

Súd: Mestský súd Košice  
Spisová značka: K2-12Cpr/5/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7221206024  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 02. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Petra Hrebíčková  
ECLI: ECLI:SK:MSKE:2024:7221206024.12

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Košice sudkyňou JUDr. Petrou Hrebíčkovou v právnom spore žalobcov: 1/ A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. XX, C., 2/ A. B., bytom E. X, C., obaja zastúpení Advokátskou kanceláriou JUDr. Peter Kerecman spoločnosť s ručením obmedzeným, IČO: 36 588 725, so sídlom Rázusova 1, Košice, proti žalovanému: Národné divadlo Košice, IČO: 31 299 512, so sídlom Hlavná 58, Košice, zastúpený Advokátskou kanceláriou WERNER & CO. s.r.o., IČO: 36 869 643, so sídlom Žltá 2/F, Bratislava, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru s prísl. o vzájomnej žalobe na zaplatenie odstupného,

### rozhodol:

I. Určuje, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni 1/ žalovaným dňa 8. apríla 2021 z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je **n e p l a t n á**.

II. Určuje, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobcovi 2/ žalovaným dňa 30. marca 2021 z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je **n e p l a t n á**.

III. Žalobcom 1/ a 2/ proti žalovanému **p r i z n á v a** nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

IV. Návrh žalovaného na určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej zamestnával žalobcov **z a m i e t a**.

V. Nárok žalobcov na náhradu mzdy s prísl. a vzájomnú žalobu žalovaného o zaplatenie odstupného **v y l u č u j e** na samostatné konanie.

VI. Žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť na účet Mestského súdu Košice súdny poplatok vo výške 99,50 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

### odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa žalobou doručенou súdu dňa 12.8.2021 domáhala určenia neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru výpoveďou žalovaného zo dňa 8.4.2021, ako aj náhrady mzdy a trov konania (konanie vedené pod sp. zn. K2-12Cpr/5/2021).

2. Žalobca sa žalobou doručенou súdu dňa 23.8.2021 domáhal určenia neplatnosti skončenia jeho pracovného pomeru výpoveďou žalovaného zo dňa 30.3.2021, ako aj náhrady mzdy a trov konania (konanie sa pôvodne viedlo pod sp. zn. 12Cpr/6/2021).

3. Uznesením sp. zn. K2-12Cpr/5/2021 zo dňa 19.9.2023 súd v súlade s § 166 ods. 1 CSP spojil obe veci na spoločné konanie, ktoré konanie sa ďalej viedlo pod sp. zn. K2-12Cpr/5/2021. Predmetné uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 28.9.2023.

4. Žalobu žalobcovia skutkovo zdôvodnili tým, že pracovný pomer u žalovaného ako zamestnávateľa bol v prípade žalobkyne 1/ založený pracovnou zmluvou zo dňa 28.8.1991, naposledy zmenenej 24.4.2019, druh práce herec s miestom výkon práce Národné divadlo Košice (pôvodne Štátne divadlo Košice) v pracovnom útvare- činohra, popis práce- tvorivá interpretácia mimoriadne náročných rolí hudobnodramatického diela alebo dramatického diela s dosahom na ich prezentáciu na celoštátnej a medzinárodnej úrovni s funkčným platom naposledy určeným vo výške z 26.2.2021 sumou 1.261 eur mesačne. U žalobcu 2/ bol pracovný pomer u žalovaného založený pracovnou zmluvou zo dňa 28.11.2013, naposledy zmenenej Dodatkom č. 5 zo dňa 31.7.2020, druh práce herec s miestom výkonu práce Národné divadlo Košice, v pracovnom útvare - činohra, popis práce- tvorivá interpretácia mimoriadne náročných rolí hudobnodramatického diela alebo dramatického diela s dosahom na ich prezentáciu na celoštátnej a medzinárodnej úrovni. Žalobkyni 1/ bolo dňa 8.4.2021, na osobnom stretnutí v orchestrálnej skúšobni v budove divadla za prítomnosti F. G.- vedúceho úseku podporných činností, C. H.- podnikový právnik, I. H.- personalistka, J. J.- hlavný kontrolór a B. C.- riaditeľa činohry, ústne oznámené, že na základe písomného rozhodnutia riaditeľa o organizačnej zmene bol znížený počet pracovných pozícií okrem iného o dve pracovné pozície „herec“ a pracovná pozícia žalobkyne 1/ bola zrušená k 1.4.2021. Žalobkyni boli žalovaným ústne ponúknuté voľné pracovné miesta a to „vedúci pánskej krajčírskej dielne a „osvetľovač a bola vyzvaná, aby sa vyjadrila, či niektorú z týchto pracovných pozícií prijíma. Žalobkyni bola predložená žalovaným predpripravená listina „Ponuka voľného pracovného miesta“ datovaná dňom 30.3.2021, aby svojim podpisom potvrdila uskutočnenie ponuky uvedených voľných pracovných miest, uviedla, či a ktoré z nich prijíma alebo uviedla, že neprijíma ani jednu ponúknutú pracovnú pozíciu s tým, že v takom prípade sa z tohto dôvodu stáva pre zamestnávateľa nadbytočnou, zamestnávateľ nemá možnosť ju naďalej zamestnávať a preto sa zamestnávateľ rozhodol dať jej výpoveď z pracovného pomeru. Žalobkyňa oznámila žalovanému, že ponuku voľných pracovných miest zväží, požiadala žalovaného aj s potrebným vysvetlením o poskytnutie času na vyjadrenie, to že ponuku zväží uviedla aj na predloženú listinu, listinu podpísala a žiadnu z uvedených možností nevyznačila. Žalovaný jej rovnopis listiny odmietol odovzdať, preto si z nej vyhotovila fotografiu a v tejto podobe ju odovzdala zamestnávateľovi. Bezprostredne potom jej žalovaný doručil výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť zamestnanca z 8.4.2021 a vyzval ju, aby svojim podpisom potvrdila jej doručenie, čo žalobkyňa 1/ urobila. Ako vyplynulo z výpovede, pracovný pomer bol žalovaným vypovedaný pre nadbytočnosť žalobkyne podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP s tým, že na základe písomného rozhodnutia generálneho riaditeľa žalovaného č. 4/2021 o organizačnej zmene z 24.3.2021 bol s účinnosťou k 1.4.2021 znížený počet pracovných miest okrem iného aj na pracovnej pozícii „herec“ o dve miesta, pracovné miesto žalobkyne bolo zrušené s účinnosťou od 1.4.2021, na základe čoho sa žalobkyňa stala pre žalovaného nadbytočnou, žalovaný ju nemá možnosť ďalej zamestnávať a ani nemá pre žalobkyňu inú vhodnú prácu v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce žalobkyne. Vo výpovedi bolo uvedené, že výpovedná doba vzhľadom na to, že žalobkyňa odpracovala u žalovaného takmer 30 rokov, je trojmesačná, uplynie 31.7.2021 a žalobkyni patrí v zmysle podnikovej Kolektívnej zmluvy na roky 2019-2021 odstupné vo výške päťnásobku funkčného platu. Zároveň bolo vo výpovedi uvedené, že žalovaný prerokoval výpoveď so základnými organizáciami odborových zväzov, ktoré u neho pôsobia, dňa 30.3.2021. Rovnaký postup zo strany žalovaného bol uplatnený aj pri žalobcovi 2/ v kancelárii generálneho riaditeľa H. a za jeho prítomnosti, ako aj prítomnosti zamestnancov žalovaného, a to C., G., H., H., kedy mu dňa 30.3.2021 pred daním výpovede bola daná ústna ponuka dvoch vyššie uvedených voľných pracovných miest, na ktorú reagoval žalobca 2/ tak, že potrebuje o týchto ponukách porozmýšľať, preto nevyznačil na ponuke, či prijíma alebo neprijíma. Žalovaný mu rovnopis listiny odmietol odovzdať, preto si z neho vyhotovil fotografiu a v tejto podobe ju žalobca 2/ odovzdal zamestnávateľovi. Bezprostredne potom pristúpil žalovaný k výpovedi z dôvodu nadbytočnosti žalobcu 2/, pričom výpovedná doba v zmysle výpovede, bola trojmesačná, vzhľadom na to, že žalobca 2/ odpracoval u žalovaného takmer 8 rokov a uplynie 30.6.2021. Žalobcovi 2/ patrí v zmysle podnikovej Kolektívnej zmluvy na roky 2019-2021 odstupné vo výške trojnásobku funkčného platu. Zároveň bolo vo výpovedi uvedené, že žalovaný prerokoval výpoveď so základnými organizáciami odborových zväzov, ktoré u neho pôsobia, dňa 30.3.2021.

5. Žalobcovia považujú predmetné výpovede za neplatné z nasledujúcich dôvodov:

- a) zo strany žalovaného nebola vo vzťahu k žalobcom riadne realizovaná ponuka voľných pracovných miest podľa § 63 ods. 2 ZP, pričom žalovaný okrem ponúknutých voľných pracovných miest mal voľné aj iné pracovné pozície, ktoré žalobcom ale neponúkol,
- b) výpoveď daná žalobcom žalovaným nebola riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov,

c) prijatá organizačná zmena nebola dôvodná, naopak bola účelová s cieľom zbaviť sa žalobcov (obmeniť ich), keď žalovaný prijal s nástupom do práce 15.1.2021 do pracovného pomeru na pozíciu „herec“ A. A., ktorého pracovný pomer trval i v čase výpovede žalobcom. Napokon žalovaný aj po výpovedi danej žalobcovi 2/ počítal s jeho obsadením na základe hostovania, preto išlo len o účelovú zmenu, keď ten istý herec má byť nahradený sám sebou.

Ad a) žalovaný si vo vzťahu k žalobcom nespĺnil riadne ponukovú povinnosť, keď pri realizácii ponukovej povinnosti dvoch voľných pracovných miest (osvetľovač a vedúci pánskej krajčírskych dielne), síce ponúkol tieto dve voľné pracovné miesta, na čo žalobcovia reagovali tak, že si to potrebujú zväziť, teda neodmietli ponuku urobenú zo strany žalovaného, avšak žalovaný túto svoju povinnosť vykonal spôsobom, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi, je zneužitím postavenia zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi. Žalovaný potom, čo žalobcovia uviedli, že ponuku si potrebujú zväziť (žalobca 2/ uviedol, že sa potrebuje poradiť s právnikmi), reagoval tak, že im odmietol vydať žalobcom rovnopis ponuky obsahujúcej bližšie údaje o ponúknutých voľných pracovných miestach a vzápätí žalobcom (žalobkyni 1/ dňa 8.4.2021 a žalobcovi 2/ dňa 30.3.2021) doručil výpoveď z pracovného pomeru. Z uvedeného je zrejmé, že žalovaný nemal skutočný záujem umožniť žalobcom pokračovať v práci a uzatvoriť s nimi dohodu o prevedení na inú prácu.

Ad b) žalovaný neprerokoval riadne výpoveď žalobcov, tak ako to má na mysli § 74 ZP v spojení s § 237 ZP. Podľa Kolektívnej zmluvy na roky 2019-2021 medzi žalovaným a odborovými organizáciami Základnou organizáciou Odborového zväzu masmédií pri Národnom divadle KE a Základnou organizáciou Únie Odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska pri Národnom divadle KE uzatvorenej dňa 26.6.2019, časť B bod 6.1.: Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a výborov základných organizácií, pričom sa ich stanoviská zaznamenávajú v zápise o prerokovaní. K takémuto prerokovaniu nedošlo, nakoľko nedošlo k prerokovaniu výpovede s výbormi odborových organizácií, ale len s ich predsedami. V prípade žalobcov, žalovaný listom z 24.3.2021 jednostranne oznámil predsedom odborových organizácií svoje rozhodnutie o výpovedi žalobcom, konštatoval bez uvedenia akéhokoľvek dôvodu, že žalobcov určil za nadbytočných a autoritatívne stanovil termín ústneho prerokovania už na štvrtý pracovný deň po doručení tohto listu, hoci za danej pandemickej situácie členovia výborov základných organizácií mali nariadenú prácu mimo pracoviska, nemal umožnený vstup na pracovisko (Smernica žalovaného č. 3/2021 z 1.3.2021), platil zákaz vychádzania v zmysle uznesenia vlády č. 94/2021 Z.z. a boli nariadené obmedzenia režimu vstupu do priestorov zamestnávateľa v zmysle vyhl. UVZ SR č. 132/2021 s účinnosťou od 20.3.2021. Následne žalovaný iba za účasti predsedov základných organizácií týmto nechal 30.3.2021 podpísať vopred pripravený zápis zo stretnutia. Žalovaný zástupcom zamestnancov poskytol vo vzťahu k svojmu zámeru skončiť pracovný pomer so žalobcami len tie informácie, ktoré boli uvedené v oboch týchto listinách. Žalovaný tak neposkytol odborovým organizáciám všetky potrebné informácie, naopak dokonca im vo vzťahu k žalobcom poskytol nepravdivé informácie. Ako vyplýva z listu z 24.3.2021, žalovaný nepravdivo informoval zástupcov zamestnancov o tom, že žalobcov nemá možnosť ďalej zamestnávať a nemôže im ponúknuť inú vhodnú prácu, hoci neskôr (8.4.2021 v prípade žalobkyne 1/ a 30.3.2021 v prípade žalobcu 2/) im vhodné pracovné miesto, ktoré bolo voľné aj 24.3.2021, ponúkol. Žalovaný pritom neinformoval zástupcov zamestnancov, či a akými voľnými miestami v rozhodnom čase disponuje. Z obsahu zápisu z 30.3.2021 vyplýva, že žalovaný úplne nepravdivo informoval zástupcov zamestnancov o tom, že žalobkyni už ponúkol 30.3.2021 dve voľné pracovné miesta a žalobkyňa ponuku neprijala (ponuka jej pritom bola urobená až 8.4.2021 bezprostredne pred výpoveďou). Rovnako tak nepravdivo informoval zástupcov zamestnancov, že žalobca 2/ odmietol ponúknuté voľné pracovné miesta. Poskytnutie nepravdivých informácií znemožňuje zákonom predpokladanú možnosť reakcie zástupcov zamestnancov, tým aj ochranu práv zamestnancov pred svojvoľným prepúšťaním zo strany zamestnávateľa a popiera účel účasti zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru. Postup žalovaného tak bol čisto formalistický a neprimeraný, ktorý nesledoval naplnenie zmyslu inštitútu prerokovania; žalovaný tým znemožnil zákonom predpokladanú reakciu zástupcov a možnosť vyjadrenia sa k podanej žiadosti. Žalovaný tak informoval zástupcov zamestnancov neprimerane všeobecne, sčasti nepravdivo a jeho konanie bolo len formálne. Žalovaný tak postupoval nie za účelom získania stanoviska zástupcov zamestnancov k výpovedi žalobcov, ale len za tým účelom, aby dosiahol súlad svojho postupu so zákonom, ide tak o chybný výkon práva, ktorý aj keď je v súlade so zákonom, je to výkon práva len zdanlivý. Účelom takého to konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu. V tomto smere poukázali žalobcovia na rozsudok NS SR sp. zn. 5Cdo/140/2010 z 28.9.2010; sp. zn. 5 Cdo/255/2008 z 19.5.2009. Keďže žiadosť zamestnávateľa

o prerokovanie výpovede z 24.3.2021 a ani stretnutie generálneho riaditeľa s predsedami základných organizácií odborových zväzov 30.3.2021 nemožno považovať za riadne prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov, povinnosť žalovaného prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov pred jej daním žalobcom nebola splnená. Žalobkyňa 1/ listom zo dňa 10.6.2021 doručeným žalovanému 11.6.2021 oznámila žalovanému, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ju žalovaný aj naďalej zamestnával a prideloval jej prácu. Žalobca 2/ listom zo dňa 16.4.2021 doručeným žalovanému 20.4.2021 oznámil žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na tom, aby mu žalovaný aj naďalej prideloval prácu. Žalovaný vzájomnou žalobou (čl. 252 spisu) žiadal, aby súd, v prípade určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou žalobcom určil, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby naďalej zamestnával žalobcov podľa § 79 ods. 1 ZP. Zároveň sa žalovaný vzájomnou žalobou domáhal vrátenia odstupného vyplateného žalobcom, nakoľko započítanie nároku na vrátenie odstupného voči nároku na náhradu mzdy nie je v pracovnom práve možné.

6. K žalobe žalobcovia pripojili nasledujúce prostriedky procesného útoku: Pracovná zmluva so žalobkyňou 1/ zo dňa 24.4.2013, popis pracovnej činnosti zo dňa 21.4.2019, oznámenie o výške a zložení funkčného platu umeleckého zamestnanca zo dňa 26.2.2021, rozhodnutie Ministerstva kultúry SR zo dňa 26.10.2015 č. MK-3035/2015-1100/16314 o vydaní zriaďovacej listiny Štátneho divadla Košice, vecné a finančné vymedzenie nehnuteľného majetku k 30.9.2015, individuálna účtovná závierka k 30.9.2015, pracovná zmluva so žalobcom 2/ zo dňa 28.11.20013, pracovná náplň z 1.8.2020, menovací dekrét z 27.11.2013, dodatky č. 1 až 5 k Pracovnej zmluve z 8.6.2015, výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP zo dňa 8.4.2021, výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP zo dňa 30.3.2021, fotografická kópia ponuky voľného pracovného miesta (prvá strana) z 30.3.2021, prepis zvukového záznamu z 30.3.2021 a 8.4.2021 z prevzatia výpovede z Národného divadla KE žalobcami, rozhodnutie generálneho riaditeľa ND KE č. 4/2021 o organizačnej zmene (č.j. 430/2021), dodatok č. 12 k Smernici č. 9/2015 Organizačný poriadok ND KE, žiadosť o prerokovanie výpovedí zo strany zamestnávateľa podľa § 74 ZP zo dňa 24.3.2021, list žalobkyne 1/ zo dňa 10.6.2021, list žalobcu 2/ zo dňa 16.4.2021, list žalobcu 2/ zo dňa 15.4.2021 adresovaný Odborovému zväzu masmédií, list zo dňa 16.4.2021 - odpoveď Odborového zväzu masmédií na list žalobcu 2/, organizačný poriadok č. smernice 9/2015, záznam č. 1/2021 zo dňa 5.3.2021 z pracovného stretnutia s odborovými organizáciami pôsobiacimi pri štátnom divadle v KE, záznam č. 2/2021 zo dňa 18.3.2021 z pracovného stretnutia s odborovými organizáciami pôsobiacimi pri štátnom divadle v KE, záznam č. 3/2021 zo dňa 24.3.2021 o 11:00 hod. z prerokovania organizačnej zmeny v štátnom divadle KE s odborovými organizáciami pôsobiacimi pri zamestnávateľovi, záznam č. 4/2021 z 30.3.2021 o 11:00 hod. z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o skončení pracovných pomerov výpoveďou, príloha č. 1 k Záznamu č. 4/2021 z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o skončení pracovných pomerov výpoveďou, záznam č. 5/2021 z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o skončení pracovného pomeru výpoveďou, CD nahrávka z ND KE zo dňa 30.3.2021, 8.4.2021, kolektívna zmluva na roky 2019-2021 uzatvorená medzi zamestnávateľom ŠD KE a Základnou organizáciou Odborového zväzu masmédií pri ŠD KE a Základnou organizáciou Únie odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska pri ŠD KE z 26.6.2019, smernica č. 3/2021 o Home Office v podmienkach ŠD KE z 1.3.2021, príloha - príkaz na výkon v režime „Home Office“, príloha č. 2, 3-potvrdenie, príloha č. 4- Oboznámenie a poučenie zamestnanca v režime Home Office, dodatok č. 1 k Smernici č. 3/2021 o Home Office, list zo dňa 1.3.2021 adresovaný Výkonným výborom ZO OZ Masmédií pri ŠD KE adresovaný ŠD KE, údaj z webového sídla NOVA TRAINING- elektrotechnické minimum+ osvedčenie § 21.

7. Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť a svoju obranu skutkovo vystaval na tom, že pandémia COVID-19 mala devastačné, ba až likvidačné dôsledky (nielen) na oblasť kultúry, ktorá priniesla výpadky očakávaného príjmu zo vstupného a ďalšie zdroje príjmov. Z týchto dôvodov bola žalovaný nútený pristúpiť k racionalizačným opatreniam, a to aj v oblasti zníženia počtu zamestnancov. Výpoveď daná žalobcom nebola ojedinelá, ale dotýkala sa viacerých zamestnancov, a to tak umeleckého, ako aj iných smerov. Najskôr žalovaný 24.3.2023 prerokoval so zástupcami zamestnancov v zmysle § 237 ZP očakávané zníženie počtu zamestnancov, ktorého stretnutia sa zúčastnil aj štatutárny orgán OZ masmédií pán I., ktorý voči tomuto zámeru nevyslovil žiadne námietky a podpísal záznam č. 3/2021 o prerokovaní racionalizačných opatrení. Dňa 24.3.2021 generálny riaditeľ prijal rozhodnutie č. 4/2021 (č.j. 430/2021), ktorým pristúpil k zníženiu počtu zamestnancov činohry na pozícii herec o dve osoby. V ten istý deň prijal a podpísal žalovaný dodatok č. 13 k organizačnému poriadku, ktorý reflektoval toto

rozhodnutie o organizačnej zmene. Následne po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, žalovaný požiadal zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovedí 8 zamestnancov (medzi nim žalobcov), v ktorej žiadosti uviedol, že nemá možnosť ich ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ani im nemôže ponúknuť inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Termín prerokovania výpovedí bol dohodnutý po odsúhlasení všetkých predsedov odborových organizácií, pričom konkrétny termín navrhol pán Várady. Všetky tri písomné žiadosti o prerokovanie výpovedí (č. 432/2021, 433/2021, 4434/2021) prevzali jednotliví predsedovia odborových organizácií pôsobiacich pri ŠD KE dňa 24.3.2021, čo potvrdili svojimi podpismi na predmetných listinách. Na základe týchto žiadostí došlo dňa 30.3.2021 (po 6 dňoch) k stretnutiu žalovaného a predsedov troch odborových organizácií, o čom bol spísaný záznam č. 4/2021. Zo záznamu vyplynula existencia organizačnej zmeny, doručenie žiadosti o prerokovanie výpovedí ôsmim zamestnancom žalovaného (medzi nimi žalobcom), ako aj existencia dvoch voľných pracovných miest u zamestnávateľa. Prerokovanie prebehlo ústne, pričom žalovaný na začiatku oboznámil zúčastnených s dôvodmi výpovedí a s vykonaným personálnym auditom a prenechal zúčastneným vyjadriť sa k objasneniu dôvodov a k výberu konkrétneho zamestnanca a k výpovedi. O pripravovanej výpovedi bola žalobkyňa informovaná už pred daním výpovede emailom zo dňa 31.3.2021 o 14:08 hod., kedy jej bol zaslaný len vzor výpovede bez osobných údajov. K prijatiu herca A. A. žalovaný uviedol, že tento bol do pracovného pomeru prijatý viac ako dva mesiace pred organizačnou zmenou žalovaného, pričom sa s ním počítalo že bude obsadený do piatich pripravovaných inscenácií (premiér nových predstavení), pričom žalobkyňa 1/ nemala byť obsadená v žiadnej pripravovanej premiére. Napokon išlo o prijatie herca A. na obsadenie mužských úloh, pričom žalobkyňa 1/ stvárňovala ženské role. Výber nadbytočného zamestnanca záleží na rozhodnutí zamestnávateľa. Okrem toho dôvodnosť organizačnej zmeny môže byť daná a j vtedy, ak zamestnávateľ zvyšuje celkový počet svojich zamestnancov. Samotné prijatie p. A. viac ako 2 mesiace pred organizačnou zmenou nemá vplyv na platnosť skončenia pracovného pomeru so žalobcami.

8. K ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 ZP žalovaný uviedol, že síce disponoval dvoma voľnými pracovnými miestami „osvetľovač“ a „vedúci pánskej krajčírkej dielne“ s miestom výkonu práce ND KE, avšak podľa neho neboli tieto pracovné miesta vhodné ani pre jedného zo žalobcov, lebo na nich nemali potrebné vzdelanie, kvalifikáciu, ani skúsenosti. Preto je podľa neho irelevantné, či k nejakej ponuke pracovných miest došlo alebo nie. Navyše asi žalobcovia doteraz zvažujú ponuku, keď sa k nej nevyjadrili. Žalovaný len informoval žalobcov o stave voľných pracovných miest, ku ktorým sa mali možnosť vyjadriť, teda konal nad rámec § 63 ods. 2 ZP. Preto nie je rozhodné, či túto ponuku žalobcovia zvažujú alebo nie. Sám žalobca 2/ napokon v žalobe uviedol, že v prípade predmetných dvoch pracovných miest nešlo o prácu pre neho vhodnú. Žalovaný namietol dôkaz predložený žalobkyňou 1/ ako nečitateľný. Odmietol aj prepis zo stretnutia strán sporu, nakoľko taký záznam nevykonával. Tvrdenie, že žalobkyňa bola pri daní výpovede rozrušená považoval za účelové, nakoľko táto mala vopred vedomosť o tom, že jej bude daná výpoveď.

9. K prerokovaniu výpovede podľa § 74 ZP so zástupcami zamestnancov žalovaný uviedol, že k tomuto prerokovaniu riadne došlo, pričom ak by aj prerokovanie so zástupcami zamestnancov dňa 30.3.2021 nebolo dostačujúce (čo však nie je pravdou), z dôvodu uplynutia lehoty 7 pracovných dní odo dňa 24.3.2021 (kedy riadne žalovaný doručil predsedom odborových organizácií u neho pôsobiacimi žiadosť o prerokovanie výpovedí) sa uplatní nevyvrátiteľná domnienka v zmysle druhej vety § 74 ZP, podľa ktorej platí že k prerokovaniu došlo. Preto námietka žalobcov je bezpredmetná. To, že nedošlo k prerokovaniu výpovedí aj v rámci výborov odborových organizácií nemôže byť na jeho ťarchu. K lehote na prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov uviedol, že kolektívna zmluva v bode 6.2. písm. c) uvádza: „Týka sa to prerokovania : c) výpovede alebo okamžitého skočenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (doložka neplatnosti); povinnosťou odborovej organizácie je prerokovať do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti (teda je stanovená max. lehota 10 dní na prerokovanie). V žiadosti o prerokovanie výpovedí zo dňa 24.3.2021 bol riadne vymedzený dôvod výpovede žalobcov z dôvodu nadbytočnosti, zároveň žiadosť obsahovala aj rozhodnutie č. 4/2021 o organizačnej zmene zo dňa 24.3.2021., č.j. 430/2021, ako aj náležitosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) a konkrétne mená zamestnancov ( žalobcov), ktorí sa stali nadbytočnými. Z tohto dôvodu nebolo potrebné doručovať zástupcom zamestnancov aj výpovede dané žalobcom. Poukázal na rozhodnutie NS SR sp. zn. 1Mcdo/2/2008, sp. zn. 5Cdo 140/2010. K neinformovaniu zástupcov zamestnancov o tom, či a akými voľnými pracovnými miestami disponoval v rozhodnom čase, žalovaný uviedol, že z pohľadu žalobcov nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom, ktoré

by im v zmysle § 63 ods. 2 ZP bol povinný ponúknuť. Naviac v zázname č. 4/2021 boli zástupcovia zamestnancov (ako aj ústne na stretnutí) informovaní, že zamestnávateľ má ku dňu 30.3.2021 voľné iba 2 pracovné pozície (vyššie uvedené). K termínu prerokovania výpovedí uviedol, že nešlo o žiadne jednostranné určenie termínu prerokovania zo strany žalovaného na 30.3.2021, ale tento termín navrhol pán I., následne sa uskutočnilo spoločné stretnutie žalovaného so zástupcami zamestnancov, ktorého predmetom bola diskusia a prerokovanie výpovedí. O tomto stretnutí bol spísaný záznam, ktorý bez výhrad podpísali zástupcovia zamestnancov, medzi nimi aj pán I., ako štatutárny zástupca Základnej organizácie Odborového zväzu masmédií pri žalovanom. Keďže predseda ako štatutárny orgán ZOOZM sa zúčastnil prerokovania výpovedí, svojim podpisom na zázname z prerokovania potvrdil, že výpovede boli prerokované s celou odborovou organizáciou.

10. Žalovaný s vyjadrením k žalobe pripojil nasledujúce prostriedky procesnej obrany: tri žiadosti o prerokovanie výpovede zo dňa 24.3.2021 adresované zástupcom zamestnancov pôsobiacich u žalovaného, vyjadrenie zo dňa 14.5.2021 k písomnosti žalobkyne 1/ zo dňa 16.4.2021, odpoveď zo dňa 18.6.2021, k listu žalobcu 2/ s doručenkou, záznam č. 4/2021 zo dňa 30.3.2021, príloha č. 1 k záznamu č. 4/2021 z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o skončení pracovných pomerov výpoveďou, záznam č. 3/2021 z prerokovania organizačnej zmeny v ŠD KE s odborovými organizáciami pôsobiacimi pri ŠD KE pracovná náplň vedúceho pánskej krajčírkej dielne zo dňa 26.8.2021, list-ZOOZM adresovaný ŠD KE oznámenie zo dňa 7.6.2021, pracovné náplne osvetľovača a vedúceho pánskej krajčírkej dielne, dámskej krajčírkej diele, osvedčenie podľa § 21, výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) z 8.4.2021, ponuka voľného pracovného miesta z 30.3.2021, záznamy č. 2, 3, 4, rozhodnutie Ministerstva kultúry o vydaní zriaďovacej listiny z 26.10.2015, vecné a finančné vymedzenie nehnuteľného majetku k 30.9.2015, individuálna účtovná závierka k 30.9.2015,, odborné spôsobilosti v oblasti BOZP“, správy o činnosti ND KE za rok 2020, 2021, jednotlivé organizačné zmeny prijaté u žalovaného, pracovné zmluvy osvetľovačov, platové dekréty osvetľovačov, organizačný poriadok (Smernica č. 9/2015), organizačná štruktúra k 31.12.2021, zoznam zmlúv o umeleckom hostovaní za rok 2020, 2021.

11. Žalobcovia v replike uviedli, že žalovaný predložil žalobcom ním predpripravenú listinu „Ponuka voľného pracovného miesta“, z obsahu ktorej vyplynulo, že žalovaný ponúka žalobcovi 30.3.2021 a žalobkyňi s dátumom 30.3.2021 (teda jednoznačne antidatovanú) dve voľné pracovné miesta vedúci pánskej krajčírkej dielne a osvetľovač, pričom z listiny rovnako vyplýva, že žiadal žalobcov, aby sa vyjadrili, či niektorú z týchto pozícií prijímajú alebo neprijímajú. Žalobkyňa 1/ reagovala na ponuku s vyjadrením, že zväži, žalobca 2/ zas tak, že sa potrebuje poradiť s právnikmi. Žalovaný bezprostredne potom doručil žalobcom výpoveď. Priebeh ponukovej povinnosti bol zachytený na CD vyhotovenom dňa 30.3.2021 a 8.4.2021. Tak K. G. hovoril o „ponúkanom mieste“ a pani J. výslovne žiadala žalobkyňu 1/: „Tuto vyškrtnite, že prijímam, vyškrtnite, že neprijímam“ (ako to vyplýva z prepisu zvukového záznamu na stretnutí 8.4.2021). K tvrdeniu žalovaného, že listina (kópia) je nečitateľná žalobcovia uviedli, že žalovaný má predsa originál tejto listiny. Žalovaný umožnil žalobcom, aby si odfotili predmetnú ponuku voľných pracovných miest. Podľa žalobcov obrana žalovaného vo vzťahu k realizácii ponukovej povinnosti je založená iba na tom, že dodatočne (vo vyjadrení) zmenil názor na svoj vlastný postup a tentokrát ponúknuté voľné pracovné miesta žalobcom začal považovať za také, ktoré pre žalobcov neboli vhodné. Navyše pokiaľ žalovaný tvrdí, že žalobcovia sa k ponuke nevyjadrili doposiaľ (zrejme stále zvažujú, či ju prijímajú), žalovaný bol zrejme pripravený so žalobcami uzavrieť dohodu o zmene obsahu pracovnej zmluvy. Pokiaľ naopak žalovaný od počiatku vedel, že so žalobcami ani v prípade ich záujmu neuzatvorí dohodu o zmene obsahu pracovnej zmluvy, jeho postup predchádzajúci výpovedi žalobcom z pracovného pomeru bol zjavne v rozpore so zásadou výkonu práv a povinností v súlade s dobrými mravmi. Keď žalobkyňa požiadala o lehotu na vyjadrenie a žalovaný to neakceptoval a doručil jej výpoveď, je zrejme, že žalovaný už nemal záujem žalobkyňi umožniť v pracovnom pomere zotrvať ani na inej pracovnej pozícii. Žalovaný v tejto súvislosti má povinnosť umožniť žalobcom vyjadriť sa k tejto ponuke, pričom ak má byť ponuková povinnosť riadne realizovaná, následne doručiť výpoveď z pracovného pomeru možno až po tom, čo sa zamestnanec k ponuke vyjadrí alebo naopak hoci zamestnanec určil primeranú lehotu na vyjadrenie sa k nej, zamestnanec sa k ponuke nevyjadrí v tejto lehote. Žalovaný neposkytol žiadnu (tobôž primeranú) lehotu a napriek tomu pristúpil k výpovedi danej žalobcom. Poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/2088/1994 z 24.3.1999, R 34/2020). Žalobcovia zotrvali na to, že k riadnemu prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov nedošlo.

12. Žalovaný v duplike zotrval na argumentácii v tom smere, že nešlo o žiadnu ponuku voľných pracovných miest vo vzťahu k žalobcom, ale len o písomné informovanie o voľných pracovných miestach v súlade s kolektívnou zmluvou (bod 2 Politika zamestnanosti). Ani jedno z voľných pracovných miest však nebolo pre žalobcov vhodné. Pozícia osvetľovača si vyžadovala v zmysle vyhlášky č. 508/2009 Z.z., zákonom stanovený certifikát, alebo ďalšie písomné osvedčenie. Pracovná pozícia vedúceho pánskej krajčírkej dielne vyžadovala vzdelanie v odbore a skúsenosti, nakoľko šlo o zhotovovanie najnáročnejších prototypov a modelov scénických kostýmov. Ohľadne primeranej lehoty pri ústnej ponuke voľných pracovných miest, poukázal žalovaný na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7Cdo/223/2020 zo dňa 27.10.2021.

13. Žalobkyňa 1/ v podaní došlom súdu dňa 17.6.2022 uviedla, že na prácu osvetľovača sa vyžaduje osvedčenie podľa § 21 vyhlášky č. 508/2009 Z.z. Žalovaný si bol dobre vedomý toho, že uvedené požiadavky mohla žalobkyňa po predchádzajúcej príprave splniť. Na získanie osvedčenia podľa § 21 citovanej vyhlášky je potrebné absolvovať kurz v trvaní ôsmich týždňov, pričom podmienkou účasti v ňom je maturitou ukončené úplne stredoškolské vzdelanie vrátane gymnaziálneho (ktoré absolvovala žalobkyňa 1/). Podobne rekvalifikačný kurz na krajčírka je bežne realizovaný v obdobnom rozsahu, jeho absolvovaním záujemca získa túto kvalifikáciu a osvedčenie s celoštátnou platnosťou, pričom podmienkou účasti na kurze je iba ukončené základné vzdelanie. K pracovnej náplni predloženej žalovaným (vedúcemu pánskej krajčírkej dielne) uviedla, že táto pracovná náplň bola vydaná 26.8.2021, teda až po tom, čo žalobkyňi uplynula výpovedná lehota (31.7.2021).

14. Žalovaný v priebehu konania navrhol, aby súd určil v prípade vyhovenia žalobe o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby naďalej zamestnával žalobcov. Vzájomnou žalobou sa žalovaný domáhal, aby súd uložil žalobkyňi 1/ zaplatiť žalovanému 6.305 eur (vyplatené odstupné) s prísl. a žalobcovi 2/ zaplatiť žalovanému sumu 4.500 eur (vyplatené odstupné) s prísl., k čomu žalobcovia uviedli, že žalovaný nepreukázal, že takáto suma bola prevedená žalobcom na účet, vzájomnú žalobu považoval za predčasnú, nakoľko súd pri rozhodovaní vychádza zo stavu v čase rozsudku a kým nie je právoplatným rozhodnutím súdu určená neplatnosť skončenia pracovného pomeru, nemožno vyhovieť ani vzájomnej žalobe žalovaného, ktorá je tak predčasná.

15. Súd vo veci nariadil pojednávanie, na ktorom vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi tvoriacimi obsah spisu, ktorých obsah v súlade s § 204 CSP neoboznamoval, prehratím zvukových záznamov, výsluchom žalobcov, výsluchom svedkov (C., G., H., J., L., H., I., G., M.). Právny zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 12.4.2023 uviedol k tvrdeniu žalobcu 2/, že existovala aj iná vhodná práca umeleckého charakteru, že je výsostným právom žalovaného ako zamestnávateľa, či bude vo vzťahu k osobám u neho činným voľiť formu pracovného pomeru alebo formu zmlúv v zmysle autorského zákona. Ak sa teda zamestnávateľ rozhodne šetriť a rozhodne, že viac nemôže zamestnanca z finančných dôvodov zamestnávať, ešte to nevylučuje, aby mu mohol ponúknuť činnosť umeleckého charakteru na základe tzv. externých zmlúv, to znamená zmluvy o vytvorení umeleckého výkonu. K prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov poukázal na rozhodnutie NS SR 3Cdo/36/2019, že postačuje, aby žiadosť o prerokovanie výpovede bola písomne doručená zástupcom zamestnancov, avšak to, či samotné odbory prerokovali výpoveď v rámci výborov, nemôže ísť na vrub zamestnávateľa. Navyše 30.3.2021 sa stretli tak zamestnávateľ ako aj zástupcovia jednotlivých odborov a výpoveď danú žalobcom prerokovali. Právny zástupca žalobkyne 1/ na pojednávaní dňa 24.5.2023 uviedol, že na žalobe zotráva, že pracovnú ponuku síce žalovaný urobil, avšak spôsob, ktorým ju zrealizoval je v rozpore s dobrými mravmi, podľa neho tu existovali aj ďalšie voľné pracovné miesta, ktoré žalovaný mohol žalobcom ponúknuť, napokon nedošlo k riadnemu prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov, poskytol im nepravdivé informácie. Žalovaný uviedol, že zotráva na všetkej svojej argumentácii, zároveň oznámil, že na základe rozhodnutia MK SR č. MK-3905/2023-110/7836 zo dňa 11.4.2023 (č.l. 389 spisu) došlo s účinnosťou od 1.5.2023 k zmene názvu zo Štátneho divadla KE na Národné divadlo Košice.

16. Súd vykonaným dokazovaním zistil nasledujúci skutkový stav:

17. Z Pracovnej zmluvy zo dňa 24.4.2013 mal súd preukázané, že medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobkyňou 1/ ako zamestnancom, bol založený pracovný pomer na dobu neurčitú. Žalobkyňa 1/ sa zaviazala vykonávať druh práce-herec s miestom výkonu práce Štátne divadlo Košice s pracovnou náplňou predstavujúcou interpretáciu mimoriadne náročných rolí hudobnodramatického

diela alebo dramatického diela s dosahom na ich prezentáciu na celoštátnej a medzinárodnej úrovni  
Funkčný plat žalobkyne 1/ bol určený naposledy oznámením o jeho výške 2021z 26.2.2021.

18. Z pracovnej zmluvy zo dňa 28.11.2013 mal súd preukázané, že medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobcom 2/ ako zamestnancom, bol založený pracovný pomer na dobu určitú a to do 30.6.2015. Žalobca 2/ sa zaviazal vykonávať pre žalovaného druh práce- umelecký šéf činohry. Ako deň nástupu do práce bol dohodnutý dátum 1.12.2013. Z menovacieho dekrétu zo dňa 27.11.2013 vyplynulo, že žalobca 2/ bol riaditeľom Mgr. Petrom Himičom menovaný za umeleckého šéfa činohry ND KE. Dodatkom č. 1 zo dňa 8.6.2015 k pracovnej zmluve bol pracovný pomer predĺžený na dobu určitú do 30.11.2015. Dodatkom č. 2 bol pracovný pomer žalobcu predĺžený do 30.6.2017. Dodatkom č. 3 zo dňa 30.12.2015 bol žalobca 2/ prijatý do pracovného zaradenia – riaditeľ činohry. Dodatkom č. 4 k pracovnej zmluve sa pracovný pomer predĺžil do 30.6.2022. Dodatkom č. 5 zo dňa 31.7.2020 bol žalobca 2/ prijatý na pracovnú pozíciu herec a súčasne sa pracovný pomer zmenil na dobu neurčitú.

19. Z rozhodnutia Ministerstva kultúry SR č. MK-3035/2015-110/16314 zo dňa 1.11.2015 vyplynulo, že Národné divadlo Košice dňa 3.7.1945 bolo zriadené ako štátna príspevková organizácia napojená na štátny rozpočet SR, s pôsobnosťou na území SR, ktorej štatutárnym orgánom je generálny riaditeľ vymenúvaný a odvolávaný ministrom kultúry SR. Umeleckými organizačnými zložkami sú Činohra, Opera a Balet ND KE.

20. Z rozhodnutia generálneho riaditeľa č.j. 430/2021, č. 4/2021 (na č.l. 30 spisu) zo dňa 24.3.2021 (11:30 hod.), ktoré nadobudlo účinnosť dňa 1.4.2021 vyplynulo, že tento, za účelom zhospodárnenia správy v ND KE, optimalizácie a racionalizácie (zefektívnenia) práce v organizácii, z dôvodu mimoriadne zložitej ekonomickej situácie v ND KE, spôsobenej najmä výpadkom vlastných príjmov, kvôli pozastaveniu verejných predstavení pre divákov, v zmysle prijímaných opatrení na celoštátnej úrovni, rozhodol o organizačnej zmene na viacerých úsekoch, okrem iného aj na Útvare činohry v ND KE (bod 3 rozhodnutia), a to o zrušení 2 pracovných miest na pozícii „herec“. Rozhodnutie o organizačnej zmene vlastnoručne podpísal generálny riaditeľ ND KE Mgr. Art. Andrej Šoth, ArtD.

21. Z organizačného poriadku (číslo smernice 9/2015 zo dňa 1.1.2016) vyplynulo, že činohra bola rozdelená na dramaturga činohry-1, tajomníka činohry-1, produkčného činohry-1, hercov-24, šepkára-2 a inšpicienta-2. Činohru riadi riaditeľ činohry, ktorý zabezpečuje činnosť súboru po umeleckej a organizačnej stránke. Pripravuje a schvaľuje pracovné plány, plány dovoleniek, schvaľuje dovolenkové nároky, garantuje umeleckú úroveň inscenácie súboru.

22. Z listu výkonného výboru ZO OZM pri ND KE zo dňa 1.3.2021 adresovaného žalovanému, vyplynulo, že od 2.4.2020 výkonný výbor ZO OZM pri ND KE pracuje v zložení C. I.- predseda výkonného výboru ZO OZM pri ND KE, Mgr, art. N. A.. podpredseda, Mgr. Art. A. I.. podpredseda, A. C., M. O..

23. Zo záznamu č. 3/2021 zo dňa 24.3.2021 ( 11:00 hod.) vyplynulo, že sa konalo pracovné stretnutie medzi žalovaným a zástupcami 3 odborových organizácií u neho pôsobiacimi, na ktorom generálny riaditeľ podľa ust. §237 ods. 2 ZP oznámil zamýšľanú organizačnú zmenu, ktorej obsahom malo byť zrušenie niektorých pracovných pozícií, okrem iného aj 2 pozícií herec s účinnosťou od 1.4.2021, čím dôjde k zníženiu počtu zamestnancov u žalovaného. Zástupcovia zamestnancov vzali túto informáciu na vedomie a nemali k nej žiadne pripomienky. Za žalovaného boli prítomní generálny riaditeľ H. a zamestnanci G., J., A., L., H., H., C., N.. Za zástupcov zamestnancov boli prítomní p. M., G. a I.. Prítomné osoby vlastnoručne podpísali predmetný záznam.

24. Z troch písomných žiadostí zo dňa 24.3.2021 (č.l. 108-109 spisu) s rovnakým obsahom vyplynulo, že žalovaný písomne požiadal zástupcov zamestnancov (3 odborových organizácií u neho pôsobiacich) o prerokovanie výpovedí, ku ktorým pristúpil zamestnávateľ po rozhodnutí o organizačnej zmene č. 4/2021 zo dňa 24.3.2021, č.j. 430/2021 o znížení počtu zamestnancov z dôvodu zhospodárnenia, optimalizácie v organizácii, z dôvodu pozastavenia vlastných príjmov, pozastaveniu verejných predstavení. Zároveň žalovaný oznámil zástupcom zamestnancov, že uskutočnil výber nadbytočných zamestnancov, okrem iného aj žalobcov 1/ a 2/, ktorých mená uviedol na predmetnej žiadosti. Zároveň uviedol, že ich nemá možnosť ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas, v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce a nemá možnosť im ponúknuť ani inú vhodnú prácu v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce. Zároveň žalovaný oznámil, že z tohto dôvodu sa rozhodol dať výpoveď uvedeným

zamestnancom podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Žalovaný požiadal v súlade s § 74 ZP o prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré sa uskutoční hneď po skončení prerokovania organizačnej zmeny a to dňa 30.3.2021 v kancelárii gen. riaditeľa ND KE v budove riaditeľstva v skúšobni ND KE o 11:00 hod. Všetky tri písomné žiadosti prevzali za zástupcov zamestnancov pôsobiacich u žalovaného p. I., M. a pán G..

25. Zo záznamu č. 4/2021 zo dňa 30.3.2021 (11:00 hod.) vyplynulo, že v tento deň v budove riaditeľstva a skúšobní ND KE-zborovej sále po doručení žiadosti žalovaného zástupcom zamestnancov (24.3.2021) o prerokovanie výpovede zo strany žalovaného, oznámení dôvodu organizačnej zmeny s cieľom zhospodáriť správu v ND KE, na základe ktorej došlo okrem iného aj k zrušeniu dvoch miest na pracovnej pozícii herec, v dôsledku čoho sa zamestnanci, ktorých mená tvorili Prílohu č. 1 k tomuto záznamu, sa stali nadbytočnými. Z obsahu záznamu vyplynulo, že žalovaný oznámil, že má ku dňu 30.3.2021 voľné dve pracovné pozície, konkrétne vedúci pánskej krajčírkej dielne, s požiadavkou minimálne stredného vzdelania v odbore krajčír, osvetľovač s požiadavkou minimálne úplného stredného odborného vzdelania v odbore elektro a splatným osvedčením o odbornej spôsobilosti vydaným v zmysle § 16 zák. č. 124/2006 Z.z. o BOZP a vyhlášky č MPSVaR SR č. 508/2009 Z.z., ktoré boli dňa 30.3.2021 ponúknuté dotknutým zamestnancom, avšak ponuku zamestnávateľa ani jeden z nich neprijal. Inú možnosť týchto zamestnancov ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce zamestnávateľ nemal, a ani im nemá možnosť ponúknuť inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, vrátane inej vhodnej práce, na ktorú sa vyžaduje podrobenie predchádzajúcej príprave. Z obsahu tejto listiny vyplynulo, že zástupcovia zamestnancov boli oboznámení s rozhodnutím generálneho riaditeľa č. 4/2021 zo dňa 24.3.2021 o organizačnej zmene a bolo s nimi prerokované skončenie pracovných pomerov vyššie uvedených zamestnancov výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Predmetný záznam vlastnoručne podpísali prítomní zástupcovia zamestnancov, pán I., M., G., ako aj gener. riaditeľ žalovaného p. H. a zamestnanci žalovaného p. G., J., L., H., P. H.. Z prílohy č. 1 k predmetnému záznamu vyplýva zoznam mien zamestnancov, ktorých sa organizačná zmena č. 4/2021 zo dňa 24.3.2021 dotkla, okrem iného aj žalobcov 1/ a 2/ ako hercov.

26. Z výpovede zo dňa 30.3.2021 (čl. 24 spisu) vyplynulo, že žalovaný dal žalobcovi 2/ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, a to na základe písomného rozhodnutia generálneho riaditeľa č. 4/2021 o organizačnej zmene zo dňa 24.3.2021, ktorou sa s účinnosťou od 1.4.2021 zrušili okrem iného aj pracovné pozície hercov o 2. Zároveň žalovaný oznámil žalobcovi, že nemá možnosť ho ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, a ani nemá pre neho inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, vrátane inej vhodnej práce, na ktorú sa vyžaduje podrobenie sa predchádzajúcej príprave. Žalovaný oznámil žalobcovi 2/ vo výpovedi, že táto bola vopred prerokovaná dňa 30.3.2021 o 11:00 hod. so ZO OZM, so ZO ÚOZ profesionálnych hudobníkov a so ZOÚ baletu pri ND KE. Podľa výpovede výpovedná doba žalobcu 2/ vzhľadom na počet odpracovaných rokov u žalovaného (7 rokov a 12 dní) činila 3 mesiace podľa § 63 ods. 3 ZP a skončila sa uplynutím posledného dňa príslušného mesiaca, t.j. 30.6.2021. Žalobcovi 2/ zároveň v zmysle § 76 ZP a čl. II ods. 4 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov v znení predpisov na rok 2021 a sekcie C ods. 3.3 podnikovej Kolektívnej zmluvy na roky 2019-2021 patrilo odstupné vo výške 3-násobku jeho funkčného platu, ktoré mu malo byť vyplatené po skončení jeho pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne. Žalobca 2/ svojim vlastnoručným podpisom potvrdil prevzatie predmetnej výpovede 30.3.2021 o 15:50 hod. Prevzatie výpovede žalobcom 2/ potvrdili zamestnanci žalovaného (p. H., H. a G.) vlastnoručnými podpismi na tejto listine dňa 30.3.2021.

27. Z výpovede zo dňa 8.4. 2021 (čl. 20 spisu) vyplynulo, že žalovaný dal žalobkyni 1/ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, a to na základe písomného rozhodnutia generálneho riaditeľa č. 4/2021 o organizačnej zmene zo dňa 24.3.2021, ktorou sa s účinnosťou od 1.4.2021 zrušili okrem iného aj pracovné pozície hercov o 2. Zároveň žalovaný oznámil žalobkyni 1/, že nemá možnosť ju ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, a ani nemá pre ňu inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, vrátane inej vhodnej práce, na ktorú sa vyžaduje podrobenie sa predchádzajúcej príprave. Žalovaný oznámil žalobkyni 1/ vo výpovedi, že táto bola vopred prerokovaná dňa 30.3.2021 o 11:00 hod. so ZOOZM, so ZOÚOZ profesionálnych hudobníkov a so ZOÚ baletu pri ND KE. Podľa výpovede výpovedná doba žalobcu 2/ vzhľadom na počet odpracovaných rokov u žalovaného (29 rokov a 220 dní)

činila 3 mesiace podľa § 63 ods. 3 ZP a skončila sa uplynutím posledného dňa príslušného mesiaca, t.j. 31.7.2021. Žalobkyni 1/ zároveň v zmysle § 76 ZP a čl. II ods. 4 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov v znení predpisov na rok 2021 a sekcie C ods. 3.3 podnikovej Kolektívnej zmluvy na roky 2019-2021 patrilo odstupné vo výške 5-násobku jej funkčného platu, ktoré jej malo byť vyplatené po skončení jej pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne. Žalobkyňa 1/ svojim vlastnoručným podpisom potvrdila prevzatie predmetnej výpovede 8.4.2021. Prevzatie výpovede žalobkyňou 1/ potvrdili zamestnanci žalovaného (p. H., H., J. a G.) vlastnoručnými podpismi na tejto listine dňa 8.4.2021.

28. Prehratím zvukového záznamu zo dňa 30.3.2021 (čl. 306 spisu), ktorý sa zhoduje s jeho prepisom, bol potvrdený opis priebehu doručovania ponuky voľného pracovného miesta a výpovede danej žalobcovi 2/. Pri tejto skutočnosti boli prítomní zo strany žalovaného pán G., C., H. a pani H.. Pán G. najskôr informoval žalobcu 2/ o rozhodnutí generálneho riaditeľa o organizačnej zmene zo dňa 24.3.2021, ktorým sa zrušili okrem iného aj dve pracovné pozície herec, bol vybratý žalobca 2/, ktorého pozícia sa zrušila k 1.4.2021. Pán G. oboznámil žalobcu s ponukou voľných pracovných miest, keď uviedol: „na úvod vás musím informovať o voľných pracovných miestach, ktoré vlastne zamestnávateľ štátne divadlo má k dnešnému dňu k dispozícii“. Následne z ponuky špecifikoval dve pracovné miesta s predpokladaným vzdelaním, funkčným platom. Žalobca 2/ na to reagoval tak, že „musím si všetko rozmyslieť“. Opäť reagoval p. G. „tak som vám ponúkol to miesto“. Žalobca odmietol čokoľvek podpísať. Následne oboznámil p. G. žalobcu s výpoveďou. Na otázku žalobcu, či má podpísať prevzatie týchto dvoch dokumentov reagoval p. G. kladnou odpoveďou. Opätovne sa pán G. vrátil k ponuke, uviedol, že dnešný dátum má napísať žalobca a že „prijímam resp. neprijímam“. Na to reagoval žalobca tak, že nebude nič škrtať, že sa potrebuje poradiť so svojimi právnymi zástupcami. Ponuku si nemohol vziať, tak si ju aspoň odfoťil. Jedno vyhotovenie výpovede podpísal a uviedol dátum 30.3.2021. Pán G. opätovne reagoval „potom dáte nám vedieť respektíve pánovi riaditeľovi čínohry, ako ste sa rozhodol, aby sme?“ Na to reagoval žalobca: „s čím?“ Na záver opäť reagoval pán G.: „Z našej strany je to všetko, čiže s tým, že dáte potom vedieť pánovi riaditeľovi čínohry po konzultáciách s vašimi právnymi zástupcami.“

29. Prehratím zvukového záznamu zo dňa 8.4.2021, ktorý sa zhoduje s jeho prepisom, bol potvrdený opis priebehu doručovania ponuky voľného pracovného miesta a výpovede danej žalobkyni. Pri tejto skutočnosti boli prítomní zo strany žalovaného pán G., C., pani J., H. a pani H.. Pán G. po predstavení jednotlivých zamestnancov prečítal žalobkyni 1/ ponuku voľných pracovných miest, uviedol: „takže prvý dokument, o ktorom Vás budem informovať je ponuka voľného pracovného miesta“. Následne oboznámil rozhodnutie generálneho riaditeľa divadla o organizačnej zmene č. 4/2021, ktorým došlo k zrušeniu okrem iného aj dvoch pracovných pozícií herec. Tým, že žalobkyňa bola jednou z týchto hercov, jej pracovná pozícia sa mala zrušiť k 1.4.2021. Následne p. G. uviedol, ktoré pozície sú voľné a aké sú predpoklady na ich výkon. Na otázku žalobkyne, či si môže túto ponuku vziať reagoval záporne, s tým, že to je „len ponúkané miesto“ a tu je potom tá samotná výpoveď, ktorú si môže žalobkyňa potom zobrať. Následne p. G. zobral ponuku pani J., ktorá upozorňuje žalobkyňu: „tuto vyškrtnite, že prijímam, vyškrtnite, že neprijímam. Následne žalobkyni opäť hovorí p. J.: „ešte ste ne..vyškrtnili prijímam“, na čo reagovala žalobkyňa, že si to musí rozmyslieť, že to mohli poslať mailom, že to sa nedá takto hneď. Bezprostredne na to jej bola predložená výpoveď, kde sa mala podpísať a uviesť dátum 8.4.2021, pričom jej bolo odovzdané jedno vyhotovenie výpovede. Pán G. ju ešte informoval, že výpovedná doba je 3 mesiace a uplynie dňa 31.7.2021, s tým že má nárok na odstupné vo výške päťnásobku jej funkčného platu, že má ešte 17,5 dňa nevyčerpanej dovolenky.

30. Z písomnej ponuky voľného pracovného miesta zo dňa 30.3.2021 vyplynulo, že táto bola adresovaná písomne zo strany žalovaného žalobcovi 2/ s označením „vec: ponuka voľného pracovného miesta“. Ďalej obsahovala dôvod organizačnej zmeny-rozhodnutie gen. Riaditeľa č. 4/2021 o organizačnej zmene zo dňa 24.3.2021, č.j. 430/2021 v dôsledku čoho došlo k zrušeniu viacerých pracovných pozícií, okrem iného aj dve pracovné pozície herec, ktorá zmena sa dotkla žalobcu 2/ a jeho pracovná pozícia bola zrušená ku dňu 1.4.2021. V poslednom odseku listiny boli uvedené dve voľné pracovné pozície – vedúci pánskej krajčírkej dielne, s požiadavkou minim. stredného vzdelania v odbore krajčír, s miestom výkonu práce: Štátne divadlo Košice, všetky pracoviská, s funkčným platom 828,50 eur, osvetľovač, s požiadavkou minim. úplného stredného odborného vzdelania v odbore elektro a splatným osvedčením o odbornej spôsobilosti vydaným v zmysle § 16 zák. č. 124/2006 Z.z. o BOZP a vyhlášky č. 508/2009 Z.z., s miestom výkonu práce: Štátne divadlo KE, všetky pracoviská, s funkčným platom 682 eur. Pod týmto textom bol podpis a pečiatka zamestnávateľa. V dolnej časti sa nachádzal text: Potvrdenie, kde mal žalobca potvrdiť svojim podpisom, že dňa 30.3.2021 bol oboznámený s ponukou voľných pracovných

miest a mal vyškrtnúť text „prijíam/ neprijíam“ ani jednu ponúknutú pracovnú pozíciu a z tohto dôvodu sa stávam nadbytočným, zamestnávateľ ho nemá možnosť ďalej zamestnávať prácou dohnutou v prac. Zmluve. Preto sa rozhodol dať mu výpoveď. Po texte v Košiciach bol doplnený dátum 30.3.2021 a podpis žalobcu. Na rubovej strane sa nachádzali podpisy 30.3.2021 troch zamestnancov (H., H., G.) ako svedkov, ktorí s uvedením dátumu 30.3.2021 potvrdili, že zamestnanec (žalobca 2/ ) prijal/ neprijal ponuku voľného pracovného miesta. Slovo prijal/neprijal nebolo zaškrtnuté.

31. Z písomnej ponuky voľného pracovného miesta zo dňa 30.3.2021 adresovanej žalobkyni 1/ vyplynulo, že táto bola identická s ponukou pre žalobcu 2/. Bol na nej predtlačný dátum 30.3.2021. V dolnej časti bol podpis žalobkyne 1/ a pred ním dopísané slovo „Zvážim“. Na rube tejto listiny boli podpisy 4 zamestnancov divadla (G., H., H., J.), ktorí svojim podpismi potvrdzovali, že žalobkyňa 1/ neprijala ponuku. Slovo „prijal“ bolo vyškrtnuté.

32. Z výpovede žalobkyne 1/ vyplynulo, že na pracovnej pozícii herec pracovala v ND KE takmer 30 rokov, bola aj autorkou pre hry, ktoré sa v divadle hrali. V čase Covidu - 19 30.3.2021 obdržala od pána C. sms, aby sa dostavila nasledujúci deň do divadla, avšak následne na to ochorela a bola PN do 7.4.2021. Po jej manželovi jej p. C. odkázal, že jej bude daná výpoveď zo strany zamestnávateľa. Dňa 7.4.2021 sa s ňou skontaktovalo personálne odd. divadla, aby sa dňa 8.4.2021 dostavila do divadla (skúšobne orchestra), kde ju už čakali riaditeľ činohry pán C. a 4 zamestnanci divadla. Pán G. sa opýtal, či som dostala email a spomenul aj niečo s ponukou voľných pracovných miest. Spomenul voľné pracovné miesto osvetľovača a vedúceho pánskej krajčírskych dielne. Ani jedna z týchto prac. Pozícií sa jej nezdala nedosiahnuteľná, nakoľko v divadle prežila väčšinu života, prácu osvetľovača poznala, mohla si naň urobiť rekvalifikačný kurz. Keď pán G. dočítal, podal jej pero, pochopila to tak, potrebovala sa poradiť, preto dopísala na papier „zvážim“. Nemohla si nechať ten papier, tak si ho aspoň odfotovala, konkrétne prvú stranu. Ak by túto listinu otočila, tak by si všimla, že už tam boli na rube 4 predpripravené podpisy 4 ľudí s textom „neprijíam“ Hneď na to, je bola daná výpoveď a odniesli ju pani J., ktorá sa ešte s listinou vrátila a upozornila žalobkyňu, že nevyčiarila na mieste „prijíam“ resp. „neprijíam“, na čo reagovala žalobkyňa opätovne tak, že si to musí ešte rozmyslieť. Ešte dodala, že to sa nedá takto „hneď“. Navyše žalobkyňa dodatočne zistila, že predmetná ponuka bola antidatovaná, nakoľko bol na nej dátum 30.3.2021, ale jej bola predložená až 8.4.2021. Takto to bolo prezentované aj odborom, 30.3.2021, že všetci dopytovaní zamestnanci ponuku voľného pracovného miesta odmietli. Pani J. vzala tú listinu, žalobkyňa sa cítila v časovom strese, povedala že chce odísť. S jej vzdelaním s maturitou by mohla získať elektrotechnické minimum v rozsahu 400 hodín. Zároveň by si po 3 dňoch zaškolenia urobila osvedčenie podľa § 21 menovanej vyhlášky. Pre žalobkyňu to bola účelová zmena, nakoľko v roku 2020 bolo do divadla prijatých 334,1 zamestnancov, v roku 2021 bol navýšený počet zamestnancov na 336,3 zamestnancov. Podľa nej to malo byť urobené tak, aby sa divadlo zbavilo nepohodlných zamestnancov. K voľným pracovným miestam uviedla, že s osvetľovaním sa už stretla napr. v hre Zoznamka, Na skle maľované, B. Q. a mohla by aj zajtra nastúpiť na funkciu osvetľovača.

33. Z výpovede žalobcu 2/ na pojednávaní vyplynulo, že v divadle začal pracovať v roku 2013 na pozícii šéfa činohry, ktorá sa neskôr zmenila na pozíciu riaditeľa činohry. V júli 2020 bol odvolaný generálnym riaditeľom a bolo mu ponúknuté pokračovať v práci ako herec na dobu neurčitú. Obdobie Covidu prinieslo napätie. S pánom C. sa žalobca rozprával o možnosti režírovať inscenáciu Liliom pod režisérskou taktovkou významného režiséra pána O.. Dňa 29.3.2021 ho tel. kontaktoval pán C., či by sa mohli stretnúť 30.3.2021. K tomuto stretnutiu aj došlo, žalobca si myslel, že sa budú baviť na tému predmetnej divadelnej inscenácie. Stretnutie sa konalo v kancelárii gen. riaditeľa v prítomnosti pána C., pani H. a p. H.. Pán C. mu oznámil, že sa potrebujú rozlúčiť a prečítal mu list, v ktorom bolo uvedené že organizácia pristupuje k organiz. zmene, že sa rušia pozície, a to aj dve pozície hercov, že mu ponúkajú dve pozície-riaditeľ pánskej krajčírskych dielne a osvetľovač. Bol zároveň citované odborné predpoklady týchto pozícií. Žalobca bol zaskočený, nedokázal hneď reagovať, potreboval porozmýšľať, preto nepodpísal ani prijatie ani odmietnutie. Kópiu dokumentu nedostal, vyhotovil si z neho fotografiu. Pán G. sa zaujímal, kedy sa žalobca môže vyjadriť k týmto pozíciám. Na to pán G. pristúpil k výpovedi, prečítal ju žalobcovi a žalobca túto podpísal a prevzal jedno vyhotovenie. Ešte mu povedal pán G., že príde ponuka na hosťovanie, avšak bolo to zavádzajúce, nakoľko nič neprišlo. Žalobca ďalej uviedol, že v čase výpovede mal jeden a pol roka pred dôchodkovým vekom. Následne kontaktoval pána I., ktorý mu písomne odpovedal, že nedošlo podľa neho k riadnemu prerokovaniu jeho výpovede s odborními, lebo výpoveď nebola prerokovaná s výbormi. Podľa neho divadlo malo možnosť ponúknuť mu inú prácu, ale obsadilo tieto miesta externe. Na otázku právneho zástupcu žalovaného, či sa žalobca zúčastnil skúšok

na predstavení Liliom odpovedal žalobca, že nie, ani neštudoval uvedenú hru. Na otázku právneho zástupcu žalovaného, či vie vykonávať funkciu osvetľovača resp. resp. vedúceho pán. Krajčírskkej dielne odpovedal žalobca, že nevie. Avšak k funkcii osvetľovača žalobca uviedol, že po zaškolení v rozsahu 400 hodín by ju mohol vykonávať. Okrem toho podľa neho existovali u žalovaného ďalšie voľné pracovné miesta, ako napr. šofér, vrátnik, inšpicient, ktoré boli voľné, ale žalovaný mu ich neponúkol. Žalovaný klamal zástupcov odborových organizácii, keď im uviedol, že žalobca 2/ neprijal žiadne ponúknuté pracovné miesto.

34. Z výpovede svedka B. C. vyplynulo, že tento dňa 18.2.2020 nastúpil do divadla ako riaditeľ činohry. V období Covidu-19 nastala zložitá ekonomická aj programová situácia. Dňa 18.1.2021 na krízovom štábe sa dozvedel o príkaze Ministerstva kultúry o 10 % šetrení (dotklo sa aj iných divadiel) a zároveň prišiel príkaz gen. Riaditeľa pre všetkých riaditeľov úsekov vykonať personálny audit, zistiť efektívnosť využitia zamestnancov a možnosť šetrenia. On bol tým, kto mal vybrať nadbytočných hercov. Spravodlivým sa javilo vybrať nadbytočných hercov podľa toho, ako bol ktorý obsadený v hrách, teda koľko inscenácií ma herec v repertoári a v koľkých inscenáciách bude ďalej obsadený. Priemerný počet inscenácií herca bol 6,7. Na základe tohto kritéria sa vyhodnotilo, že do úvahy prichádzali práve žalobcovia. Dňa 24.3.2021 sa prerokovala organizačná zmena s odborními, kde odzneli aj tieto mená a účinnosť organizačnej zmeny bola od 1.4.2021. On ako nadriadený žalobkyňi 1/ jej telefonoval 30.3.2021, ale nedovolal sa jej. Následne ona mu cez messenger oznámila, že sa necíti dobre a 31.3.2021 ide na vyšetrenie. Na to volal s manželom žalobkyne a oznámil mu, že predmetom stretnutia so žalobkyňou má byť perspektíva obsadzovania žalobkyne v inscenáciách. Dňa 31.3.2021 sa dostavil manžel žalobkyne, ktorému oznámil, že žalobkyňa dostane výpoveď, na čo si manžel žalobkyne vyžiadal vzor výpovede a táto bola podľa neho pánom G. zaslaná. Od 31.3.2021 teda žalobkyňa vedela, že dostane výpoveď. Následne 8.4.2021 prebehol akt výpovede, pri ktorom bol prítomný aj on sám a na ktorom bola žalobkyňa oboznámená o 2 voľných pracovných miestach. Uviedol, že jej ale neboli tieto pracovné miesta ponúknuté, lebo nespĺňala kvalifikačné predpoklady. Podľa svedka osvetľovač nie je vhodným pracovným miestom pre žalobkyňu. To, ak niekto hýbe reflektormi, nie je prácou osvetľovača. On ako riaditeľ činohry nemá toto v kompetencii posudzovať, ale ako riaditeľ javiskovej techniky by neakceptoval, aby osvetľovača robil herec s rekvalifikačným kurzom. Svedok bol prítomný aj na stretnutí s odborními 24.3.2021, na ktorom bola prerokovaná organizačná zmena a kde bol za OZM prítomný pán I., pričom z jeho strany nepadli žiadne otázky. Stretnutie hodnotil ako pokojné, zo strany odborov neboli žiadne otázky. K pánovi A., ktorý bol prijatý do pracovného pomeru začiatkom januára svedok uviedol, že tento herec mal plánovaných v dramaturgickom pláne vystúpenie v 5 inscenáciách, mal 5 hlavných postáv, je tvárou divadla a bol prijatý pred prijatím oznámenia o 10% šetrení z Ministerstva kultúry.

35. Z výpovede svedkyne J. vyplynulo, že od 15.6.2020 pracuje u žalovaného ako hlavný kontrolór, pravidelne sa zúčastňuje na stretnutiach so zástupcami zamestnancov. V čase Covidu -19 bol znížený počet predstavení, boli im krátené finančné prostriedky o 10%. Dňa 18.1.2021 sa aj ona zúčastnila so zástupcami zamestnancov, kde sa prezentovali kroky, ktorými sa pokúšali zabezpečiť zníženie nákladov a šetriť. Boli napr. obmedzené predstavenia v divadle, čo znamenalo výpadok v tržbách. Pristúpilo sa na istý čas aj k odňatiu roľného (odmeny podľa kolekt. zmluvy za odohrané predstavenie). Svedkyňa potvrdila, že dňa 24.3.2021 sa konalo stretnutie so zástupcami zamestnancov, na ktorom boli informovaní o organizačnej zmene, ktorej predmetom bolo zníženie pracovných miest. Bol prítomný aj pán I.. Tieto miesta boli zidentifikované v organizačnej štruktúre, čiže napr. pc technik, čo je zrušená pracovná pozícia, okrem toho aj pozícia – 2 herci v činohre. Boli zidentifikované dve voľné pracovné pozície a tieto boli oznámene aj zamestnancom, s ktorými žalovaný ukončil pracovný pomer. Vo všeobecnosti informácia o voľných prac. pozíciách sa zverejňuje aj fyzicky na nástenke, aj vnútornom komunikačnom kanále (FERMAN). Svedkyňa potvrdila, že na prvom stretnutí 24.3.2021 so zástupcami zamestnancov došlo k informovaniu o organizačnej zmene a druhé stretnutie sa konalo 30.3.2021, kedy bol tiež prítomný pán I., ktorý nepredniesol nič v zmysle, že by nemali čas prediskutovať si to. Termín 30.3.2021 podľa nej navrhol sám pán I.. Ku kvalifikačným predpokladom na dve voľné pracovné pozície uviedla svedkyňa, že na pozíciu sa vyžadovalo odborné vzdelanie elektrotechnik a pri vedúcom pán. krajčírskkej dielne sa vyžadovalo rovnako odborne stredné vzdelanie. K prerokovaniu dňa 30.3.2021 uviedla, že prebehlo tak, ako je to uvedené v zázname z prerokovania. Záznam z 30.3.2021 spísala p. H. (podniková právnička), pričom mohla ho mať predpripravený, pretože sa vedelo, čo bude prejednávané. Ak by sa prejednávalo niečo iné, tak by bol zápis opravený alebo doplnený. Potvrdila, že ona podpisovala rubovú stranu ponuky voľných pracovných miest, pričom nebolo vyškrtnuté prijal resp. neprijal. Poradie podpisu tejto listiny na rube si nepamätala. Potvrdila, že kópia tejto listiny nebola žalobkyňi doručená.

Zároveň potvrdila, že žalobkyňa žiadala, aby vyškrtla v listine prijímam/neprijímam, lebo podpísala ponuku, ale neuviedla, či prijíma alebo neprijíma. K ponuke, ktorú pripravovala pani H., sa žalobkyňa podľa jej slov nevyjadrila. Po tom, čo jej bola pánom G. prezentovaná ponuka voľných pracovných miest, mala možnosť žalobkyňa sa vyjadriť a keď sa nevyjadrovala, tak pán G. pristúpil k výpovedi. K vstupu do divadla zamestnancov žalovaného v čase Covidu uviedla, že ten zamestnanec, ktorý mal povolenie vstupu do budovy žalovaného, vydaného gen. Riaditeľom a v jeho neprítomnosti pánom G., mohol vstúpiť. K lehote na vyjadrenie k ponuke pracov. miest uviedla, že nebola stanovená žiadna, že ak by žalobkyňa prejavila záujem a splnila predpoklady, mohla sa obrátiť na žalovaného. Pred pojednávaním sa svedkyňa, na vybavenie si danej situácie, bavila s pani H., H. a pánom G..

36. Z výpovede svedkyne J. L. (personalistky a mzdárky žalovaného) vyplynulo, že začiatkom roka 2021 prišiel príkaz z Ministerstva kultúry SR na zníženie rozpočtových prostriedkov, teda aj zníženie stavov (o 10 %). Potvrdila, že s odborními prebehlo viacero stretnutí, na ktorých bol prítomný aj pán I., ktorý nič nenamietal. K voľným pracovným miestam v čase výpovede žalobkyne uviedla, že mala o nich vedomosť, vyvesili sa aj na tabuli (nástenke) ferman. K zápisu o prerokovaní výpovedí z 30.3.2021 uviedla, že ho podpísala a prerokovanie prebehlo tak, ako je to uvedené na zápise. Záznam zo stretnutia sa zrejme podpísal nasledujúci deň, takto sa to väčšinou robilo.

37. Z výpovede svedkyne I. H., zamestnankyne žalovaného (čl. 379 a čl. 933 spisu) po doplnení zápisnice o pojednávaní zo dňa 24.5.2021 vyplynulo, že im prišiel list z Ministerstva kultúry o 10 % šetrení. Mali ukazovateľ 310 zamestnancov, ale zamestnávali až 345 zamestnancov. Zasadal krízový štáb, na ktorom bola prítomná a na ktorom gen. riaditeľ vysvetlil celú situáciu v zmysle prijatia racionalizačných opatrení. Následne bolo stretnutie s odborními, kde ich informovali aj o personálnom audite. Na stretnutí 24.3.2021 bol prítomný aj pán I., nemal žiadne pripomienky, uviedli sa už konkrétne počty zrušených miest, následne prijal generálny riaditeľ rozhodnutie o organizačnej zmene a výpovede boli prerokované 30.3.2021. Spísal sa o tom záznam, neboli výhrady. Potvrdila, že termín stretnutia 30.3.2021 navrhol pán I.. Aj z tohto stretnutia sa vyhotovoval záznam, ktorý spísala p. H.. Pán I. si ho prečítal a podpísal ho bez výhrad. Postup pri prejednávaní zvykol predseda odborového zväzu pán I. konzultovať aj s právničkou odborov p. H.. Potvrdila svoju účasť pri výpovedi danej žalobkyne žalovaným. Voľné pracovné miesta boli uverejnené na nástenke, avšak cítili povinnosť to oznámiť aj tým zamestnancom, ktorým bola daná výpoveď. K výpovedi 8.4.2021, ktorej bola účastná uviedla, že po tom, čo pán G. informoval žalobkyňu o voľných prac. pozíciách, táto na to nereagovala, preto pristúpil k výpovedi. Neskôr si svedkyňa všimla, že pri podpise k ponuke žalobkyňa napísala aj slovo „zvážim“, bolo to dosť nečitateľné. Nepočula, že by na ponuku nejako žalobkyňa reagovala. Ale nebola to ponuka, bolo to len informovanie o voľných prac. miestach. K pozícii osvetľovač uviedla, že vo vnútorných predpisoch nemajú stanovené, koľko zamestnancov s osvedčením podľa § 22 majú mať. Na získanie § 21 podľa vyhlášky podľa nej stačí príprava v rozsahu 400 hodín. Nie každý zamestnanec (osvetľovač) musí mať osvedčenie podľa § 22 vyhlášky. Ale podľa jej tvrdenia sa uvoľnilo miesto práve u zamestnanca, ktorý mal osvedčenie podľa § 22 vyhlášky, preto bolo potrebné aby na túto pracovnú pozíciu bol prijatý niekto, kto má toto osvedčenie podľa § 22. Potvrdila, že prerokovanie dňa 30.3.2021 prebehlo tak, ako je to uvedené na zázname z neho, pričom záznam spisovala p. H.. Nepamätala si, či bol záznam pripravený vopred. K ponuke voľných pracovných miest danej žalobkyne uviedla, že „sa jej to prečítalo, aby vedela, že ju nemôžu zamestnať.“ Dnes by túto listinu nenazvala ponukou ale informáciou, lebo v kolektívnej zmluve bolo, že majú dať ponuku zamestnancom. Potvrdila, že listinu „ponuku“ podpísala aj ona, zrejme sa podpisovala zaradom G., H. a ona. Nepamätala si, kto vyškrtol „prijímam/neprijímam“, ani či to bolo vyškrtnuté, keď to ona podpisovala.

38. Z výpovede svedka F. G. (čl. 511 spisu) vyplynulo, že dôvodom organizačnej zmeny bol rozpis záväzných ukazovateľov rozpočtu, ktorý dostal žalovaný z MK SR. V rozpočte na rok 2020 bol záväzný počet zamestnancov 310, oproti roku 2021, kde bol znížený touto listinou na 279. Zároveň z tejto listiny vyplývala povinnosť 10 % šetrenia. Tento ukazovateľ bol povinný, musel ho žalovaný dodržať. C. M. mal žalovaný aj výpadok predstavení a teda tržieb. Generálny riaditeľ H. už na porade so zástupcami odborov v januári 2021 avizoval, že je nútený pristúpiť k organizačným a racionalizačným opatreniam a že je potrebné šetriť 10 % finančných prostriedkov. Umeleckí riaditelia dostali za úlohu urobiť interný audit, ako ušetriť finančné prostriedky. Na základe toho sa na poradách dohodlo, že sa bude znižovať počet zamestnancov cca o 10, s tým že konkrétnych zamestnancov mali určiť jednotliví riaditelia útvarov a navrhnúť, s ktorými zamestnancami by sa mal ukončiť pracovný pomer. Čo sa týkalo činohry, tam na základe vnútorného auditu riaditeľa činohry p. C. prichádzali do úvahy práve žalobcovia. Dohromady to

bolo celkovo 8 zamestnancov. Na základe toho auditu bolo potom 23.3.2021 rokovanie so zástupcami odborových organizácií pôsobiacich u žalovaného, kde ich gen. riaditeľ informoval, že dôjde k zníženiu stavu zamestnancov s tým, že sa malo rokovať v priebehu roka s Ministerstvom kultúry o kompenzácií covidových príjmov. Prvú kompenzáciu dostal žalovaný od ministerstva 2.9.2021 a druhú dňa 3.12.2021. Následne 24.3.2021 bolo prijaté rozhodnutie 4/2021 o organizačnej zmene, kde boli vymenované jednotlivé pozície, ktoré sa rušili. Zároveň požiadal generálny riaditeľ odbory o prerokovanie výpovedí, termín 30.3.2021 sa podľa neho určil konsenzuálne, termín navrhol pán C. I., s tým, že uviedol, že bude mať dosť času na prekonzultovanie s ich právničkou p. H.. Následne sa výpovede prerokovali na stretnutí so zástupcami zamestnancov 30.3.2021, boli prečítané navrhované zmeny s tým, že bolo uvedené, že v prípade čínohry sa to týka žalobcov 1/ a 2/ s tým, že zápisnica, ktorú vyhotovila p. H., bola následne prítomnými podpísaná. Pán I. nenamietal, aby zápisnicu vyhotovila p. H.. Podľa svedka mal pán I. ako zástupca OZ ZOM dosť času záznam z 30.3.2021 si prečítať. Pán I. nenamietal, že by vzhľadom na Covid mali málo času na prejednanie výpovedí vo výbore. Svedok uviedol, že na stretnutie 30.3.2021 pozvali predsedov odborových organizácií, nie členov výborov. Potvrdil, že prerokovanie dňa 30.3.2021 so zástupcami odborov prebehlo tak, ako je uvedené v zázname z prerokovania. Podľa svedka, nikto z prítomných nemal žiadne námietky. Následne svedok na stretnutí so žalobcami prečítal výpovede, s tým, že žalobca 2/ prevzal výpoveď. K ponuke voľného pracovného miesta pre žalobcu 2/ uviedol, že táto bezprostredne predchádzala výpovedi. Svedok si nepamätal, či túto ponuku odovzdal žalobcovi 2/, ale pamätal si, že žalobca 2/ si ju odfotil. Svedok mal vedomosť o dvoch voľných pracovných miestach a to osvetľovač a vedúci pánskej krajčírskej dielne (o iných voľných pracovných miestach nemal vedomosť). O tom, že informácia o odmietnutí ponuky pracovného miesta žalobcom 2/, prezentovaná pred odbormi 30.3.2021 je nepravdivá, svedok nemal vedomosť. K prijatej organizačnej zmene uviedol, že sa ňou vylepšila finančná situácia, nakoľko priniesla úsporu fin. prostriedkov, a aj vďaka tomu dokázal žalovaný štandardne a konsolidárne dokončiť rok 2021.

39. Z výpovede JUDr. Kataríny Širillovej (právničky žalovaného) vyplynulo, že žalovaný dostal list od MK SR o povinnosti šetriť (10 %), prebiehal COVID, boli v náročnej ekonomickej situácii, zo štátneho rozpočtu bolo vykrytých 279 miest, s tým že v tom čase bolo okolo 340 zamestnancov, čiže ten rozdiel sa vykryval z vlastných prostriedkov žalovaného. Potvrdila, že v strede januára sa uskutočnilo stretnutie so zástupcami odborov, na ktorom boli oboznámení s finančnou situáciou a avizovalo sa, že žalovaný bude musieť pristúpiť k výpovediam, s tým, že v marci 2021 sa konalo ďalšie stretnutie so zástupcami zamestnancov, na ktorom sa odprezentovali pracovné pozície, ktorých sa to malo dotknúť, bez uvedenia konkrétnych mien. Dňa 24.3.2021 vydal žalovaný organizačnú zmenu, a požiadal písomne o prerokovanie zástupcov zamestnancov odborov. V týchto žiadostiach bolo vybodkované miesto, kde sa mal doplniť konkrétny termín, kedy prebehne prerokovanie s odbormi, keďže v kolekt. zmluve je uvedené, že to má byť do 10 dní prerokované. Žalovaný navrhoval skorší termín, ale pán I. nesúhlasil, žiadal, aby mu bol poskytnutý dlhší čas, na otázku aký termín by mu vyhovoval, uviedol 30.3.2021, s tým, že ostatní s týmto termínom súhlasili, preto tam dopísal žalovaný tento dátum. Dňa 30.3.2021 došlo už k prerokovaniu konkrétnych výpovedí s konkrétnymi menami so zástupcami zamestnancov v tom istom zložení, ako bolo stretnutie z 24.3.2021. Bol poskytnutý priestor zástupcom odborom, aby sa vyjadrili ku konkrétnym menám, prípadne vzniesli námietky., doplňujúce otázky, aby sa to prediskutovalo a následne záznam z tohto stretnutia všetci podpísali. Za odbory sa zúčastnili pán M., I., ktorý je predsedom výboru OZ ZOM a G.. Pán I. mal na stretnutí 24.3.2021 otázku týkajúcu sa IT technika. Ďalej uviedla, že to nebol monológ gen. riaditeľa, ale že bol daný priestor aj na diskusiu, stretnutie aj 24.3.2021 aj 30.3.2021 trvalo asi hodinu. Zápisnice z týchto stretnutí spisovala svedkyňa, bola pripravená vopred, v prípade, že by sa niečo navyše uviedlo, doplnilo by sa do zápisnice. Nepamätala si, či boli zápisnice upravované po stretnutí, ale bola daná možnosť zástupcom zamestnancov na jej prečítanie a následne bola podpísaná prítomnými osobami bez námietok. Nikto zo zástupcov odborov na stretnutí 24.3.2021 nenamietal, že by pre COVID potrebovali viac času. K aktu výpovede danej žalovaným žalobkyňou 8.4.2021 uviedla, že bola toho prítomná. Žalobkyňu informovali o dvoch voľných pracovných miestach uvedených v ponuke. K ponuke sa vyjadrila podľa nej žalobkyňa len v tom zmysle, že kde to má podpísať, chcela aby sa to celé rýchlo ukončilo, bola veľmi rozrušená. Ponuku po podpise žalobkyňou zobrala personalistka, s tým, že sa vrátila, že je tam ešte niečo dopísané okrem podpisu, ale nevedeli to prečítať. Svedkyňa potvrdila, že bolo dobre rozumieť, čo hovorila žalobkyňa. Potvrdila, že stretnutie s odbormi prebehlo tak, ako je to v zázname o týchto stretnutiach, že zahŕňa najdôležitejšie udalosti z prerokovania. Potvrdila, že aj on podpisovala rubové strany na ponukovej listine 30.3.2021. Nepamätala si, či v čase tohto podpisu na rubovej strane, bolo vyčiarknuté v prípade žalobcu 2/ „prijímam/neprijímam“. Podotkla, že ona nepotvrďovala svojim podpisom, či ponuku prijal alebo neprijal, ale len že s ňou bol oboznámený,

rovnako aj žalobkyňa 1/. Nešlo podľa nej o vhodné voľné pracovné miesta. Na otázku z akého titulu potom bolo potrebné potvrdiť, či žalobcovia prijali alebo neprijali uvedené ponúknuté miesta, keď išlo o oznámenie podľa nej nevhodných miest, uviedla, že môže nastať situácia, že zamestnanec by spĺňal kritéria, len by o tom nevedel, tak aby si mohol doplniť napr. kurz. Na otázku, či sa voľné pracovné miesta zverejňovali na tabuli FERMAN odpovedala kladne, avšak po kontrole z úradu práce rozosielali ponuky prac. miest aj mailom. K otázke, či tak ako uviedla pani J. vo výsluchu, že sa s ňou a pánom G. bavili pred pojednávaním, či je to pravda, uviedla, že prišla za ňou pani J. vyžiadať zápis resp. nejaké záznamy, chcela vedieť nejaký časový údaj, ale že ju nenavádzala na niečo konkrétne. K vyjadreniu pána C. pri ponuke 30.3.2021 voľných pracovných miest, „že sú voľné 4 miesta v opere“ svedkyňa uviedla, že to boli zmluvy o umeleckom hosťovaní, čo je úplne iná kategória. Svedkyňa nevedela uviesť, kto vyškrtol na ponuke danej žalobkyni slovo „prijímam“. Jej sa zdalo, že to ani nebolo preškrtnuté po vzhliadnutí tejto ponuky. Poprela, že by to ona bola vyškrtnúť.

40. Z výpovede svedka C. I. (zástupca zamestnancov OZM) na čl. 925 spisu vyplynulo, že dňa 24.3.2021 boli prizvaní ako zástupcovia zamestnancov na stretnutie so žalovaným, kde im boli odovzdané žiadosti o prerokovanie výpovedí. Bol prekvapený, že im to nebolo avizované vopred. Na tomto stretnutí im bolo oznámené, že niektoré pracovné pozície budú zrušené. K stanoveniu termínu prerokovania výpovedí 30.3.2021 uviedol, že žalovaný na nich naliehal, aby sa stretli čo najskôr. Zápisnice zo stretnutí boli vo všeobecnosti pripravené vopred, a v tomto prípade to nebolo výnimkou, bol tam úzky časový priestor, nevedeli sa k tomu nejako postaviť. Prebehlo to prerokovanie tak, že bol oboznámený, že zamestnancom, ktorí mali byť prepustení, boli ponúknuté náhradné pracovné pozície, že zamestnanci tieto pozície neprijali a takto mu to bolo dané na podpis. Svedok dodatočne zistil, že tieto údaje (o odmietnutá pracovných ponúk žalobcami) neboli pravdivé, preto sa cítil podvedený zamestnávateľom. Priebeh stretnutí 24.3.2021 a 30.3.2021 svedok popísal tak, že prebiehali formou monológu zo strany žalovaného, svedok sa nemal možnosť vyjadrovať. Podľa neho stretnutie malo byť 23.3.2021, ale zápis bol z 24.3.2021, teda to neseďí. Podotkol, že bol COVID, do divadla sa mohol dostať len ten, kto bol pozvaný, na uvedené stretnutie neboli pozvaní zástupcovia výborov, ale len on ako predseda výboru. Potvrdil, že ako predseda výboru je oprávnený konať v mene výboru. Ďalej uviedol, že v pozvánke nebolo uvedené, čo bude predmetom rokovania, nebol tam úprimný záujem prerokovať výpovede s výborom základnej organizácie. Len za súčasného vedenia sa prizývajú len predsedovia odbor. organizácii a nie členovia výboru. Potvrdil, že stretnutie 24.3.2021 trvalo asi hodinu, že ta boli aj iní členovia vedenia divadla. Podľa jeho tvrdenia nikdy nebol priestor, aby sa oni ako zástupcovia zamestnancov mohli vyjadrovať. Potvrdil, že prevzal žiadosť žalovaného o prerokovanie výpovedí dňa 24.3.2021. Ako prvé bolo stretnutie 24.3.2021, na ktorom dostal žiadosť o prerokovanie výpovedí. Svedok skonštatoval, že to bolo jediné stretnutie, následne už len dostal samotný záznam toho 30.3.2021 o prerokovaní, ktorého podobu všetci poznajú. Dodal, že bolo aj stretnutie 30.3.2021, ale nie na takej úrovni a v tom zložení ako 24.3.2021. Dňa 30.3.2021 sa stretli len p. H., ktorá predložila zápisnicu o prerokovaní na podpis, pričom to nemal dôvod nepodpísať, keď v zápise sa uvádzalo, že zamestnanci odmietli tieto pracovné pozície. Termín 30.3.2021 bol podľa svedka určený po vzájomnej dohode so zamestnávateľom a stretnutie prebehlo v kancelárii u pani H., kde podpísal záznam z prerokovania. Toto stretnutie trvalo asi 5 minút. Svedok podotkol, že výpoveď danú žalobcom konzultoval vopred s právničkou odborového zväzu p. H., ale až po 30.3.2021.

41. Z výpovede svedka N. M. predsedu Základnej organizácie pri ND KE odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska a predsedu výboru vyplynulo, že sa ako zástupca zamestnancov zúčastnil na stretnutí so žalovaným 24.3.2021, na ktorom sa riešili zamýšľané organizačné zmeny, o ktorých bol vopred informovaný. Boli tam prítomní aj riaditelia úsekov, pani J. a predsedovia organizácií pán I. a pán G., pričom boli oboznámený s organizačnou zmenou, ktorá sa chystá, bolo oznámené, že sa budú prepúšťať zamestnanci. Na tomto stretnutí bol priestor na otázky. Nejednalo sa teda o monológ gen. riaditeľa, hoc tento rád a dlho rozpráva. Stretnutie trvalo asi hodinu až 1,5 hodiny. Zápisnicu podľa neho vyhotovovala L. H., bola pripravená vopred, s tým, že sa to prejednávalo, a ak boli nejaké pripomienky, zapracovalo sa to do zápisnice. Bol daný priestor túto zápisnicu si pred podpisom prečítať. Zápisnica sa na pripomienkovanie posielala aj mailom, s vyznačenými zmenami, následne sa spaví finálna verzia a podpíše sa. Až po tomto stretnutí 24.3.2021 bolo prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene o zrušení okrem iného aj pozícií dvoch hercov. Ďalšie stretnutie nasledovalo neskôr, svedok pripustil, že termín druhého kola rokovaní navrhol pán I.. Aj na druhom stretnutí sa stretli v rovnakom zložení ako na predchádzajúcom stretnutí, teda gen. Riaditeľ, riaditelia úsekov, pani H., J., riaditelia úsekov a odborové organizácie. Jeho organizácia mala dostatočný časový priestor sa pripraviť, on rozposlal

všetky informácie členom, konzultuje sa to aj s právnikom odb. organizácie pánom L. D.. Stretnutie prebehlo konštruktívne, bol priestor na otázky, pán I. nenamietal nedostatok času na prekonzultovanie napr. s p. H., pričom sa robila zápisnica aj z tohto stretnutia. Svedok potvrdil, že obsah zápisu z 30.3.2021 zodpovedal tomu, ako prebehlo prerokovanie. Zápis sa podpisoval následne s odstupom 3-4 dni, bol totiž COVID. Predmetný zápis podpísal u pani H. v kancelárii. Svedok uviedol, že na stretnutí 30.3.2021 sa dozvedeli o výpovediach žalobcov. Ale nejaké náznaky tu boli 24.3.2021. Pozvánku na stretnutie obdržal svedok mailom od pána G.. Na záver uviedol, že na treťom stretnutí sa prerokovali konkrétne výpovede.

42. Z výpovede svedka A. G., predsedu Základnej organizácie Únie baletu pri ND KE) vyplynulo, že je jej predsedom výboru, teda koná vo všetkých záležitostiach so zamestnávateľom, pravidelne sa zúčastňuje na stretnutí so žalovaným. Ako dôvod organizačných zmien označil Covid, úpadok ekonomiky, zamestnávateľ sa rozhodol šetriť. V rámci uvedenej organizačnej zmeny boli tri stretnutia so žalovaným, bol na ne pozvaný emailom resp. písomne. Na prvom stretnutí bol gen. riaditeľ, riaditelia úsekov, zástupcovia odbor. organizácií, stretnutie trvalo asi hodinu. Potvrdil, že bol priestor na otázky, že sa spisovala zápisnica. Nepamätal si, kto spisoval záznam o stretnutí, ale bolo to až po skončení stretnutia. Mal možnosť si prečítať zápis zo stretnutia. Následne prebehlo druhé stretnutie, asi dva mesiace po prvom stretnutí v rovnakom zložení, pričom sa prerokovali výpovede aj žalobcov. Tiež sa vyhotovovala zápisnica zo stretnutia, podpisovala sa niekedy po stretnutí, resp. na ďalší deň. Termín druhého stretnutia prišiel svedkovi emailom vopred. Potvrdil, že priebeh tých stretnutí prebehol tak, ako je to zaznamenané v záznamoch. Podľa svedka s v roku 2021 uskutočnilo asi 5 takýchto stretnutí so zamestnávateľom.

43. Z prehľadu zamestnancov u žalovaného v období od 1.1.2021 do 30.9.2021 zaslaného Sociálnou poisťovňou (č.l. 452 spisu), z pracovných zmlúv a dodatkov k nim vyplynulo, že u zamestnankyne A. A. skončil pracovný pomer dojednaný na dobu určitú (od 15.5.2013) ku dňu 30.6.2021 (pracovná zmluva zo dňa 10.5.2013, Dodatok č. 8 k pracovnej zmluve, ktorou sa pracovný pomer zmenil na dobu určitú do 30.6.2021- čl. 868 spisu, skončenie pracovného pomeru čl.866 spisu). U zamestnankyne A. R. skončil pracovný pomer dojednaný na dobu určitú (od 1.8.2011) ku dňu 31.7.2021. U zamestnanca P. L. skončil pracovný pomer ku dňu 28.2.2021, u N. L. skončil pracovný pomer 31.1.2021, u zamestnanca R. P. skončil pracovný pomer u žalovaného dňa 31.1.2021. U zamestnanca A. A. (herec) vznikol pracovný pomer ku dňu 15.1.2021, ktorý doposiaľ trvá.

44. Z rozhodnutia gener. riaditeľa ND KE č.j. 390/2021 zo dňa 18.3.2021 vyplynulo zavedenie maximálneho počtu zamestnancov na jednotlivých pracovných pozíciách, konkrétne počty zamestnancov na jednotl. prac. pozíciách boli uvedené v prílohe č. 1 k tomuto rozhodnutiu. Počet osvetľovačov bol stanovený na 5.

45. Zo správy o činnosti a hospodárení žalovaného za rok 2020 (čl. 393 spisu) z 25.2.2021 vyplynulo, že kvôli núdzovému stavu a opatreniam prijatým v súvislosti s pandémiou koronavírusu COVID-19, v kontrakte určené príjmy nedosiahli plánovanú úroveň v roku 2020. Tržby na domácej scéne dosiahli 171.650 eur za 96 predstavení. Bolo zrušených viac ako 200 predstavení. K 31.12.2020 dosiahol žalovaný hospodársky výsledok -30 305 eur, pričom sa jednalo u účtovnú, nie finančnú stratu. Do pracovného v roku pomeru bolo prijatých 44 zamestnancov. Pracovný pomer v roku 2020 bol ukončený s 27 zamestnancami. Priemerný evidenčný prepočítaný počet zamestnancov na rok 2020 činil 310, priemerný evidenčný stav zamestnancov za rok 2020 prepočítaný činil 334,7. V čínochre bol počet zamestnancov 30,4, z toho divadelní herci +dramaturg) 23,4.

46. Zo správy o činnosti a hospodárení žalovaného za rok 2021 (č.l. 419 spisu) z 22.2.2022 vyplynulo, že k 31.12.2021 dosiahol žalovaný hospodársky výsledok vo výške -297 819 eur, pričom sa jednalo o účtovnú stratu (nie finančnú). Tržby na domácej scéne dosiahli 81.198 eur za 69 predstavení. Z toho vyplýva pokles tržieb oproti roku 2020 o 90.452 eur menej. Predstavení bolo na domácej scéne o 27 menej, divákov 7.105, oproti roku 2020, kedy bolo v divadle 20.209 divákov. Priemerný evidenčný prepočítaný počet zamestnancov na rok 2021 činil 279. Priemerný evidenčný stav zamestnancov za rok 2021 činil 336,3. V čínochre bol počet zamestnancov 30,8, z toho počet divadelných hercov 22,9 plus ďalší umeleckí zamestnanci a dramaturg 4,9. Mimoriadna situácia v súvislosti s Covidom priniesla aj dlhodobé zastavenie prevádzky divadla, čo sa odzrkadlilo na počte návštevníkov aj tržbách. Zrušené boli aj plánované aktivity divadla a pandémia aj v roku 2021 výrazne ovplyvnila naplnenie hlavných cieľov

činnosti žalovaného vyplývajúcich zo zriaďovateľskej listiny a kontraktu uzavretého s Ministerstvom kultúry SR.

47. Z listu Ministerstva kultúry SR zo dňa 23.1.2020 č. MK-1839/2020-421/1274- rozpis záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu na rok 2020 (na čl. 352 spisu) a prílohy č. 1 k tomuto listu vyplynulo, že pre žalovaného bol schválený rozpočet na bežné výdavky 7.585.118 eur, z tejto sumy bolo na mzdy, platy, služobné a príjmy a ostatné osobné vyrovnania vyčlenených 4.673.334 eur, priemerný evidenčný stav zamestnancov predstavoval 310.

48. Z listu Ministerstva kultúry SR zo dňa 20.1.2021 č. MK-1804/2021-421/891 - rozpis záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu na rok 2021 (na čl. 354 spisu) a prílohy č. 1 k tomuto listu vyplynulo, že pre žalovaného bol schválený rozpočet na bežné výdavky 7.328.652 eur (teda o 256.466 menej než v roku 2020), z tejto sumy bolo na mzdy, platy, služobné a príjmy a ostatné osobné vyrovnania vyčlenených 4.591.363 eur , priemerný evidenčný stav zamestnancov predstavoval 279 (teda o 31 prac. miest menej).

49. Súd predmetný spor posúdil podľa nasledujúcich právnych predpisov:

50. Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Organizačná zmena vykonaná zamestnávateľom nemá povahu právneho úkonu, z čoho vyplýva ten právny dôsledok, že sa zamestnanec nemôže žalobou na súde domáhať vyslovenia neplatnosti takéhoto rozhodnutia. Zákonník práce vyžaduje iba písomnú formu rozhodnutia o organizačnej zmene, ale jej nedodržanie nepostihuje neplatnosťou. Medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca musí byť príčinný vzťah, ktorý v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. Výber zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi, ani súd nemôže preskúmať správnosť tohto výberu zamestnávateľom. Pri uplatnení tohto výpovedného dôvodu platí povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu podľa ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ako aj ochranná doba podľa ustanovenia § 64 Zákonníka práce.

51. Podľa ust. § 64 Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia, b) pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu, c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, d) v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie, e) v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu. Podľa ods. 2 tohto zákonného ustanovenia, ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

52. Podľa ods. 3 tohto zákonného ustanovenia, zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi a) z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a), b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke §166 ods. 1); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou, c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e) ], ak nejde o zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu

na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke, d) ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

53. Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce, právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

54. Podľa ust. § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

55. Podľa bodu 6.1. Kolektívnej zmluvy na roky 2019-2021 uzatvorenej medzi ND KE a ZO OZM, prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a výborov základných organizácií, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise o prerokovaní. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom a cieľom dosiahnuť dohodu. V prípade, ak je to uvedené v zákone alebo v texte nižšie, platia tam uvedené lehoty na prerokovanie. Ak po obdržaní žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie nepríde v ustanovených lehotách k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. Za týmto účelom poskytuje zamestnávateľ výborom základných organizácií potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

56. Podľa bodu 6.2. písm. c) Kolektívnej zmluvy, týka sa to prerokovania výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (doložka neplatnosti); povinnosťou odborovej organizácie je prerokovať do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti- ak nedôjde k prerokovaniu v tejto lehote, platí, že k prerokovaniu došlo-§74 ZP.

57. Podľa § 232 ods. 2, 3 Zákonníka práce, ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom. V prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

58. Podľa § 237 ods. 1, 2 písm. d), ods. 3, 4 Zákonníka práce, prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. (3) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä (písm. d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa. Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

59. Platnosť výpovede je viazaná na splnenie nasledovných podmienok:

I. všeobecných: a/ písomná forma, b/ doručenie kvalifikovaným spôsobom,

c/ skutkové vymedzenie dôvodu tak, aby bolo určité a nezameniteľné, d/ povinnosť výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov

II. špecifických vo vzťahu k výpovedi danej podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP:

a/ rozhodnutie o organizačných zmenách

b/ nadbytočnosť zamestnanca

c/ príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou

d/ zamestnávateľ nedisponuje inou pre zamestnanca vhodnou prácou v mieste výkonu práce a pokiaľ áno, ponuková povinnosť

e/ povinnosti zamestnávateľa neutvoriť zrušené pracovné miesto a neprijať na toto pracovné miesto iného zamestnanca počas dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru.

60. Nie je sporným, že bola dodržaná písomná forma výpovede, ktorá bola doručená kvalifikovaným spôsobom žalobkyni 1/ dňa 8.4.2021 a žalobcovi 2/ dňa 30.3.2021, ktorí prevzatie výpovede vlastnoručne potvrdili na samotnej výpovedi. Z jej obsahu sú dostatočne zrejmé dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k ukončeniu pracovného pomeru so žalobcami, teda je zrejmé že dôvodom výpovede je, že žalobcovia sa v dôsledku rozhodnutia generálneho riaditeľa žalovaného č. 4/2021 o organizačnej zmene zo dňa 24.3.2021 s účinnosťou od 1.4.2021, prijatou za účelom z hospodárnenia správy u žalovaného, optimalizácie a racionalizácie (zefektívnenia) práce, ktorým rozhodnutím sa zrušili okrem iného aj dve pozície herec, stali nadbytočnými.

61. Sporným však medzi sporovými stranami bolo, či došlo k riadnemu prerokovaniu zo zástupcami zamestnancov, tak ako to má na mysli § 74 ZP v spojení s § 237 ZP. Ťažisko argumentácie žalobcov totiž spočívalo na to, že k riadnemu prerokovaniu nemohlo dôjsť, nakoľko zástupcom zamestnancov neboli poskytnuté všetky informácie potrebné k prerokovaniu, dokonca im boli poskytnuté nepravdivé informácie, konkrétne, že dňa 30.3.2021 boli zamestnancom ponúknuté 2 voľné pracovné pozície, avšak ponuku zamestnávateľa ani jeden z uvedených zamestnancov neprijal.

62. Spolupôsobenie zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru zamestnanca v zmysle § 74 ZP je výrazným prejavom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca. Prvky pracovnoprávnej ochrany zamestnanca sa tak neviažu len na taxatívnu vymedzenia dôvodov skončenia pracovného pomeru v zmysle § 63 a 68 ZP, ale aj na povinnosť zamestnávateľa pred tretím subjektom (iným ako sám zamestnanec) objasniť dôvody a ďalšie skutkové okolnosti situácie, ktoré majú príčinnú súvislosť so vznikom dôvodu, na základe ktorého môže zamestnávateľ v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce skončiť pracovný pomer so zamestnancom.

63. Prerokovanie neznamena, že by sa malo prikrčiť k spoločnému zasadnutiu zamestnávateľa a odborovej organizácie. Cieľom tejto zákonnej podmienky je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň aby jej bola daná možnosť sa (po vlastnom prerokovaní) k tomuto zámeru vyjadriť (resp. nevyjadriť). Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi a že zároveň by medzi doručením žiadosti odborovej organizácie o prerokovanie a vlastným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala reálnu možnosť vec prerokovať a zamestnávateľovi svoje stanovisko oznámiť. Je legitímnym nárokom odborovej organizácie požadovať od zamestnávateľa informácie, ktoré považuje za potrebné na zaujatie úplného stanoviska bez ohľadu na skutočnosť, či ho následne bude tlmočiť zamestnávateľovi v písomnej forme alebo na osobnom rokovaní. (rozhodnutie Najvyššieho súdu 5Cdo/140/2010).

64. V posudzovanom prípade, z písomných žiadostí o prerokovanie zo dňa 24.3.2021 mal súd preukázané, že žalovaný požiadal všetkých troch zástupcov zamestnancov pôsobiacich u neho o prerokovanie, cestou ich predsedov ( pána I., G. B. M.), ktorý prevzatie žiadosti potvrdili vlastnoručnými podpismi. Zo záznamu z prerokovania č. 4/ zo dňa 30.3.2021 o 11:00 hod., ktorého obsah prerokovania potvrdili svedkovia-zamestnanci žalovaného ako aj predsedovia odborových organizácii pán M., G. B. I. vyplynulo, že zamestnávateľ (žalovaný) poskytol predsedom odborov nepravdivé informácie, keď uviedol, že dve voľné pracovné pozície osvetľovač a vedúci pánskej krajčírskej dielne boli ponúknuté 30.3.2021 dotknutým zamestnancom (ktorých mená tvorili prílohu č. 1 tohto záznamu, okrem iného boli uvedené aj mená žalobcov), avšak ponuku zamestnávateľa ani jeden z vyššie uvedených zamestnancov neprijal. Predovšetkým z písomnej ponuky voľného pracovného miesta zo dňa 30.3.2021 vyplynulo, že predmetné dve pracovné miesta boli žalobcovi 2/ ponúknuté až v poobedných hodinách, bezprostredne pred doručením výpovede žalobcovi 2/ (táto bola doručená o 15:5 hod. osobne), teda až po prerokovaní výpovedí a žalovaný poskytol zástupcom odborov aj nepravdivú informáciu v tom zmysle, že došlo k odmietnutiu ponuky zamestnancami. Zamestnanci (žalobcovia) totiž ponuku voľného pracovného miesta neodmietli. Okrem toho v prípade ponuky voľných pracovných miest ponúknutých žalobkyni 1/, bola táto listina zo strany žalovaného aj antidatovaná (s dátumom 30.3.2021), hoci zo

zhodného tvrdenia sporových strán jednoznačne vyplynulo, že voľné pracovné miesta žalovaný ponúkol žalobkyni až dňa 8.4.2021.

65. Podstatnou otázkou je ale to, či prerokovanie podľa § 74 ZP má zahŕňať aj povinnosť zamestnávateľa, oznámiť zástupcom zamestnancov informácie ohľadne splnenia ponukovej povinnosti. Ponuková povinnosť sa totiž týka výlučne vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa a je jednou z hmotnoprávných podmienok platnej výpovede, pričom zamestnávateľ nemá povinnosť informovať zástupcov zamestnancov o tejto ponukovej povinnosti. Svoju povinnosť prerokovať výpovede so zástupcami zamestnancov si splní, ak prerokuje každú konkrétnu výpoveď danú zamestnancovi s tým, že stanoviskom odborového orgánu zamestnávateľ nie je viazaný. Preto, ak zamestnávateľ neposkytol informácie o ponukovej povinnosti (resp. poskytol aj nepravdivé informácie ohľadne ponukovej povinnosti), nemá to za následok, že by k prerokovaniu výpovedí nedošlo. V tomto smere súd poukazuje aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7Cdo/128/2021 zo dňa 27.4.2023 (bod 11 citovaného rozhodnutia).

66. Pokiaľ ide o argumentáciu žalobcov, že k prerokovaniu nedošlo aj z iného dôvodu, že zamestnávateľ neprerokoval výpovede spoločne s výbormi (ako to ustanovuje kolektívna zmluva), k tomu súd uvádza, že je vecou príslušných zástupcov zamestnancov, či vôbec, kedy a akou formou žiadosť zamestnávateľa prerokujú, a teda ako sa zhostia svojej úlohy chrániť práva zamestnancov (napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 8Cdo/92/20018). Zamestnávateľ, ktorý splnil svoju zákonnú povinnosť predložiť žiadosť o prerokovanie výpovede, nemá možnosť ovplyvniť proces a výsledok prerokovania jeho žiadosti. Písomná žiadosť o prerokovanie bola totiž riadne prevzatá predsedami odborových organizácií (navyše pán Várady je predsedom výboru základnej organizácie OZ, ktorý je oprávnený konať v mene tohto výboru, viď čl. 283 spisu –STANOVY OZM ), ktorí sú oprávnení v ich mene konať. Zo žiadosti vyplynulo, čo bolo dôvodom výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b), teda že išlo o rozhodnutie generálneho riaditeľa č. 4/2021 zo dňa 24.3.2021 s účinnosťou od 1.4.2021, pričom boli uvedené aj mená a priezviská zamestnancov, ktorých sa organizačná zmena týka. Napokon tento termín prerokovania bol stanovený (ako to vyplynulo z výpovedí zamestnancov žalovaného a zástupcu zamestnancov pána M.) na návrh pána I.. Zároveň bola zachovaná zákonná lehota 7 dní (ako aj lehota na prerokovanie podľa kolektívnej zmluvy (do 10 dní) na prerokovanie výpovedí so zástupcami zamestnancov, pričom k prerokovaniu došlo v dostatočnom časovom predstihu (dopoludnia 30.3.2021) pred daním výpovede žalobcovi 2/ (popoludní 30.3.2021), žalobkyni 1/ dňa 8.4.2021.

67. Podľa ust. § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce; b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu. Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Môže ňou byť aj práca na kratší pracovný čas, aj keď zamestnanec doteraz pracoval na týždenný pracovný čas. Povinný zamestnávateľ ponúknuť zamestnancovi iné vhodné zamestnanie platí pre všetky výpovedné dôvody, okrem výpovedného dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov a výpovedného dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Pretože ide o hmotnoprávnu podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa, jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede. Aj keď Zákonník práce neustanovuje pre ponuku vhodného zamestnania písomnú formu, z hľadiska právnej istoty oboch účastníkov pracovného pomeru, ako aj preukazovacej povinnosti zamestnávateľa v prípade súdneho sporu je správne, ak ponuku vhodného zamestnania urobí zamestnávateľ v písomnej forme a ešte predtým, než dá zamestnancovi výpoveď. Ak by zamestnancovi ponúkol vhodné zamestnanie až po uplatnení výpovede, výpoveď by bola neplatná.

68. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

69. Podľa § 43b) ods. 2 Občianskeho zákonníka, návrh, aj keď je neodvolateľný, zaniká, ak sa neprijal ihneď, ibaže z jeho obsahu vyplýva niečo iné.

70. Medzi sporovými stranami bola ďalej sporná otázka splnenia si ponukovej povinnosti žalovaným a otázka namietaného porušenia dobrých mravov. Žalovaný totiž argumentoval v konaní tým, že nemal žiadne vhodné voľné pracovné miesta pre žalobcov a listina označená ako „ponuka voľného pracovného miesta“ zo dňa 30.3.2021 nepredstavovala ponúknuté voľné pracovné miesta, ale že išlo o dokument, ktorý mal len informovať žalobcov o voľných (ale nie pre nich vhodných) pracovných miestach. Takúto argumentáciu žalovaného však súd, vzhľadom na vykonané dokazovanie samotným obsahom uvedenej listiny, ale aj prehratím zvukových záznamov (ktoré sú v zhode s ich doslovným prepisom) považoval za účelovú a dodatočne vykonštruovanú. Z listiny - ponuky voľného pracovného miesta zo dňa 30.3.2021 vyplynulo, že žalovaný vyslovene ponúkol žalobcovi 2/ v tento deň na stretnutí u generálneho riaditeľa, na ktorom boli prítomní okrem žalobcu 2/ aj zamestnanci žalovaného pán G., H., H. a pán C. činohry dve voľné pracovné miesta, s ich špecifikáciou, funkčným platom, miestom výkonu práce. Na spodnej časti listiny sa nachádza text: „Zamestnanec svojim podpisom potvrdzuje, že dňa ..... bol zamestnávateľom oboznámený s ponukou voľných pracovných miest a prijíma pracovnú pozíciu: ...../neprijíma ani jednu ponúknutú pracovnú pozíciu a z tohto dôvodu sa stáva pre zamestnávateľa nadbytočným.... Preto sa zamestnávateľ rozhodol dať mu výpoveď.“ Rovnako tak z prepisu zvukového záznamu vyplýva, že zamestnanec žalovaného, pán G. žalobcovi 2/ vyslovene ponúkol uvedené pracovné miesta: „čiže mojou úlohou je sa Vás spýtať, či z týchto dvoch pozícií by ste prijal alebo neprijal tieto dve pozície, resp. jednu z nich (strana prvá prepisu zvukového záznamu)“. Rovnako tak na inom mieste tento zamestnanec uviedol: „Tak som vám ponúkol to miesto.“ Z tohto jednoznačne vyplýva, že sa jednalo o pracovnú ponuku zo strany zamestnávateľa, ktorý sám považoval tieto miesta za vhodné pre žalobcu 2/. Ponuka bola teda zo strany žalovaného urobená tak písomne, ako aj ústne. Z prepisu zvukového záznamu však navyše vyplynulo, že žalobca 2/ reagoval tak, že nič nepodpíše, že sa potrebuje poradiť so svojimi právnikmi, na čo zamestnanec žalovaného reagoval slovami: „Potom dáte nám vedieť respektíve pánovi riaditeľovi činohry ako ste sa rozhodol? Z našej strany je to všetko, čiže s tým, že dáte potom vedieť pánovi riaditeľovi činohry po konzultáciách s vašimi právnymi zástupcami.“ Z tohto možno jednoznačne logicky konštatovať, že žalovaný ako zamestnávateľ poskytol žalobcovi 2/ bližšie neurčitú lehotu na prijatie návrhu (oferty) a ani neočakával, že žalobca 2/ bude reagovať na ústnu ponuku ihneď. Žalovaný v tejto súvislosti poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7Cdo/223/2020 z 27.10.2021, v ktorom najvyšší súd konštatoval, že „z ust. § 63 ods. 2 písm. b) ZP je už na prvý pohľad zrejmé, že de lege lata stanovenie lehoty na prijatie ponuky inej práce netvorí kogentnú hmotnoprávnu podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa, teda jedinou podmienkou je že ponuka musí predchádzať výpovedi. Preto pokiaľ odvolací súd rozšíril kogentnú hmotnoprávnu podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa pri ponuke inej práce aj o stanovenie lehoty na prijatie ponuky „aspoň na jeden deň“, sám o sebe nijako nesúvisí so zneužitím výkonu práva a ani s dobrými mravmi.“ K tomuto rozhodnutiu však súd uvádza, že v tam uvedenom prípade nebol totožný skutkový stav, teda zamestnávateľ neposkytol sám žiadnu lehotu zamestnancovi na vyjadrenie, na rozdiel od prejednávanej veci. Všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka sa použijú aj na pracovnoprávne vzťahy, pokiaľ ZP v prvej časti neustanovuje inak. Žalovaný má teda pravdu v tom, že aj ustanovenia o návrhu a jeho akceptácii a zániku návrhu v zmysle § 43b sa spravujú ustanoveniami občianskeho zákonníka. Žalovaný však opomína skutočnosť, že v zmysle ust. § 43b) ods. 2 Občianskeho zákonníka, ústny návrh zaniká ihneď, ibaže z jeho obsahu vyplýva niečo iné. Práve v súdenom prípade totiž žalovaný prezentoval ústny návrh žalobcovi 2/ tak, že na akceptáciu tohto návrhu (ponuky pracovných miest) poskytol žalobcovi 2/ bližšie nešpecifikovanú lehotu vyjadrenú slovami: „tak potom nám dáte vedieť, keď sa poradíte so svojimi právnymi zástupcami.“ Z tohto vyjadrenia možno konštatovať, že žalovaný ani neočakával, že žalobca 2/ ústny návrh prijme okamžite. Preto pokiaľ sám žalovaný umožnil žalobcovi 2/ v bližšie neurčitej lehote rozhodnúť sa, či prijme resp. neprijme ponuku práce, nemohol bezprostredne na to pristúpiť k výpovedi. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. MCdo 17/2008 objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva sa formálne uskutočňuje v zákonných medziach tohto práva, ak však prostredníctvom jeho realizácie sleduje oprávnený poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa len formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď formálne v súlade so zákonom, len za zdanlivý výkon práva. Jeho účelom nie je výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu. Preto súd uzatvára, že žalovaný nerealizoval ponuku práce v súlade s § 62 ods. 3 ZP, jeho konanie pri ponuke práce bolo čisto formálne, v skutočnosti však žalovaný nechcel so žalobcom 2/ uzavrieť dohodu o zmene pracovnej zmluvy. Pokiaľ ide o ponukovú povinnosť vo vzťahu k žalobkyni 2/, súd uvádza, že písomná ponuka voľného pracovného miesta bola zo strany žalovaného vedome antidatovaná k 30.3.2021, avšak v skutočnosti pracovné miesta

boli žalobkyni 1/ ponúknuté až 8.4.2021 bezprostredne pred výpoveďou. Pokiaľ žalovaný pristupoval k žalobcovi 2/ tak, že mu poskytol bližšie neurčenú lehotu na prijatie/ odmietnutie ponuky, musel žalovaný ako zamestnávateľ zvoliť rovnaký postup aj vo vzťahu k žalobkyni 1/. Preto rovnako platí, že nemohol po poskytnutí bližšie neurčenej lehoty žalobkyni 1/ pristúpiť bezprostredne po ponuke k výpovedi. Takéto jeho konanie je zneužitím práv zamestnávateľa aj vo vzťahu k žalobkyni 1/. Navyiac v tomto prípade žalovaný napriek tomu, že žalobkyňa 1/ dopísala k ponuke slovo „zvážim (ktoré bolo čitateľné), zjavne neodmietla ponuku, došlo zo strany žalovaného k preškrtnutiu textu „prijímam“, čo je tiež konanie, ktoré smeruje k poškodeniu druhého účastníka, t.j. žalobkyne 1/. Z dôvodu, že sám žalovaný považoval voľné pracovné miesta za vhodné (preto ich aj žalobcom ponúkol), súd na pojednávaní uznesením zamietol návrh na výsluch svedkov S. H. a A. F. ako nadbytočný a nehospodárny.

71. Súd však dospel k záveru, že žalovaný si nesplnil ponukovú povinnosť, keď neponúkol žalobcom ani ďalšie voľné pracovné miesta, ktoré predstavovali vhodné pracovné miesta. Ide o pracovné miesta na pozícii informátor, ktorú na základe pracovnej zmluvy zo dňa 10.5.2012 (č.l. 866 spisu) vykonávala u žalovaného zamestnankyňa A. A.. Dodatkom č. 8 (č.l. 868 spisu) zo dňa 26.3.2021 k tejto pracovnej zmluve zmluvné strany doplnili túto pracovnú zmluvu tak, že pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú a to do 30.6.2021, ktorý skončil k tomuto dňu (čl. 866 spisu). Teda už v čase podpisu dodatku č. 8 dňa 26.3.2021 zamestnávateľ vedel, kedy bude voľné toto pracovné miesto, teda 30.6.2021, čo bolo v posledný deň výpovednej doby u žalobcu 2/ a v čase plynutia výpovednej doby u žalobkyne 1/. Ďalším vhodným voľným pracovným miestom bolo pracovné miesto informátor, ktoré zastávala zamestnankyňa A. R. na základe pracovnej zmluvy zo dňa 27.7.2011 (čl. 883 spisu). V zmysle dodatku č. 6 k tejto pracovnej zmluve zo dňa 25.5.2020 sa zmluvné strany dohodli na trvaní pracovného pomeru na dobu určitú do 31.7.2021, ktorý skončil k tomuto dňu (č.l. 883). Teda žalovaný už v čase podpisu tohto dodatku 25.5.2020, kedy už plynula výpovedná doba u oboch žalobcov, vedel, že tento pracovný pomer skončí ku dňu 31.7.2021. Išlo o pracovné pomery na dobu určitú (v zmysle vyššie uvedených dodatkov) k pracovným zmluvám týchto zamestnancov, ktoré boli uzavreté dávno pred dňom doručenia výpovedí žalobcom, preto tieto pracovné miesta (hoc s nižšou kvalifikáciou) mali byť žalobcom rovnako ponúknuté, avšak neboli. V tomto smere sa súd stotožňuje s argumentáciou právneho zástupcu žalobcov ako aj so súdnou praxou, ktorá sa ustálil v tom, že aj keď pre platnosť uvažovanej výpovede je rozhodujúci v dobe jej podania (R 94/1968, 3MCdo/14/2010, 4MCdo/5/2010, 1Cdo/54/2003, 8Cdo 52/2016, 7Cdo/128/2021), a aj keď v dobe z pohľadu zamestnávateľom uvažovanej výpovede ešte nebolo pracovné miesto voľné, pracovný pomer zamestnanca, ktorý toto miesto, zastával, mal iba skončiť, je v tomto smere rozhodujúce, že pracovné miesto sa uvoľnilo a že v dobe z pohľadu zamestnávateľom uvažovanej výpovede ho možno zamestnancovi ponúknuť, samozrejme s tým, že s výkonom práce na tomto mieste bude započaté až v deň, ku ktorému bude miesto voľné. Rovnaký právny názor bol vyslovený aj v rozhodnutí Najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo/168/2018, v ktorom najvyšší súd uviedol: „v rozhodnutí sp. zn. 1 MCdo 5/2009 najvyšší súd uviedol, že ak zamestnávateľ mal k dispozícii voľné pracovné miesta v čase dania výpovede zamestnancovi (ako aj počas plynutia výpovednej doby až do skončenia pracovného pomeru), bez ohľadu na to, že pre tieto pracovné miesta bola určená iná kvalifikačná požiadavka, bolo povinnosťou zamestnávateľa takúto prácu zamestnancovi ponúknuť.“ Súd poukazuje v tomto smere aj na rozhodnutie Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 6CoPr/5/2020 z 23.9.2021, ktorý v bode 59. citovaného rozhodnutia konštatuje: „S poukazom na cieľ, ktorý má byť ponukovou povinnosťou zamestnávateľa pri organizačnej zmene dosiahnutý sa odvolací súd stotožňuje s názorom žalobkyne, že takáto ponuková povinnosť sa vzťahuje aj na tie pracovné miesta, o vzniku ktorých už v čase doručenia výpovede bolo zamestnávateľom rozhodnuté, hoci mali vzniknúť až v čase po doručení výpovede (čo vyplýva aj z rozhodovacej praxe), t.j. vzťahuje sa aj na tie pracovné miesta vzniknuté v dôsledku organizačnej zmeny, ktorá viedla k výpovedi danej zamestnancovi z organizačných dôvodov.“

72. K argumentácii žalobcov, že rozhodnutie o organizačnej zmene č. 4/2021 bolo len účelové v snahe zbaviť sa žalobcov a že vo vzťahu k žalobcovi 2/ nebolo v príčinnej súvislosti z dôvodu, že pri doručení výpovede aj samotný zamestnanec žalovaného, pán C. uviedli, že na repertoári budú pokračovať hry Pigmalion a Škola žien, v ktorých žalobca 2/ účinkoval a bude mu ponúknuté hostovanie, súd uvádza nasledovné. Z listu Ministerstva kultúry SR zo dňa 20.1.2021 č. MK-1804/2021-421/891 - rozpis záväzných ukazovateľov štátneho rozpočtu na rok 2021 (na čl. 354 spisu) a prílohy č. 1 k tomuto listu vyplynulo, že pre žalovaného bol schválený rozpočet na bežné výdavky 7.328.652 eur (teda o 256.466 menej než v roku 2020), z tejto sumy bolo na mzdy, platy, služobné a príjmy a ostatné osobné vyrovnania vyčlenených 4.591.363 eur, priemerný evidenčný stav zamestnancov predstavoval

279 (teda o 31 prac. miest menej). Po personálnom audite žalovaný rozhodol, že najmenej hier majú v repertoári žalobcovia, ako to uviedol vo svojej výpovedi riaditeľ činohry pán C.. Bolo výlučne na žalovanom, ktorých zamestnancov (hercov) sa organizačná zmena dotkne. Je zrejmé, že z listu Ministerstva kultúry vyplynula povinnosť žalovaného šetriť, bežné výdavky predstavovali o 256.466 eur menej na rok 2021, než v roku 2020. Napokon v roku 2021 bolo odohratých aj menej predstavení, boli nižšie tržby o 90.452 eur v porovnaní s rokom 2020. To, že po zrušení miesta žalobcu 2/ mu malo byť ponúknuté hosťovanie na základe zmluvy o umeleckom hosťovaní neznamena, že organizačná zmena bola účelová. Je výsostne v kompetencii žalovaného, či sa rozhodne ponúknuť hoci aj tomu istému hercovi, s ktorým skončil pracovný pomer hosťovanie, ktoré je založené na zmluve o výkone herca podľa autorského zákona. V tomto smere súd poukazuje aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/2128/2019 zo dňa 29.1.2020, v ktorom najvyšší súd konštatoval: „Zaměstnavatelé mohou plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti (stejně jako plnění ostatních úkolů) zajišťovat i jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v základním pracovněprávním vztahu, nejde-li o výkon závislé práce na základě smluv (dohod), jimiž se zakládají jiné než pracovněprávní vztahy. Právnícké a fyzické osoby provozující činnost, při které pořádají umělecká představení, mohou rozhodnout o tom, že činnost dosud zajišťovanou prostřednictvím výkonných umělců zaměstnávaných v základním pracovněprávním vztahu budou nadále zabezpečovat na základě občanskoprávních smluv (dohod) uzavíraných s výkonnými umělci (aniž by šlo o výkon závislé práce), popřípadě s menším počtem zaměstnávaných výkonných umělců při zvýšení počtu těch, kteří u nich působí na občanskoprávním základě. Takové rozhodnutí může mít povahu rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, vzhledem k nimž se zaměstnávaný výkonný umělec stane nadbytečným. Je zřejmé, že při těchto smlouvách o umeleckom výkone podľa zákona č. 185/2015 Z.z. (autorský zákon) sú aj náklady na daného herca, v porovnaní s trvalým pracovným pomerom, neporovnateľne nižšie, nakoľko tzv. externistom sa platí len za reálne odohrané predstavenie, kým hercom v trvalom pracovnom pomere je vždy vyplácaná mzda mesačne. Ani skutočnosť, že v januári 2021 bol do pracovného pomeru prijatý herec A., ako to vyplýva z pracovnej zmluvy zo dňa 11.1.2021 (čl. 630 spisu), nevypovedá o účelnosti organizačnej zmeny, keďže táto bola prijatá až 24.3.2021 potom, čo bolo žalovanému ako rozpočtovej a príspevkovej organizácii nariadenie Ministerstvom kultúry desať percentné šetrenie. Zároveň s hercom A. bolo u žalovaného počítané v 5 predstaveniach. Pri organizačnej zmene nemusí dôjsť k celkovému zníženiu počtu zamestnancov a nie je ju možné hodnotiť ani výlučne z hľadiska toho, či dosiahla zamýšľaný účel, ale či je v čase, kedy bola organizačná zmena urobená, sledovala legitímny cieľ (nie či ho dosiahla). To, že žalovaný rozhodol o tom, že bude zrušené práve miesto žalobcu žalobcov, nemá za následok záver o fiktívnosti alebo účelovosti tejto zmeny. Práve ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP umožňuje zamestnávateľom, aby reguloval počty svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov s určitou kvalifikáciou, ktorá zodpovedá jeho potrebám. Činnosť výkonného umelca, u ktorej je kladený dôraz na kreativitu, samostatnosť a častokrát aj na improvizáciu, možno realizovať i v právnom vzťahu relatívne nezávislom, najmä v podobe samostatnej zárobkovej činnosti na základe občanskoprávných zmlúv (dohôd) uzatváraných medzi výkonnými umelcami a tými, ktorí ich umelecké výkony využívajú (môže ísť napríklad o zmluvy s hercami alebo spevákmi na určité role v rámci predstavenia s dohodnutým počtom repríz). Činnosť výkonného umelca vykonávaná týmto spôsobom sa vyznačuje nízkou mierou závislosti výkonného umelca na druhej strane záväzkového vzťahu, predovšetkým preto, že takýto umelec svoju činnosť spravidla vykonáva v rámci väčšieho počtu záväzkových vzťahov pre rôzne subjekty a nie je trvalo viazaný len k jednému z nich. Súd preto uzatvára, že rozhodnutie generálneho riaditeľa žalovaného č. 4/2021 zo dňa 24.3.2021 o zrušení (okrem iného aj) 2 miest hercov (žalobcov), sledovalo legitímny cieľ, a to zefektívnenie činnosti žalovaného a optimalizáciu hospodárenia a nejednalo sa o účelovú zmenu vo vzťahu k žalobcom.

73. Návrh žalovaného podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, na určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej zamestnával žalobcov súd považoval za nedôvodný. Zákonník práce neuvádza v ustanovení § 79 ods. 1 žiadne konkrétne dôvody, pre ktoré by nebolo možné od zamestnávateľa spravodlivé požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Je to preto časť ustanovenia s relatívne neurčitou hypotézou. Posúdenie tejto skutočnosti predstavuje výnimku z pravidla, že pracovný pomer pri neplatnom skončení pracovného pomeru nekončí a je vecou posúdenia individuálnych okolností každého prípadu. Pôjde najmä o dôvody, ktoré majú vzťah ku konkrétnemu skončeniu pracovného pomeru, k jeho dôvodom, okolnostiam, za ktorých k tomuto úkonu došlo, ale nepochybne sú to aj dôvody na strane dotknutého zamestnanca, napríklad subjektívna a objektívna neschopnosť vykonávať dohodnutú prácu, ale aj pri porušení pracovnej disciplíny s následkom okamžitého skončenia

pracovného pomeru. Vždy treba vychádzať zo zásady, že výkon práva a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Zamestnávateľ musí navrhnúť a preukázať dôvody, ktoré vedú k tomu, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca, ktorý namieta platnosť skončenia pracovného pomeru naďalej zamestnával. Žalovaný za dôvod, pre ktorý od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcov ďalej zamestnával označil zrušenie ich miest, ako aj skutočnosť, že im nemôže naďalej pridelovať prácu, pretože s nimi žalovaný nepočíta v plánovanom repertoári žalovaného. Výnimočným prípadom nemôžu byť okolnosti, ktoré vyplývajú z organizačnej zmeny žalovaného, nakoľko táto okolnosť je predmetom skúmania platnosti skončenia pracovného pomeru, a nemôže predstavovať výnimku, pre ktorú spravodlivo nemožno požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca prestal zamestnávať. Nakoľko niet takých výnimočných okolností, pre ktoré by bolo možné vyhovieť predmetnému návrhu žalovaného a rozhodnúť že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej zamestnával žalobcov, súd jeho návrh ako nedôvodný zamietol.

74. Nárok žalobcov na náhradu mzdy postupom podľa § 166 ods. 2 CSP vylúčil na samostatné konanie, nakoľko o náhrade mzdy je možné rozhodnúť až po právoplatnosti rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru.

75. Vzájomnú žalobu žalovaného na zaplatenie odstupného súd vylúčil na samostatné konanie v súlade s ust. § 147 ods. 4 CSP, o ktorom rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru.

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

77. Podľa § 262 ods. 1 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

78. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 262 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobcom, ktorí mali v konaní plný úspech priznal voči neúspešnému žalovanému nárok na náhradu trov v plnom rozsahu. Súd zároveň nezhliadol žiaden dôvod na aplikáciu ust. § 257 CSP. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti tohto rozsudku, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

79. O povinnosti žalovaného zaplatiť súdny poplatok za žalobu vo výške 99,50 eur súd rozhodol podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov, nakoľko žalobcovia sú ex lege oslobodení od súdnych poplatkov podľa § 4 ods. 2 písm. d) citovaného zákona, súd žalobe žalobcov vyhovel a žalovaný nie je oslobodený od súdnych poplatkov.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku (okrem výroku V. o vylúčení nárokov na náhradu mzdy a zaplatení odstupného na samostatné konanie) možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Mestský súd Košice v troch písomných vyhotoveniach (§ 362 ods. 1 CSP).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods. 1 CSP) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne a čoho sa odvolateľ domáha (§363 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 CSP).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že:

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,

- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonaval navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 CSP).

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods. 3 CSP).

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie ( § 366 CSP).

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné ( 358 CSP).

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.

oprávnený