

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 12Cpr/1/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215204888
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gabriela Sobolovská
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2019:1215204888.15

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave v konaní pred sudkyňou JUDr. Gabrielou Sobolovskou v právnej veci žalobcu: H. Q. W., K. XX. XX. XXXX, O. Y. Z. XXXX/XX, P. W., zast.: Advokátska kancelária, Mihalda, Valach, Kišac, s.r.o. so sídlom Gogoľova 18, Bratislava, IČO: 36 663 051 proti žalovanému: SLOVNAFT, a.s., so sídlom Vlčie hrdlo 1, Bratislava IČO: 31 322 832, o určenie neplatnosti pracovného pomeru a vyplatenie náhrady mzdy takto

rozhodol:

Súd žalobu **z a m i e t a**.

Súd **p r i z n á v a** žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou podanou na tunajšom súde dňa 26. 02. 2015 domáhal žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a vyplatenia náhrady mzdy na tom základe, že žalobca mal uzatvorený pracovný pomer pracovnou zmluvou na dobu neurčitú v pracovnej pozícii "špecialista - analytik pre meranie výkonnosti" na oddelení Plánovanie a optimalizácia útvaru riadenie dodávateľského reťazca (ďalej len SCM). Druhom práce v uvedenej pracovnej pozícii podľa pracovnej zmluvy bolo sledovanie a analýza výkonu celého zásobovacieho reťazca, analýza rozdielu medzi priebežnými a skutočnými plneniami. Priemerný mesačný zárobok žalobcu za rok 2014 predstavoval sumu 1.863,27 eura.

2. Dňa 02. 09. 2014 bola doručená žalobcovi písomná výpoveď z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 odsek 1 písm. b) Zákonníka práce. Pracovný pomer sa mal touto výpoveďou skončiť ku dňu 31. 12. 2014.

3. Rozhodnutím generálneho riaditeľa žalovaného pod č. 9/2014 s názvom "Zmeny vo funkčnej organizácii Slovnaft, a.s." zo dňa 25. 08. 2014 došlo k racionalizačným opatreniam, v rámci ktorých bolo v tomto rozhodnutí uvedené, že ku dňu 31. 08. 2014 je zrušená i pracovná pozícia žalobcu. Na základe organizačnej zmeny generálneho riaditeľa č. 9/2014 došlo na útvare SCM k zrušeniu dvoch pracovných pozícií k 31. 08. 2014. Teda boli zrušené dve pracovné pozície nasledovne: Jedna pracovná pozícia "špecialista - analytik pre meranie výkonnosti" HAY - 15 na útvare 52100 čo bola pracovná pozícia žalobcu. Ďalej bolo zrušené ďalšie jedno miesto v pracovnej pozícii "referent - optimalizácia výroby" HAY - 14 na útvare 52100.

V rámci tejto organizačnej zmeny došlo k vytvoreniu troch pracovných pozícií ku dňu 01. 09. 2014 nasledovne:

- jedna pracovná pozícia "SCM - špecialista" HAY 16, na útvare 52100
- jedna pracovná pozícia "SCM - špecialista" HAY 16, na útvare 52100
- jedna pracovná pozícia "SCM - špecialista" HAY 15, na útvare 52100.

Tieto pozície v rámci rozhodnutia generálneho riaditeľa SLOVNAFT, a.s. č. 9/2014 zo dňa 25. 08. 2014 boli nazvané racionalizačnými opatreniami.

4. Žalobca vo svojej žalobe uviedol, že žalovaný si splnil povinnosť v zmysle § 63 odsek 2 Zákonníka práce a ponúkol mu inú vhodnú prácu. Túto však žalobca sám vo svojej žalobe uvádza, že neprijal, pretože táto pracovná pozícia bola o 415,- euro nižšia, ako jeho základná mzda podľa pracovnej zmluvy, ktorú mal uzavretú so žalovaným. Záznam o ponuke vhodnej práce je súčasťou žaloby ako príloha č. 5, zároveň v tomto zázname je uvedené, že zamestnávateľ oboznámil zamestnanca s podrobnými pracovnými podmienkami zamestnania na ponúknutej pracovnej pozícii na osobnom stretnutí dňa 02. 09. 2014. Zároveň je tu uvedené, že žalobca ponúknuté zamestnanie neakceptuje.

5. Podľa vyjadrenia žalobcu dňa 03. 10. 2014 žalovaný elektronickou poštou rozoslal všetkým zamestnancom interný oznam, v ktorom bolo uvedené, že spoločnosť SLOVNAFT, a.s. hľadá vhodného uchádzača na pracovnú pozíciu s miestom výkonu práce Bratislava, čo podľa vyjadrenia žalobcu bola pracovná pozícia, ktorá mala byť zrušená organizačnou zmenou generálneho riaditeľa pod č. 9/2014 spoločnosti SLOVNAFT, a.s. Bratislava.

6. Na základe skutočností, ktoré žalobca uviedol v žalobe, žalobca tvrdil, že jeho pracovná pozícia de facto organizačnou zmenou, ktorú vykonal generálny riaditeľ pod č. 9/2014 zrušená nebola, a z toho dôvodu s výpoveďou z dôvodu organizačnej zmeny podľa § 63 odsek 1 písm. b) Zákonníka práce preto nesúhlasil a žiadal, aby súd jeho žalobe vyhovel.

7. Žalovaný so žalobou nesúhlasil, žiadal žalobu v plnom rozsahu zamietnuť. Poukázal, že žalobca pôsobil u žalovaného na pozícii s úrovňou HAY 15, pričom pozícia, ktorú žalovaný inzeroval bola ako novovytvorená pozícia na úrovni HAY 16. Žalovaný poukázal na tú skutočnosť, že žalovaný pri diferenciacii pracovných pozícií vždy aplikoval medzinárodne používaný systém HAY. Tu pri vysvetlení je potrebné uviesť, že toto hodnotenie bolo vždy výsledkom analýzy všetkých činností a prác, účelu pozície, kvalifikačných požiadaviek, vedomostí, zručností, zodpovednosti. Samotná táto metóda vždy vychádzal z princípu, že pracovná pozícia je opodstatnená, keď je vytvorená za účelom dosiahnutia racionálneho, presne stanoveného cieľa. Za predpoklady dosiahnutia stanovených cieľov tento princíp definuje: Riešiteľnosť úloh, kontrolovateľnosť výsledkov a zodpovednosť za plnenie stanovených úloh.

Metóda hodnotenia podľa vyjadrenia žalovaného bola vždy založená na logických väzbách troch základných kritérií, ktoré boli charakteristické pre každú pozíciu a to:

- vedomosti a zručnosti (potrebne k štandardnému výkonu práce pre dosiahnutie stanoveného cieľa),
- riešenie problémov (miera alebo stupeň zisťovania v rámci danej pozície),
- zodpovednosť (vplyv výsledkov pozície na rozhodujúce činnosti a výsledky útvaru).

Teda podľa vyjadrenia žalovaného spomínané tabuľky HAY sú vlastne škálou narastajúcich číselných hodnôt, pričom rozdiel medzi číselnými hodnotami je 15%. V tejto súvislosti žalovaný uviedol, že žalobca pôsobil u žalovaného na pozícii s úrovňou HAY 15, pričom novovytvorená pozícia bola na úrovni HAY 16. Žalobca teda zastával pozíciu v kategórii HAY 15 ako analytik pre meranie výkonnosti, ktorá bola organizačnou zmenou zrušená a bola vytvorená nová pracovná pozícia SCM špecialista v kategórii HAY 16. Táto zmena HAY bola nevyhnutná podľa vyjadrenia žalovaného z dôvodu zvýšenia nárokov, požiadaviek, a očakávaní lokálneho menežmentu, od nanovovytvoreného oddelenia sledovania výkonnosti po implementácii stratégie GLOCAL. Cieľom tejto stratégie GLOCAL bolo vytvorenie samostatného tímu v centrále skupiny MOL a súčasne posilnenie lokálnych štruktúr v jednotlivých dcérskych spoločnostiach. Teda táto novovytvorená pozícia vyžadovala väčší rozsah technických vedomostí zručností a znalosť výrobných procesov.

8. Súd vykonal dokazovanie, oboznámil s listinnými dôkazmi, výsluchom účastníkov, výsluchom svedkov H.. A. O., H.. V. B., H.. Q. Z. a H.. S. K. a zistil nasledovný skutkový stav:

Žalobca sa návrhom podaným na tunajšom súde dňa 26. 02. 2015 domáhal žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a vyplatenia náhrady mzdy na tom základe, že žalobca mal uzatvorený pracovný pomer pracovnou zmluvou na dobu neurčitú v pracovnej pozícii "špecialista - analytik pre meranie výkonnosti" na oddelení Plánovanie a optimalizácia útvaru riadenie dodávateľského reťazca

(ďalej len SCM). Druhom práce v uvedenej pracovnej pozícii podľa pracovnej zmluvy bolo sledovania a analýza výkonu celého zásobovacieho reťazca, analýza rozdielu medzi priebežnými a skutočnými plneniami.

Dňa 02. 09. 2014 bola doručená žalobcovi písomná výpoveď z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 odsek 1 písm. b) Zákonníka práce. Pracovný pomer sa mal touto výpoveďou skončiť ku dňu 31. 12. 2014.

Rozhodnutím generálneho riaditeľa žalovaného pod č. 9/2014 s názvom "Zmeny vo funkčnej organizácii Slovnaft, a.s." zo dňa 25. 08. 2014 došlo k racionalizačným opatreniam, v rámci ktorých bolo v tomto rozhodnutí uvedené, že ku dňu 31. 08. 2014 je zrušená i pracovná pozícia žalobcu. Na základe organizačnej zmeny generálneho riaditeľa č. 9/2014 došlo na útvare SCM k zrušeniu dvoch pracovných pozícií k 31. 08. 2014. Teda boli zrušené dve pracovné pozície nasledovne: Jedna pracovná pozícia "špecialista - analytik pre meranie výkonnosti" HAY - 15 na útvare 52100 čo bola pracovná pozícia žalobcu. Ďalej bolo zrušené ďalšie jedno miesto v pracovnej pozícii "referent - optimalizácia výroby" HAY - 14 na útvare 52100.

V rámci tejto organizačnej zmeny došlo k vytvoreniu troch pracovných pozícií ku dňu 01. 09. 2014 nasledovne:

- jedna pracovná pozícia "SCM - špecialista" HAY 16, na útvare 52100
- jedna pracovná pozícia "SCM - špecialista" HAY 16, na útvare 52100
- jedna pracovná pozícia "SCM - špecialista" HAY 15, na útvare 52100.

Tieto pozície v rámci rozhodnutia generálneho riaditeľa SLOVNAFT, a.s. č. 9/2014 zo dňa 25. 08. 2014 boli nazvané racionalizačnými opatreniami.

9. Žalobca počas celého konania pred súdom argumentoval, že jeho výpoveď je neplatná nakoľko podľa jeho názoru žalovaný vo výpovedi dôvod výpovede skutkovo nevymedzil tak, aby ho nebolo možné zmeniť s iným dôvodom. Žalobca na podporu svojho tvrdenia poukázal i na rozsudok NS SR sp.zn. 1Mcdo 2/2008 zo dňa 28. 07. 2008. Súd zistil, že citovaný rozsudok 1Mcdo 2/2008 určuje po hmotno právnej stránke iný prípad ako je tento spor, keďže v danom prípade bola daná zamestnávateľom výpoveď podľa § 63 odsek 1 písm. d) Zákonníka práce, teda nespĺňanie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce. Zamestnávateľ však v danom prípade vo výpovedi neuviedol, aké predpoklady na výkon dohodnutej práce v konkrétnom prípade zamestnankyňa nespĺnila a aj povinnosť prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov v tom konkrétnom prípade nebola splnená. Súd sa teda nemohol stotožniť s aplikáciou rozhodnutia NS SR 1Mcdo 2/2008, ktoré uviedol žalobca pretože v danom prípade išlo o aplikáciu iného výpovedného dôvodu zamestnancovi vo verejnom sektore.

V prejednávanej veci žalobcu je nepochybné, že žalovaný pri ukončení pracovného pomeru výpoveďou aplikoval výpovedný dôvod podľa § 63 odsek 1 písm. b) Zákonníka práce kde pracovná pozícia žalobcu bola v dôsledku rozhodnutia o organizačnej zmene zrušená. Dôvod skončenia pracovného pomeru mal súd za to, že vo výpovedi bol vymedzený dostatočne určito a teda nebolo možné tento zameniť s iným výpovedným dôvodom.

10. Pokiaľ sa týka platnosti organizačnej zmeny, žalobca spochybňoval po celý čas konania samotnú organizačnú zmenu u žalovaného. Žalobca uviedol, že pre vyslovenie naplnenia podmienok stanovených v § 63 odsek 1 písm. b) Zákonníka práce, musí byť jasne preukázané, že:

- sa jedná o organizačné zmeny, na základe rozhodnutia zamestnávateľa alebo príslušného orgánu,
- zamestnanec je nadbytočný z konkrétneho dôvodu uvedeného v tomto ustanovení,
- vo vzťahu medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami existuje príčinná súvislosť.

Súd s takouto argumentáciou žalobcu súhlasí, avšak nestotožňuje sa s tvrdením žalobcu, že vo výpovedi, ktorá bola doručená žalobcovi nie je uvedené v čom spočíva dôvod organizačnej zmeny a teda toto spôsobuje neurčitosť a nepreskúmateľnosť samotnej výpovede. Súd má za to, že dôvod organizačnej zmeny vo výpovedi bol uvedený (racionalizačné opatrenia), pričom poukazuje i na tú skutočnosť, že najmä ustanovenie § 61 odsek 2 Zákonníka práce, resp. § 63 Zákonníka práce explicitne neustanovuje, že by zamestnávateľ v prípade, že zamestnancovi dáva výpoveď podľa § 63 odsek 1 písm. b) Zákonníka práce musel vo výpovedi uviesť samotný dôvod organizačnej zmeny.

Organizačná zmena sa týkala viacerých útvarov a bolo ňou zrušených ako i vytvorených viacerých pracovných pozícií v spoločnosti SLOVNAFT, a.s..

11. Žalobca poukázal na rozhodnutie NS ČR č.k. 21Cdo/3103/2010 zo dňa 18. 10. 2011 ako i na rozhodnutie NS SR č.k. 3Mcdo/6/2010 zo dňa 22. 09. 2010 a tvrdil, že dôkazné bremeno o tom, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo vykonané platne a že sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočným, nesie zamestnávateľ. Tu súd poukazuje na tú skutočnosť, že rozhodnutie NS ČR č.k. 21Cdo/3103/2010 upravuje podstatne odlišný prípad (kedy išlo o pracovnú pozíciu vo verejnom sektore, pričom bolo zjavné, že pamiatkový objekt, o ktoré pamiatkovú starostlivosť išlo pri pracovnej pozícii nezanikol). S poukazom na túto skutočnosť žalobcovi nič nebránilo v konaní navrhnúť také dôkazy, ktoré by mohli vyvrátiť, prípadne potvrdiť jeho domnienky o údajnej zhodnosti pracovnej náplne, pracovnej pozície svedkyne S. K. s pracovnou náplňou zrušenej pracovnej pozície žalobcu.

Pokiaľ ide o rozhodnutie NS SR sp.zn. 3Mcdo/6/2010 zo dňa 22. 09. 2010, toto rozhodnutie odmietlo "absolútny" prenos dôkaznej povinnosti a vyžadovalo, aby účastník ktorý tvrdí určitú skutočnosť na podporu svojich tvrdení, označil dôkazné prostriedky tak, aby ich súd mohol zvážiť a zároveň vykonať.

12. Žalobca pôvodne v žalobe tvrdil, že výpoveď je neplatná z dôvodu porušenia ustanovenia § 61 odsek 3 Zákonníka práce, keď mal podľa jeho tvrdenia žalovaný inzerovať pozíciu špecialistu v HAY 16 na útvare 52100 plánovanie a optimalizácia. Svedkovia Q. horváth a V. B. sa pri svojom výsluchu vyjadrovali v podstate len k tejto otázke. Neskôr keďže si žalobca ustanovil pre konanie právneho zástupcu, žalobca prišiel s argumentáciou o zhodnosti jeho pozícii s novovytvorenou pozíciou špecialista v HAY 15 na útvare 52100 plánovanie a optimalizácia. Podľa tvrdení žalovaného však nebolo jasné, či žalobca mal za to, že ním tvrdená neplatnosť výpovede z dôvodu porušenia § 61 odsek 3 Zákonníka práce mala nastať z dôvodu vytvorenia pozície špecialista v HAY 15 alebo špecialista v HAY 16, prípadne či obe tieto pozície sú identické. Žalobca v konaní nepreukázal, že by svedkyňa S. K., ktorá pôsobila na pozícii špecialista v HAY 15 vykonávala tú istú prácu ako žalobca a zároveň bolo v konaní preukázané svedeckými výpoveďami svedkov H.. Q. Z. a H.. V. B. že pozícia špecialista v HAY 16 bola odlišná od pozície žalobcu. Bezohľadu na to, že podľa názoru žalovaného ani jedna z týchto pozícií nie je zhodná z jeho pôvodnou pracovnou pozíciou, je logicky neudržateľné, aby žalobca v konaní s úspechom tvrdil, že žalovaný na to, aby nahradil jeho pracovnú pozíciu vytvoril dve nové pracovné miesta s identickou pracovnou náplňou.

13. Žalobca v žalobe zo dňa 26. 02. 2015 uviedol, že si žalovaný splnil ponukovú povinnosť. Na strane žaloby výslovne uviedol: "Základná mzda v ponúkanej pozícii bola o 415,- euro nižšia ako moja základná mzda podľa platnej pracovnej zmluvy a druh práce (operatívne riešenie probolémov dodávok a distribúcie) vôbec nevyhovuje môjmu naturelu preto som ponuku tejto práce neakceptoval." Zo svedeckej výpovede V. B. jasne vyplynulo, že žalovaný ponúkol žalobcovi primeranú prácu a v rovnakom pracovnom prostredí dokonca v rovnakej budove na rovnakej chodbe. Zároveň svedok H.. V. B. jednoznačne uviedol, že žalobca bol v dostatočnom časovom predstihu informovaný o budúcnosti jeho pracovnej pozície a bola mu poskytnutá aj nadštandardná súčinnosť zo strany nadriadeného pri hľadaní inej práce či už u žalovaného, ako pri príprave na pohovory v externom prostredí. Svedok H.. V. šrámek ako i svedkyňa H.. A. O. dostatočným spôsobom zargumentovali dôvody mzdového rozdielu.

14. Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobca, domáhajúc sa jeho zmeny a vyhovenia podanej žalobe v celom rozsahu dôvodiac tým, že súd prvej inštancie mu nesprávnym procesným postupom znemožnil, aby uskutočňoval jeho procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, nevykonával navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. V prvom rade namietal, že k porušeniu práva na spravodlivý proces došlo vydaním nepreskúmateľného rozsudku, nakoľko z jeho odôvodnenia nevyplýva, aké dôkazy označil, ako súd posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Odôvodnenie napadnutého rozsudku totiž neobsahuje všetky skutkové tvrdenia a právne argumenty, na základe ktorých v spore tvrdil, že sporná výpoveď je neplatná, avšak ani to, aké dôkazy strany označili, ktoré dôkazy vykonal, neuvádza ani z ktorých dôkazov vychádzal

a ako ich vyhodnotil, a neuvádza ani prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy. V tejto súvislosti poukázal na skutočnosť, že na pojednávaní uskutočnenom dňa 26.04.2016 prostredníctvom svojho právneho zástupcu navrhol doplniť dokazovanie predložením pracovných zmlúv zamestnancov prijatých na novovytvorené pracovné pozície na útvare SCM, ktoré by mohli potvrdiť jeho tvrdenia o zhodnosti pracovnej náplne novoprijatých zamestnancov s jeho pracovnou náplňou, avšak súd prvej inštancie uvedený návrh na doplnenie dokazovania neuviedol ani v zápisnici o pojednávaní, no najmä; z dôvodu ochrany osobných údajov; tento dôkaz nepripustil, čím zmaril jeho možnosť preukázať zhodnosť pracovných úloh novoprijatých zamestnancov s jeho pracovnými úlohami, ktorá skutočnosť je pre rozhodnutie vo veci samej rozhodujúca. Zároveň však súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, keď konštatoval, že vo výpovedi bol dôvod skončenia pracovného pomeru vymedzený dostatočne určito, a to napriek tomu, že žalovaný vo výpovedi žiadnym spôsobom nekonkretizuje, z akého dôvodu ho považuje za nadbytočného, nakoľko dôvod nadbytočnosti nevyplýva ani zo samotného Rozhodnutia generálneho riaditeľa č. 9/2014. V tejto súvislosti zároveň zdôraznil, že v konaní preukázal skutočnosť, že sa pre Žalovaného nestal nadbytočným ani z jedného konkrétneho dôvodu uvedeného v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď to vyplýva z výpovede svedka H.. Q. Z. - vedúceho oddelenia Plánovanie a optimalizácia a svedka H.. Q. Z., ako aj z toho, že žalovaný nevie vysvetliť rozdiel medzi jeho pracovnou pozíciou a novovytvorenou pracovnou pozíciou SCM - Špecialista v HAY 15 na útvare 52100 Plánovanie a optimalizácia. Poukázal na to, že v priebehu konania pred súdom prvej inštancie predložil mnoho dôkazov o zhodnosti jeho zrušenej pracovnej pozície a novo vytvorenej pracovnej pozície SCM - Špecialista v HAY 15 na útvare 52100 Plánovanie a optimalizácia s vysvetlením a hodnotením týchto dôkazov vo svojich vyjadreniach zo dňa 27.05.2016 a 07.10.2016. Súd prvej inštancie sa však v odôvodnení rozsudku s uvedenými skutočnosťami vôbec nevysporiadal, a to napriek tomu, že žalovaný opäť vytvoril toto isté pracovné miesto. Neboli teda naplnené a ani žalovaným preukázané konkrétne podmienky ukončenia pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a naopak bolo preukázané, že žalovaný v rámci toho istého rozhodnutia o organizačných zmenách zrušil jeho pracovnú pozíciu a zároveň vytvoril svojou náplňou práce a stupňom HAY totožnú pracovnú pozíciu, a preto považuje výpoveď zo dňa 02.09.2014 za neplatnú. Napokon poukázal na to, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza aj z nesprávneho právneho posúdenia veci vo vzťahu k otázke splnenia ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, keď súd neskúmal, či ponúknutá iná práca bola pre neho aj vhodná. Žalovaný mu totiž síce ponúkol prácu na inom útvare, ale s neporovnateľne nižším platom z dôvodu, že by bol zaradený na iný útvar, v rámci ktorého by mal najmenej pracovných skúseností, a preto žalovaný svoju povinnosť splnil iba formálne, pričom výkon tejto jeho povinnosti nebol v súlade s dobrými mravmi podľa článku 2 Zákonníka práce.

15. Žalovaný v písomnom vyjadrení k odvolaniu žalobcu žiadal napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť, keď sa stotožnil so skutkovými a právnymi závermi prvoinštančného súdu. Konštatoval, že rozsudok súdu prvej inštancie spĺňa všetky formálne požiadavky kladené na obsah súdneho rozhodnutia uvedené v ustanovení § 220 C.s.p., a zdôraznil v tejto súvislosti, že nie je úlohou súdu prvej inštancie dať odpoveď na všetky argumenty či skutočnosti tvrdené sporovými stranami. Úlohou súdu je vyporiadať sa predovšetkým s argumentmi, dôkazmi a dôkaznými návrhmi, ktoré môžu mať vplyv na rozhodnutie vo veci samej a túto úlohu si súd prvej inštancie nepochybne splnil, keď uviedol v odôvodnení rozsudku žalobcom tvrdené dôvody neplatnosti výpovede, vrátane žalobcovej argumentácie, rovnako ako dôvody, pre ktoré žalovaný so žalobou nesúhlasil. V nadväznosti na žalobcom namietané nevykonanie dokazovania obsahom pracovných zmlúv zamestnancov prijatých na novovytvorené pracovné pozície na útvare SCM poukázal na to, že vyžiadanie si pracovnej zmluvy akejkoľvek fyzickej osoby, ktorá nie je stranou konania, je neodôvodneným zásahom do práva na ochranu osobných údajov a takýto postup súdov je všeobecne známy, a preto mal žalobca mal skôr požadovať predloženie iného dokumentu, popisu pracovnej pozície. O existencii takéhoto dokumentu ako prílohy pracovnej zmluvy u žalovaného preukázateľne žalobca vedel, keďže jeho existenciu pri svojej osobe spomína priamo v žalobe, resp. ho k nej pripojil. Ak bol návrh na predloženie pracovnej zmluvy súdom zamietnutý, žalobca, zastúpený v konaní advokátom, mohol na takýto postup súdu náležitým spôsobom reagovať v ďalšom priebehu konania či už vo svojich písomných podaniach alebo priamo na pojednávaní. Skutočnosť, že ide o pracovnoprávny spor, nezavaruje žalobcu ako zamestnanca bez ďalšieho zodpovednosti za dôkaznú iniciatívu a žalobca takúto dôkaznú iniciatívu napriek tomu, že bol v konaní zastúpený advokátom, nevyvinul. Nie je jeho povinnosťou predkladať dôkazy, na ktoré nebol stranou či súdom vyzvaný. Ako v priebehu konania vyplynulo, žalobca aj napriek ukončeniu pracovného pomeru u žalovaného, disponoval podrobnými informáciami o situácii na jeho pracovisku. Zdôraznil, že výhrady žalobcu voči údajným

formálnym a materiálnym nedostatkom výpovede neobstoja, nakoľko výpoveď spĺňa všetky zákonom vyžadované náležitosti, vrátane toho, že dôvod skončenia pracovného pomeru výpoveďou je vymedzený dostatočne určito. Organizačná zmena, na základe ktorej sa stal žalobca nadbytočným, sa týkala hneď niekoľkých útvarov a na jej základe boli zrušené či vytvorené viaceré pracovné pozície. Žalobca pritom hodnotí svedecké výpovede zjavne účelovo a nezohľadňuje všetky relevantné skutočnosti, keď pracovná pozícia svedkyne S. K. nebola zhodná s pracovnou pozíciou žalobcu a žalobca aj vlastnou vinou nepreukázal v konaní opak. Inzerovaná pracovná pozícia rovnako nebola zhodná s pracovnou pozíciou žalobcu a žalobca sa ani v odvolaní nebol schopný vyporiadať so svojou prechádzajúcou argumentáciou ohľadne ním tvrdeného porušenia ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Poukázal na to, že si riadne splnil ponukovú povinnosť a žalobcom až dodatočne (v žalobe žiadne uvedené neboli) uvádzané dôvody nesplnenia ponukovej povinnosti sú vyslovene účelové, keďže ponúkol žalobcovi pozíciu na tom istom útvare, v tej istej budove, doslova na tej istej chodbe, len s inou agendou a za iných mzdových podmienok, pričom však tieto mzdové podmienky súviseli výslovne s daným podútvárom. Odvolanie žalobcu preto označil za nedôvodné.

16. Odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v medziach dôvodov podaného odvolania podľa § 380 C.s.p., bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 C.s.p. a podľa § 378 ods. 1 C.s.p., a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je dôvodné. Odvolací súd preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil (§ 389 ods. 1 písm. b) C.s.p.) a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 391 ods. 1 C.s.p.), pričom uviedol, že súd prvej inštancie spor riadne prejedná, doplní dokazovanie obsahom listín obsahujúcich náplň práce všetkých zamestnancov žalovaného, ktorí boli do zamestnania prijatí v nadväznosti na rozhodnutie generálneho riaditeľa žalovaného č. 9/2014 zo dňa 25.08.2014, následne na základe zistených skutočností meritórne posúdi vecnú opodstatnenosť podanej žaloby z hľadiska splnenia podmienok platnosti výpovede z pracovného pomeru danej žalovaným žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to najmä z toho hľadiska, či sa stal žalobca v dôsledku žalovaným prijatej organizačnej zmeny nadbytočný, a opätovne rozhodne vo veci samej, pričom svoje rozhodnutie odôvodní v súlade s ust. § 220 ods. 2 C.s.p.

17. Na základe zrušujúceho rozhodnutia Okresného súdu Bratislava II č.k. 12Cpr/1/2015 Krajským súdom v Bratislave pod č.k. 8CoPr/6/2017 Okresný súd Bratislava II nariadil nové pojednávania, kde opätovne vypočul žalobcu ako i svedkyňu B. Q. na pojednávaní dňa 30. 05. 2019. Svedkyňa na pojednávaní opätovne uviedla, že pracuje u žalovaného na ľudských zdrojoch HR Partner (personalistka). Svedkyňa uviedla, že u žalovaného bola vykonaná organizačná zmena tým spôsobom, že boli zrušené niektoré pracovné pozície, ktoré sa týkali priamo i žalobcu, a boli vytvorené následne nové pracovné pozície s inou agendou činnosti. Tieto novovytvorené pracovné pozície sa zamestnávateľovi nepodarilo všetky obsadiť, a i z toho dôvodu bol následne "útvár riadenia dodávateľského reťazca" zrušený ku dňu 31. 12. 2015. Dovtedy prakticky neboli tieto nové pracovné pozície obsadené. Svedkyňa uviedla, že vylučuje tú skutočnosť, ktorú tvrdí žalobca, že na pracovnú pozíciu, ktorá bola zrušená žalobcovi, bol prijatý iný zamestnanec.

18. Súd po takto vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že ako hlavný dôvod neplatnosti žalobca uviedol údajnú zhodnosť svojej zrušenej pracovnej pozície s novovytvorenou pozíciou špecialista v HAY 15 na útvare 52100 "Plánovanie a optimalizácia" (ďalej len špecialista v HAY 15), ktorú zastávala pani S. K. ako aj inzerovanou (nikdy neobsadenou) pozíciou špecialista HAY 16. Žalobca zároveň argumentoval aj nesplnením ponukovej povinnosti zo strany žalovaného. Krajský súd Bratislava vo svojom rozhodnutí 8CoPr/6/2017 uviedol, že súd prvej inštancie nesprávnym procesným postupom žalobcovi znemožnil realizáciu jeho procesných práv v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, ktorý nebolo možné v odvolacom konaní, a to z toho dôvodu, že súd prvej inštancie odmietol vykonať dokazovanie oboznámením obsahu pracovných zmlúv zamestnancov, ktorých žalovaný na základe organizačnej zmeny vykonanej rozhodnutím generálneho riaditeľa žalovaného č. 9/2014 zo dňa 25. 08. 2014 prijal.

19. Na pojednávaní dňa 12. 02. 2019 súd prvej inštancie uložil žalovanému predložiť do súdneho spisu pracovné náplne zamestnancov prijatých na základe organizačnej zmeny zo dňa 25. 08. 2014. V tejto súvislosti žalovaný doložil do súdneho spisu pracovné náplne zamestnancov Q. Q. a S. K., ktorí nastúpili na útvare SCM k dátumu 01. 08. 2014, to je pred prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene. V tejto súvislosti súd poukazuje na tú skutočnosť, že v konaní tak ako to už bolo vyššie uvedené bola vypočítaná dňa 30. 05. 2019 i svedkyňa B. Q., ktorá okrem iného potvrdila, že iná organizačná zmena na útvare

SCM v priebehu roku 2014 neprebehla, a že Q. Q. a S. K. na tento útvar nastúpili v rámci prirodzenej fluktuácie (odchod do dôchodku), presun v rámci skupiny MOL, do ktorej patrí i žalovaný.

20. V tejto súvislosti na základe predložených listinných dôkazov doložených do súdneho spisu zo strany žalovaného ako i svedeckej výpovede B. Q. súd zistil, že na útvar SCM po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene nebol prijatý žiadny nový zamestnanec, iní zamestnanci prijatí žalovaným na iné útvary vykonávali úplne odlišnú prácu ako žalobca, zamestnanci Q. Q. a S. K. nastúpili na útvar SCM k dátumu 01. 08. 2014, to znamená pred dátumom organizačnej zmeny, agenda ktorej sa venoval žalobca prestala byť vykonávaná, nakoľko ju už skupina MOL nepožadovala.

21. V zmysle rozhodnutia Krajského súdu Bratislava pod č.k. 8CoPr/6/2017 zostala predmetom súdneho dokazovania výlučne otázka nadbytočnosti žalobcu po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene a to v rozsahu či sa žalobca stal nadbytočným a prípadne či na jeho pracovnú pozíciu bol prijatý iný zamestnanec s rovnakou pracovnou náplňou ako vykonával on pred organizačnou zmenou žalovaným.

22. Súd mal preukázané svedeckými výpoveďami svedkov Q. Z., V. B. a B. Q., že žalobca sa stal nadbytočným okrem iného i z dôvodu podstatnej zmeny požiadaviek na úlohy útvaru SCM zo strany skupiny MOL. Čo malo v konečnom dôsledku za následok úplné zrušenie útvaru SCM k dátumu 31. 12. 2015.

23. Žalovaný do súdneho spisu doložil pracovné náplne ďalších zamestnancov, ktorých pracovné pozície vznikli organizačnou zmenou. Do súdneho spisu doložil pracovné náplne zamestnancov H.. U. Q., B. P., Q.. Q. O., H.. Q. V., ako i R. W.. Súd mal preto preukázané, že predložením požadovaných náplní žalovaný dostatočným spôsobom preukázal, že na pozíciu žalobcu nebol prijatý iný zamestnanec s rovnakou pracovnou náplňou, akú žalobca vykonával pred organizačnou zmenou. Z rozhodnutia o organizačnej zmene mal teda súd nesporne preukázané, že žalobca sa stal pre žalovaného nadbytočným. A zamestnávateľ si súčasne splnil svoju ponukovú povinnosť prerokovania výpovede s príslušnou odborovou organizáciou. Žalobca nepreukázal, že by na jeho pracovnú pozíciu bol prijatý iný zamestnanec s rovnakou pracovnou náplňou ako vykonával žalobca pred organizačnou zmenou vykonanou žalovaným.

24. Vzhľadom na vyššie uvedené dôvody ako i listinné dôkazy a svedecké výpovede svedkov mal súd za preukázané, že žaloba podaná žalobcom je nedôvodná, a preto ju v plnom rozsahu zamietol.

25. O náhrade trov konania súd rozhodol v zmysle § 255 odsek 1 CSP. Žalovanému vzniklo právo na náhradu trov konania, avšak svoj nárok si žalovaný si neuplatnil.

Poučenie:

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorého rozsudku smeruje. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

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 nevykonával 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.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej. Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Exekúciu možno vykonať na návrh toho, kto je oprávnený požadovať splnenie nároku z exekučného titulu preto, že povinný dobrovoľne nespĺnil to, čo mu exekučný titul ukladá. Z dôvodov podľa osobitného predpisu môže návrh podať aj Justičná pokladnica. (§ 48 ods. 2 Exekučného poriadku).