedomáhala, že svedkovia musia svedčiť v jej prospech a v neprospech žalovanej, svedkovia však majú vypovedať objektívnu pravdu (nie naučenú) a nič nezamlčovať. Je pravdou, že svedok P. naďalej pracuje u žalovanej, no jeho účasť v tomto spore neostala bez povšimnutia, zo strany žalovanej je na neho vyvíjaný neustály tlak. O jej návrhoch na vykonanie dokazovania nebolo rozhodnuté vôbec, nikde v odôvodnení rozsudku zo strany súdu nie je zmienka, že by ich bol odmietol vykonať, práve naopak, zo strany súdu ostali úplne opomenuté. Objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, je potrebné subsidiárne použiť Občiansky zákonník. Neplatnou je preto tiež výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Ak rozhodnutím zamestnávateľa o organizačných zmenách boli od počiatku sledované iné než ním deklarované ciele a zamestnávateľ iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastierať svoje skutočné zámery, môže mať jeho konanie dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania dobrých mravov (Najvyšší súd SR sp. zn. 5Cdo 42/2010). Má za to, že žalovaný konal v rozpore s ustálenými dobrými mravmi s priamym úmyslom spôsobiť jej ujmu, a preto jeho konanie považuje za zneužitie výkonu práva a z uvedeného dôvodu sú výpovede z pracovného pomeru neplatné. Poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo 234/2018 zo dňa 25.4.2019. Pokiaľ žalovaná jej doručila výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, tak postup žalovanej, ktorá výpoveď v zmysle vykonaného dokazovania zvažovala už tri mesiace pred samotnou výpoveďou a žalobkyňa v tom čase bola práceneschopná, možno označiť za špekulatívnu. Citovaný judikát hovorí o tom, že ak žalovaná v čase pretrvávajúcej práceneschopnosti neponúkla vhodné pracovné pozície žalobkyňi, tak konala v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a porušila zákaz diskriminácie, lebo jej osobu v porovnaní s ďalšími zamestnancami znevýhodnila. V rozhodnutí Najvyššieho súdu SR

4MCdo 5/2010 bolo vyjadrené, že rozhodujúcim je, že zamestnávateľ má v čase dania výpovede voľné pracovné miesto, ktoré je pre zamestnanca vhodné (8Cdo 194/2017). Nie sú celkom bez právneho významu aj okolnosti, ktoré predchádzajú doručeniu výpovede zamestnancovi. Zamestnávateľ aj v čase pred výberom konkrétneho nadbytočného zamestnanca musí konať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a žiadneho zamestnanca nesmie v porovnaní s inými zamestnancami diskriminovať. V danom prípade, pokiaľ žalovaná konala voči žalobkyni z dôvodu jej momentálneho nepriaznivého zdravotného stavu v tom istom čase a mieste odlišne ako voči iným zamestnancom, nevytvorila jej rovnako možnosť prijať osobné rozhodnutie v situácii, ktorá nastala po rozhodnutí o organizačnej zmene počas práceneschopnosti a pre konanie žalovanej malo teda znaky diskriminácie a bolo v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania. Navrhuje napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na nové rozhodnutie.

19. Na to reagoval žalovaný svojím vyjadrením, keď uviedol, že tvrdenia žalobkyne predstavujú nepravdivé konštrukcie, ktoré sa nezakladajú na faktoch preukázaných v spore. V bodoch 4, 5 a 6 si zamieňa spor so spisom. Súvisiacim sporom mala na mysli tento spor. Žalobkyňou navrhované dôkazy (zvukové záznamy) sú nelegálne a nelegitímne, nesúvisia s neplatnosťou výpovedí, ale s tvrdeným šikanovaním konkrétnej osoby. Žalovaná nemala od žalobkyne žiadne relevantné a doložené tvrdenia o šikanovaní, ktoré by mohla preskúmať. Nové tvrdenia v bode 10 neboli žiadnym spôsobom doložené a žalovaná ich popiera ako nepravdivé a nepodložené. Žiaden tlak na svedka P. v práci nikto nevyvíja. Body 13 a 16 predstavujú zmenu argumentácie žalobkyne v odvolacom konaní, ktorá je neprípustná. Na nové tvrdenia a argumenty sa neprihliada v zmysle § 366 CSP, keďže nebol splnený ani jeden predpoklad na pripustenie ich uplatnenia. Citované rozhodnutia súdov sú neaplikovateľné skrz skutkové okolnosti prípadu. Výpovede neboli a ani nemohli byť v rozpore s dobrými mravmi. V konaní bola jednoznačne preukázaná efektívnosť organizačných zmien, ktoré neboli len prechodné. Je nepravdivé a nepodložené tvrdenie o údajnej diskriminácii, ktoré žalobkyňa navyše ani nekonkretizovala, čím zostali v rovine všeobecných tvrdení. Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 3Cdo 234/2018 nie je možné vôbec vziať do úvahy v tomto spore z dôvodu, že rieši úplne odlišný skutkový stav. Rozhodnutie vytvára limity zamestnávateľa pri výbere nadbytočného zamestnanca z viacerých do úvahy prichádzajúcich zamestnancov. V tomto spore však bolo zrušené miesto a znížené miesto, na ktorých pracovala výlučne len žalobkyňa. Žalobkyni ponúkla adekvátnu prácu, dokonca v súlade s jej požiadavkami a svojimi potrebami a v rovnakom rozsahu, ako bolo zrušené miesto. Odmietla tvrdenie žalobkyne, že mala konať voči nej z dôvodu jej momentálneho nepriaznivého stavu, ide o nepravdivú a nepodloženú novotu v odvolacom konaní, založenú na individuálnom pocity žalobkyne a nie na objektívnych podkladoch. Dôvodom organizačných zmien bolo zvýšenie efektívnosti práce v práci, ktorá bola zo strany žalovanej preukázaná. Organizačné zmeny i ponuka inej vhodnej práce žalobkyni boli v súlade s reálnymi potrebami organizácie žalovanej.

20. Krajský súd v Žiline, ako odvolací súd (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie podala včas sporová strana proti rozsudku, proti ktorému je prípustné odvolanie (§ 355 ods. 1, § 359, § 362 ods. 1 CSP), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) preskúmal rozhodnutie v intenciách § 379 a § 380 CSP a rozhodnutie ako vecne správne podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

21. V konaní nebolo sporné, že žalobkyňa ako zamestnanec a žalovaný ako zamestnávateľ uzatvorili pracovné pomery od 1.12.2012, a to na pracovnú pozíciu „skladníčka v práci“ s 0,5 pracovným úväzkom a pracovnú pozíciu „vedúca práce“ s 0,5 pracovným úväzkom a pracovný pomer bol na dobu určitú, pričom na základe Dodátok č. 2 k pracovným zmluvám s platnosťou od 1.12.2013 došlo k zmene s tým, že pracovné pomery sa dojednali na dobu neurčitú. Bolo preukázané, že dňa 6.4.2017 žalovaný rozhodol písomne o organizačných zmenách, v zmysle ktorých z dôvodu zefektívnenia práce v technicko-prevádzkovom odbore HTÚ žalovaného na pracovisku práce sa znížilo pracovné miesto v kategórii THP - vedúci práce z 0,5 na 0,2 úväzku a z dôvodu zníženia nákladov a zefektívnenia práce v technicko-prevádzkovom odbore HTÚ žalovaného na pracovisku práce znížil sa počet zamestnancov v kategórii robotníckych povolání 0,5 úväzku. V rozhodnutí bol výslovne označený zamestnanec (žalobkyňa), ktorého sa organizačná zmena týkala. Rozhodnutie o organizačnej zmene súd nepreskúma z materiálnej (obsahovej) stránky. Výber nadbytočného zamestnanca prislúcha výlučne zamestnávateľovi, ani súd nemôže preskúmať správnosť tohto výberu zo strany zamestnávateľa. Či žalobkyňa podala zamestnávateľovi žiadosť o zaradenie do administratívnych činností je bez právnej relevancie k predmetu konania a organizačnej zmene prijatej žalovaným. Listami zo dňa 3.5.2017 žalovaný požiadal MUDr. O. W. - predsedu odborovej organizácie ZOOZaSS pri KNsP

Čadca o prerokovanie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP so zamestnankyňou P. E., ktorá vykonáva prácu vedúcej pracovne na 0,5 úväzku pracovného miesta, a to na základe organizačnej zmeny zo dňa 3.4.2017 z dôvodu zefektívnenia práce v prevádzkovo-technickom odbore - na pracovisku pracovňa sa znižuje počet zamestnancov v kategórii THP - vedúci pracovne z 0,5 na 0,2 úväzku pracovného miesta, čím sa stala nadbytočnou a vzhľadom k organizačnej zmene zo dňa 3.4.2017 z dôvodu zníženia nákladov a zefektívnenia práce v prevádzkovo-technickom odbore na pracovisku pracovňa sa znižuje počet zamestnancov v kategórii robotníckych povolání - skladníčka v pracovni o 0,5 pracovného miesta, čím sa žalobkyňa stala nadbytočnou. Žiadosti predsedu odborovej organizácie prevzal dňa 9.5.2017 a prerokované obe žiadosti boli dňa 11.5.2017. Súd prvej inštancie vo veci správne konštatoval, že pokiaľ bol uvedený iný dátum o organizačnej zmene (3.4.2017 a 6.4.2017), ide o chybu v písaní, nakoľko súd nemal žiadne pochybnosti, že rozhodnutie žalovaného sa týkalo pracovných pozícií, na ktorých pracovala žalobkyňa a žalobkyňa v spore neuviedla, že žalovaný vydal aj iné rozhodnutia o organizačných zmenách s dopadom na ňu. Prílohou žiadosti o prerokovanie výpovedí boli pracovné verzie výpovedí zo dňa 3.5.2017, ktoré neboli podpísané štatutárnym zástupcom žalovaného a zároveň neboli žalobkyni doručované. Následne po ukončení dočasnej práceneschopnosti žalobkyňou boli jej dňa 1.6.2017 na pracovisku doručované výpovede z oboch pracovných miest (vedúca pracovne, skladníčka v pracovni) z dátumu 12.5.2017. Žalobkyňa predmetné výpovede odmietla prevziať, o čom svedčí záznam na uvedených výpovediach podpísaný svedkyňami H. a R.. Účinky výpovede nastali aj napriek tomu v súlade s § 38 ods. 1, 4 Zákonníka práce. V konaní nebolo preukázané, že by došlo k porušeniu ustanovenia § 64 ods. 1 písm. a/ ZP, v ktorom je upravený zákaz výpovede v ochrannej dobe (okrem iného v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne práceneschopný pre chorobu), nakoľko výpovede z pracovného pomeru boli žalobkyni doručované po ukončení práceneschopnosti, a to dňa 1.6.2017, keď predtým došlo k ukončeniu dočasnej práceneschopnosti žalobkyne dňa 26.5.2017. Na veci nič nemení, že výpovede boli prerokované zástupcami zamestnancov počas jej práceneschopnosti. Rovnako bolo v konaní preukázané, že zamestnávateľ predtým, ako dal výpoveď žalobkyni, dňa 25.4.2017 jej ponúkol voľné novovytvorené pracovné miesto s úväzkom 1,0 - referent na prevádzkovo-technickom odbore (riadenie a organizácia chodu pracovne, pokladničná agenda) a v nemocničnej lekární (administratívna činnosť). Uvedené vyplýva z listu zo dňa 25.4.2017 žalovaného adresovaného žalobkyni, ktoré žalobkyňa podpísala dňa 2.5.2017 s poznámkou, že uvedenú ponuku neprijíma (č. l. 92). Charakteristika pracovnej činnosti bola opísaná v dokumente, v ktorom bolo pracovné zaradenie označené, ako referent v pracovni, pokladnička, administr. pracovník. Žalobkyňa v celom konaní nenamietala, že podpis na predmetnej listine jej nepatrí a rovnako z listiny nevyplýva, že ponuku práce by bola odmietla z dôvodu, že bola priamym nadriadeným šikanovaná. Pokiaľ sa v priebehu konania poukazovalo na to, že svedkovi P. mala byť uvedená ponuka doručovaná, z výpovede svedka Q. P. vyplýva, že "pri rokovaní a ponúkaní práce najskôr nebol prítomný, bol na chodbe, neskôr ho prizvali dovnútra, kde mali dávať žalobkyni podpisovať rozvrh práce, čo bude robiť a diskutovalo sa, už presne nevie, čo to bolo, či bude stíhať, či to nebude stíhať". Konkrétne tú prácu, jej dával harmonogram práce, čo bude robiť a žalobkyňa mala strach, preto odišla a zostal tam iba sám. Následne za žalobkyňu mu dali podpísať náplň práce s tým, že túto môže zobrať". Teda z uvedeného vyplýva, že svedok P. prevzal za žalobkyňu iba náplň práce, nepoprela, že by jej svedok P. túto náplň práce neodovzdal. Následne žalobkyňa 2.5.2017 sama podpísala, že ponúkanú prácu neprijíma na liste zo dňa 25.4.2017. To, že svedkovi Q. P. bola doručovaná náplň práce, vyplýva aj zo svedeckej výpovede Ing. G. R..

22. Z takto vykonaného dokazovania vyplýva, že pri výpovediach pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zo dňa 12.5.2017 na pozíciu skladníčka v pracovni s 0,5 pracovným úväzkom a na pozíciu vedúca pracovne s 0,5 pracovným úväzkom boli splnené všetky zákonné predpoklady (písomné rozhodnutie o organizačných zmenách, ako príčina nadbytočnosti žalobkyne pre žalovaného, prerokovanie výpovedí so zástupcami zamestnancov - odborovou organizáciou, ponuka voľného pracovného miesta, ktorú žalobkyňa odmietla). Pokiaľ žalobkyňa namietala, že výpovede z pracovného pomeru uvádzali nesprávne výpovednú dobu, neuvádzali a nepredložili jej doklad o tom, že výpovede boli prerokované so zástupcami zamestnancov, ako aj nebola oboznámená s rozhodnutím o organizačných zmenách, tieto jej tvrdenia sú neopodstatnené. Odvolací súd poukazuje na ustanovenie § 61 ZP, ktorý upravuje, že výpoveď musí byť daná písomne a doručená a musí obsahovať dôvod, pre ktorý je výpoveď daná. Každý právny úkon, aj výpoveď ako najdôležitejší jednostranný právny úkon je neplatný, ak nemá všetky potrebné náležitosti právneho úkonu. Z tohto ustanovenia nevyplýva, že podstatnou náležitosťou výpovede je aj uvedenie výpovednej doby, oznámenie o prerokovaní výpovede zástupcami zamestnancov a oboznámenie s rozhodnutím o organizačnej zmene. Ako už bolo vyššie konštatované v predmetnej veci, výpovedný dôvod vo výpovediach doručovaných žalobkyni

dňa 1.6.2017 bol riadne označený a takisto bolo žalobkyni vo výpovedi navyše oznámené, že bolo prijaté písomné rozhodnutie o organizačných zmenách (teda bola zamestnávateľom oboznámená o tejto organizačnej zmene) a že výpovede boli prerokované so zástupcami zamestnancov, hoci tieto náležitosti nie sú nevyhnutnou súčasťou výpovede. Že bola žalobkyňa oboznámená s organizačnými zmenami, vyplýva z vykonaného dokazovania (výpoveď svedkyne Ing. R.) a neznamená to, že žalobkyni mali byť tieto rozhodnutia aj doručené, pričom stačí zamestnanca o tomto po výpovedi oboznámiť (5Cdo 31/2003).

23. Taktiež sa odvolací súd stotožňuje s dôvodmi rozhodnutia súdu prvej inštancie ohľadne výpovedí zo dňa 3.5.2017, ktoré tvorili iba prílohu žiadostí o prerokovanie výpovedí so zástupcami zamestnancov a jednalo sa o priložené pracovné verzie, ktoré neboli podpísané ani zamestnávateľom. Fotokópia (predložená žalobkyňou) výpovede zo dňa 12.5.2017 jej nebola doručovaná, žalobkyňa uvedené nepreukázala, naopak, zo svedeckých výpovedí svedkýň H. a R. bolo preukázané, že dňa 26.5.2017 žalobkyňa bola na pracovisku z dôvodu predloženia dokladu o ukončení práceneschopnosti a zároveň podania žiadosti na čerpanie riadnej dovolenky v dňoch 29., 30. a 31.5.2017. Svedkyňou E. H., ako aj Ing. G. R. bolo potvrdené, že v uvedený deň jej bolo dané iba na nahliadnutie, že jej bude daná výpoveď, ktorú výpoveď si žalobkyňa prefotila a následne svedkyňa H. telefonicky kontaktovala nadriadenú Ing. G. R., ktorá ju usmernila, že v čase trvania práceneschopnosti sa žalobkyni nebude doručovať výpoveď, táto jej bude doručovaná až po ukončení dočasnej práceneschopnosti. Nepriamo tomu nasvedčuje, že žalobkyňa predložila fotokópiu výpovede z 12.5.2017 iba na pozíciu skladníčka v práčovni a nie aj na pozíciu vedúca pracovne. Z týchto dôvodov žalobkyňa nepreukázala, že by jej dňa 26.5.2017 zo strany zamestnávateľa (žalovaného) bola doručovaná výpoveď. V prípade, ak by sa prihliadalo na doručovanie výpovede v uvedený deň, je nutné konštatovať, že žaloba podaná žalobkyňou by bola podaná po dvojmesačnej prekluzívnej lehote stanovenej v ustanovení § 77 ZP. Súd prvej inštancie správne konštatoval, že nebola vôľa zamestnávateľa doručovať žalobkyni výpovede z pracovného pomeru datované dňa 3.5.2017, ktoré boli iba prílohou v pracovnej verzii ku žiadostiam o prerokovanie výpovedí so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 ZP, ako aj dňa 26.5.2017 výpoveď datovaná dňom 12.5.2017.

24. Žalobkyňa poukazovala, že zo strany priameho nadriadeného bola šikanovaná a z tohto dôvodu neprijala ponuku novovytvoreného voľného pracovného miesta. Zo žiadneho dôkazu však nevyplýva, že žalobkyňa odmietla ponuku nového pracovného miesta z dôvodu šikany priameho nadriadeného. Z tohto dôvodu žalobkyňa oficiálne nežiadala zamestnávateľa prešetriť uvedenú šikanu. V prípade preradenia na nové pracovné miesto alebo neukončenia pracovného pomeru na pôvodných pracovných miestach by jej priamym nadriadeným bola tá istá osoba a žalobkyňa napriek tomu v súvislosti s tým neuskutočnila žiadne úkony, aby jej tvrdenia boli prešetrené a zabránené tak tvrdenej šikane. Z výpovede svedkyne I. D., ktorá dňom 1.9.2017 začala vykonávať prácu, ktorá bola žalobkyni ponúknutá pred daním výpovedí bolo preukázané, že práce stíha vykonávať v pracovnej dobe, harmonogram práce dodržiava a v prípade, že na niektorom z pracovísk je veľa práce, môže si po dohode s nadriadeným tento upraviť, so šikanou sa na pracovisku nestretla. V súčasnosti uvedené práce vykonáva svedkyňa E. G., ktorá rovnako potvrdila, že práce stíha v rámci harmonogramu. Nebolo preukázané (práve naopak porovnaním pracovných náplní, svedeckými výpoveďami I. D., E. G.), že novoprijaté zamestnankyne vykonávali inú prácu, ako bola ponúkaná práca žalobkyni. Svedok M. C. potvrdil, že došlo u žalovaného k rozdeleniu odborov na prevádzkový odbor a technický odbor a k premenovaniu funkcie vedúcej pracovne na referentku, avšak pracovná náplň je totožná a rovnako aj harmonogram. V lekárskejších správach sa uvádzajú subjektívne uvádzané pocity žalobkyne, ktoré uvádzala pri vyšetrovaní u lekára a tieto ešte sami o sebe nepreukazujú príčinnú súvislosť medzi zdravotnými problémami a tvrdeným šikanóznym prístupom jej priameho nadriadeného. Vykonanie znaleckého dokazovania by bolo nadbytočné a nevhodné, keďže nebolo preukázané, že tvrdená šikana zo strany žalobkyne mala mať príčinnú súvislosť s ponukou voľného novovytvoreného pracovného miesta, žalobkyňa u zamestnávateľa neiniciovala vyšetrovanie takéhoto ňou tvrdeného správania. Procesné pochybenie súdu prvej inštancie, že nerozhodol o zamietnutí navrhovaného dôkazu, nemá za následok nesprávnosť rozhodnutia vo veci samej. Z dôvodu nepreukázania príčinnej súvislosti tvrdenej šikany s odmietnutím novovytvoreného voľného pracovného miesta sa odvolací súd ani nezaobrá odvolacou námietkou nevykonania dôkazov nelegálne získanými nahrávkami na CD nosiči a nevypočutia ďalších navrhovaných svedkov, na preukázanie tvrdenej šikany.

25. Ďalšou odvolacou námietkou žalobkyne bolo, že súd prvej inštancie nepripustil zmenu návrhu, ktorým sa domáhala určenia, že pracovný pomer pre pozíciu pokladníčky medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá. V tejto súvislosti je nutné konštatovať, že žalobkyňa týmto procesným úkonom rozšírila žalobu o ďalší výrok, ktorého sa domáhala oproti pôvodným výrokom v písomne podanej žalobe. V priebehu konania žalobkyňa tvrdila a preukázala písomnú hmotnú zodpovednosť, že od 29.6.2016 vykonávala aj pozíciu pokladníčky a táto pozícia písomným rozhodnutím o organizačnej zmene nebola zrušená. Žalobkyňa však nepreukázala, že by došlo k ústnej zmene pracovnej zmluvy (teda, či na pozícii vedúcej práčovne alebo na pozícii skladníčky práčovne) na pokladníčku. Svedkyňa Ing. G. R. potvrdila, že žalobkyňa zastupovala pokladňu, nakoľko pokladníčka bola dlhodobo chorá a bežne sa stáva, že zamestnanci zastupujú jeden druhého, ak s tým súhlasia. Žalovaná nenamietala, že funkciu pokladníčky vykonávala iba ako zástup počas dlhodobej práceneschopnosti pokladníčky. Svedok Bc. Q. H. potvrdil, že keď nastúpil do funkcie, žalobkyňa už vykonávala i funkciu pokladníčky, nemal však vedomosť o tom, či uvedené bolo uskutočnené aj nejakým dodatkom k pracovnej zmluve. Z takto zisteného skutkového stavu je nutné konštatovať, že bolo preukázané, že žalobkyňa vykonávala funkciu pokladníčky, avšak iba na zástup počas práceneschopnosti pokladníčky a sama potvrdila, že uvedené vykonávala do apríla 2017 (č.l.310 p.v.), teda v čase podania sporných výpovedí už funkciu pokladníčky nevykonávala a nepreukázala, že by došlo k zmene pracovnej zmluvy dodatkom (aj ústne) a konkrétne ktorej pracovnej zmluvy, nakoľko mala uzatvorené dve pracovné zmluvy, a to na pozíciu vedúcej práčovne a na pozíciu skladníčky práčovne. Navyše sama žalobkyňa listom zo dňa 24.10.2017 (č.l. 23) oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa dohodnutých pracovných zmlúv zo dňa 30.11.2012 na pozícii skladníčka v práčovni a vedúca práčovne. V prípade posudzovania odôvodnenosti použitia výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ ZP treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a skúmať či u zamestnávateľa došlo k nejakej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. Aj z listinných dôkazov vyplýva, že organizačná zmena sa dotýkala pracovnej pozície vedúcej práčovne a pracovnej pozície skladníčky v práčovni a žalobkyňa mala uzavretú pracovnú zmluvu so žalovaným na tieto dve pracovné pozície a žalobkyňa žalobou sa domáhala neplatnosti práve týchto výpovedí, a preto tieto boli aj predmetom konania. V tejto súvislosti by bolo nadbytočné aj vykonať dôkaz dopytom na VÚC Žilina alebo VÚB a.s., kto mal podpisový vzor za žalovaného a ukladal hotovosť na účet žalovaného, keď uvedené napokon v konaní medzi stranami ani nebolo sporné.

26. Pokiaľ žalobkyňa poukazuje v odvolaní na ustanovenie § 320 CSP, že môže navrhovať dôkazy do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej, odvolací súd súhlasí s takýmto názorom, avšak svojim procesným úkonom žalobkyňa nenavrhovala ďalšie dôkazy, ale zmenu predmetu konania. Preto na uvedené sa nedotýka ustanovenie § 320 CSP. Prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany v zmysle § 320 CSP mohla žalobkyňa počas konania dopĺňať v rámci konania do vyhlásenia rozsudku vo veci samej k predmetu konania, ktoré bolo v zmysle písomnej žaloby.

27. Citovanie svedeckých výpovedí žalobkyňou v odvolaní, keď táto bližšie neodôvodnila, v čom konkrétnom mal súd prvej inštancie tieto svedecké výpovede nesprávne vyhodnotiť, nepostačuje. Napriek tomu odvolací súd preskúmal rozsudok i v tomto rozsahu a nezistil žiadne pochybenia súdu prvej inštancie pri vyhodnocovaní svedeckých výpovedí v ich jednotlivostiach, ako aj vo vzájomnej súvislosti s ostatnými dôkazmi vykonanými v konaní pred súdom prvej inštancie. V citáciách svedeckých výpovedí žalobkyňa niektoré časti výpovede zvýrazňuje, avšak jedná sa o skutočnosti, s ktorými sa odvolací súd už vyššie vysporiadal (napr. práca v pokladni, prevzatie náplne ponúkanej práce a harmonogramu svedkom Q. P., premenovanie funkcie vedúcej práčovne na referentku a podobne).

28. Odvolací dôvod, že nemal možnosť jej právny zástupca po výpovedi svedkyne Ing. G. R. sa vyjadriť k tejto výpovedi považuje za nedôvodnú odvolaciu námietku, nakoľko strany mali možnosť zhodnotiť celé dokazovanie vykonané pred súdom prvej inštancie v rámci záverečnej reči pred vyhlásením rozsudku vo veci samej.

29. Vytýkaný procesný nedostatok súdu prvej inštancie o nevyhlásení uznesenia o skončení dokazovania na zvukovej nahrávke z pojednávania, na ktorom bol vyhlásený rozsudok vo veci nemá za následok nesprávnosť rozhodnutia. Zákonná koncentrácia žalobkyne (ako slabšej strany sporu) je posunutá v zmysle § 320 CSP najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej a u nej sa nepoužijú ustanovenia o sudcovskej koncentrácii a zákonnej koncentrácii konania. Naopak sa dotýka sudcovská koncentrácia v zmysle ustanovenia § 153 CSP, ako aj zákonná koncentrácia v zmysle § 154 CSP strany

žalovaného. V neposlednej rade v tejto súvislosti je nutné poukázať na ustanovenie § 366 CSP, ktoré upravuje novoty v odvolacom konaní, keď presne stanovuje, v ktorých prípadoch sa môžu prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvej inštancie v odvolaní použiť.

30. Odvolací súd napokon poukazuje na to, že súd prvej inštancie vo veci zistil správne skutkový stav a tento aj správne vyhodnotil a odôvodnenie napadnutého rozsudku spĺňa požiadavky ustanovenia § 220 ods. 2 CSP, s ktorým odôvodnením sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožňuje a v celom rozsahu naň odkazuje. Odôvodnenie rozhodnutia obsahuje dostatok skutkových a právnych záverov, pričom odvolací súd nezistil, že by tieto závery boli svojvoľné alebo zjavne neodôvodnené a nevyplývajú z nich ani taká aplikácia príslušných ustanovení Zákonníka práce, ktorá by bola popretím ich podstaty a zmyslu. Skutočnosť, že konanie pred súdom prvej inštancie neprebiehало a neskončilo podľa predstáv žalobkyne a že nebolo rozhodnuté v súlade s jej názorom, nezakladá to dôvod na zrušenie rozhodnutia súdu prvej inštancie. Do obsahu základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR (resp. práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd) nepatrí právo dožadovať sa toho, aby súdy preberali alebo sa riadili výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré sporová strana predkladá (II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03, IV. ÚS 340/04, III. ÚS 284/08). Preto nie je možné ani prihliadať na odvolaciu námietku žalobkyne ohľadne tvrdenia o "spolitizovaní" procesu, nakoľko uvedené ničím nepodložila a jedná sa iba o jej subjektívny pocit, ničím nepodložený, keďže výsledok konania nebol podľa jej predstáv. Konanie pred súdom prvej inštancie tomu nenasvedčuje, obe strany mali rovnakú možnosť vyjadriť sa k veci, k vykonanému dokazovaniu, k priebehu konania a k vyjadreniam protistrany. Súd nie je viazaný v civilnom sprovom konaní návrhmi procesných strán (ani slabšej strany) na vykonanie dokazovania a nie je povinný vykonať všetky nimi navrhované dôkazy, pričom posúdenie návrhu na vykonanie dokazovania a rozhodnutie, ktoré z navrhnutých dôkazov budú v rámci dokazovania vykonané, je aj v konaní so slabšou stranou vecou súdu, a nie strán sporu. Ak súdom prvej inštancie neboli vykonané všetky navrhované dôkazy žalobkyňou, nemožno to považovať za procesnú vadu konania znemožňujúcu realizáciu jej procesných oprávnení a ani za „spolitizovaný“ proces. Zo strany žalobkyne sa v odvolaní jedná len o všeobecné konštatovanie, že malo k tomu dôjsť z dôvodu, že žalovaný je zdravotníckou organizáciou s chápadlami do najvyšších sfér.

31. Žalobkyňa vo vyjadrení k duplike zo dňa 09.09.2019 poukazovala na rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp.zn.4MCdo 5/2010, 8Cdo 194/2017, 5Cdo 42/2010, 3 Cdo 234/2018 s tým, že v prejednávanej veci jej žalovaná doručila výpoveď z pracovného pomeru a z dokazovania vyplynulo, že o tejto zvažovala 3 mesiace pred samotnou výpoveďou, pričom žalobkyňa bola v tom čase práceneschopná, čo možno označiť za špekulatívne a keď jej v čase pretrvávajúcej práceneschopnosti neponúkla vhodné pracovné pozície, tak konala v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a porušila zákaz diskriminácie, nakoľko ju v porovnaní s ďalšími zamestnancami znevýhodnila. Do zápisnice na pojednávaní konanom dňa 08.01.2019 (č.l. 309 p.v.) právny zástupca žalobkyne zhrnul obdobia dočasnej práceneschopnosti žalobkyne, a to od 23.01.2017 do 02.04.2017, 09.05.2017 do 26.05.2017 a od 28.08.2017 do 30.09.2017. Rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté žalovaným dňa 06.04.2017, žalobkyňa bola ponúkaná práca na voľnom novovytvorenom mieste dňa 25.04.2017, ktorú podpisom dňa 02.05.2017 odmietla. Výpovede boli zástupcami zamestnancov prerokované dňa 11.05.2017. Výpovede z pracovného pomeru datované 12.05.2017 jej boli doručované po ukončení dočasnej práceneschopnosti dňa 01.06.2017. Z uvedeného je možné konštatovať, že rozhodnutie o organizačnej zmene a ponuka voľného pracovného miesta bolo uskutočnené v čase keď žalobkyňa nebola dočasne práceneschopná. Rozhodnutia, na ktoré žalobkyňa poukazovala riešili situáciu, keď v rámci organizačnej zmeny sa stali nadbytočnými viacerí zamestnanci. V danom prípade boli zrušené pracovné miesta, ktoré sa v zmysle pracovných zmlúv dotýkali iba žalobkyne. Žalobkyňa v konaní netvrdila ani nepreukázala, že aj iný zamestnanec bol na rovnakých pracovných pozíciách a na rovnaký pracovný úväzok, ako bolo prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene a v tejto súvislosti pri výbere, ktorého zamestnanca sa takto prijatá organizačná zmena dotkne, sa mal žalovaný voči nej správať diskriminačne. V rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp.zn. 3Cdo 234/2018 v bode 43. odôvodnenia sa konštatuje, že konanie zamestnávateľa voči zamestnankyni (žalobkyni) malo znaky diskriminácie a rozporu so zásadou rovnakého zaobchádzania v súvislosti s ponukou voľného pracovného miesta, nakoľko tieto voľné miesta boli postupne obsadzované počas jej práceneschopností. Odvolací súd musí opäť konštatovať, že v preskúmvanej veci sa nejedná o taký prípad, žalobkyňa bolo ponúkané voľné pracovné miesto dňa 25.04.2017 a táto ho písomne odmietla dňa 02.05.2017, teda nie počas

jej práceneschopnosti. Navyše ani netvrdila, že v čase jej práceneschopnosti boli okrem ponúkaného voľného pracovného miesta u žalovaného aj iné voľné pracovné miesta, ktoré jej nebolo ponúknuté. Na základe uvedených skutočností nie je možné prijať záver, že žalovaný sa voči žalobkyni správal diskriminačne oproti iným zamestnancom.

32. Vychádzajúc z vyššie uvedeného, odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil spolu so závislým výrokom o nároku na náhradu trov konania, keď súd prvej inštancie správne aplikoval zásadu úspechu v konaní.

33. O trovách odvolacieho konania rozhodol s poukazom na ustanovenie § 396 ods. 1 CSP aplikujúc ustanovenie § 255 ods. 1 CSP a úspešnej žalovanej priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti neúspešnej žalobkyni. O výške týchto trov bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozhodnutia súdom prvej inštancie (§ 262 ods. 2 CSP).

34. Rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním pomerom hlasov 3:0.

### **Poučenie:**

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

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

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

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

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

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. 1 a 2 CSP)

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

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

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

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

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

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde. (§ 427 ods. 1 a 2 CSP)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh). (§ 428 CSP)

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

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

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