

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 4CoPr/6/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215213265  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 10. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Valéria Kleinová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2019:1215213265.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Valérie Kleinovej a členov senátu Mgr. Ingrid Degmovej Pospíšilovej a JUDr. Anny Kašajovej v právnej veci žalobkyne: X.. O. Q., R.. XX.X.XXXX, S. XXX, A., zast.: ADVOKA, s.r.o., Komárnická 36, Bratislava proti žalovanému: Operačné stredisko záchrannej zdravotnej služby SR, Trnavská cesta 8/a, Bratislava, IČO: 36 076 643, zast. Malata, Pružinský, Hegeduš & Partners s.r.o., Mlynské nivy 10, Twin City Tower, Bratislava, o určenie neplatnosti výpovede, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 23. novembra 2018 č.k. 8Cpr 4/2015-516 takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Žalobkyni priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnávateľom Operačné stredisko záchrannej zdravotnej služby SR žalobkyni X.. O. Q. dňa 28.4.2015, je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá. Žalobkyni priznal nárok na 100 %-nú náhradu trov konania.

2. Vychádzal zo skutkového vymedzenia žaloby žalobkyňou, ktorou sa domáhala určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru danej žalovaným dňa 28.4.2015 a určenia, že pracovný pomer trvá z dôvodu, že dňa 12.3.2013 sa na základe pracovnej zmluvy stala pracovníčkou žalovaného na dobu neurčitú. Počas trvania pracovného pomeru od jeho vzniku do konca apríla 2015, kedy bola vyhodená, vykonávala prácu riadne, kvalifikovane, bezproblémovo a v zmysle jej pracovnej náplne. Dňa 27.4.2015 sa objednala u sekretárky riaditeľa, na správaní riaditeľa nebola badateľná žiadna známka nespokojnosti s jej pracovným výkonom, ani sa nezmienil o žiadnej zmene organizačnej štruktúry, o čom by z titulu funkcie vedúcej odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky musela vedieť. Dňa 28.4.2015 bola žalobkyňa zavolaná do zasadačky, kde zbadala dvoch mladých, atleticky stavaných mužov, ktorých nepoznala. Po chvíli čakania prišla vedúca kancelárie riaditeľa N.. I. K. a zamestnancov si po jednom volala do svojej kancelárie, kde sedel riaditeľ K.. X. D. a cudzí človek, predstavený ako K.. D. N.. Tento človek jej oznámil, že má len dve možnosti, buď s ňou skončí pracovný pomer výpoveďou alebo má podpísať dohodu pre nadbytočnosť. Vzala si podávaný papier, pričom si všimla, že jej do ruky vtlačili výpoveď, kde bolo napísané, že jej pracovné miesto referentky prevádzky sa ruší k 1.5.2015. Bola vo funkcii vedúcej odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky. Povedala p. N., o čo ide a ten ju poslal preč. Zanedlho ju zavolali do kancelárie, že si má prísť pre nový doklad, predložili jej novú výpoveď a starú výpoveď jej kategoricky prikázali roztrhať, čo neurobila. Dňa 30.4.2015 telefonovala s p. K. (sekretárkou riaditeľa) spolu s p. N., ktorí jej oznámili, že dostane ponuku iného pracovného miesta a vyzvali ju, aby sa o 14:00 hod. hlásila vo firemnej zasadačke. Keď prišla, p.

N. sa jej začal vyhrážať, že dva dni nebola v práci a musí podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru, pričom jej bolo ponúknuté šesťmesačné odstupné. Bola v práci bola a dňa 30.4.2015 čerpala dovolenku. Nový návrh sa rozhodla neprijíť. Nebolo jej ponúknuté žiadne iné pracovné miesto, hoci voľné pracovné pozície existovali a jej výpoveď nebola prerokovaná so zamestnaneckou radou. Nikdy nebola upozornená na nedostatky v práci alebo pokarhaná z dôvodu neplnenia si svojich pracovných povinností, naopak bola chválená a dostávala aj odmeny. Skončenie pracovného pomeru mala za neplatné, pretože situácia vznikla v dôsledku násillia a psychoteroru, bossingu, ergo v rozpore s dobrými mravmi pri motívoch priečiacich sa základným zásadám právneho poriadku. Konštatovala, že právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, je neplatný. Uviedla, že sa žiadne rokovanie zamestnaneckej rady k tejto otázke nekonalo. Zástupcom zamestnancov OS ZZ SSR je zamestnanecká rada, teda kolektívny orgán, nie jej predseda a Zamestnanecká rada o jej výpovedi nikdy nerokovala. Keďže OS ZZS SR uvádzalo, že takú žiadosť dali D.. Q. do rúk dňa 24.4.2015, muselo OS ZZS SR počkať na výsledok rokovania zamestnaneckej rady a doručovanie inkriminovanej výpovede do 6.5.2015, výpoveď doručená 28.4.2015 bola doručená predčasne. Zamestnávateľ klamlivo tvrdil, že došlo k rozhodnutiu o organizačných zmenách, nakoľko ku dňu 28.4.2015 také rozhodnutie neexistovalo. Zamestnávateľ mal tiež v inkriminovanom čase voľné pracovné miesta, ktoré jej ale neponúkol, obsadil ich inými - novo prijatými - ľuďmi. V rámci OS ZZS SR vraj vzniklo napr. miesto technického námestníka, pričom neexistoval žiaden korektný dôvod neponúknuť jej toto miesto. V útvare technického námestníka vzniklo aj miesto samostatného odborného referenta - špecialistu, pričom aj táto pozícia bola žalobkyňou obsaditeľná. V podaní doručenom súdu dňa 27.5.2016 uviedla, že podstata vyhadzovania pracovníkov spočívala v hodnotení ich lojality a sympatií zo strany nadriadených. Kto sa prejavil ako nespokojný s inkasným systémom pridelenia odmien alebo signalizoval svoju nevdľu, dostal výpoveď alebo bola jeho pracovná pozícia zrušená. Ak by výpoveď plánovaná pre ňu bola prerokovaná so zamestnaneckou radou, tak išlo o výpoveď pre zrušenie pracovného miesta pre funkciu referentky prevádzky. Tento dokument potom chciet z pozície zamestnávateľa nahradiť výpoveďou pre zrušenie pracovného miesta vedúcej odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky naráža na bariéru § 61 ZP. To, čo dňa 27.4.2015 p. D.. L.. Q. podpísal, bol dvoj-trojstránkový dokument, vyhotovený firmou, nie zamestnaneckou radou s vopred naformulovaným stanoviskom, že zamestnanecká rada akceptuje rozhodnutie riaditeľa. Táto listina sa vôbec nedostala do dispozície zamestnaneckej rady, ba ani len signatára D.. L.. Q.. Súčasne sa domáhala náhrady nemajetkovej ujmy v sume 6.000 Eur. Uznesením, č.k. 8Cpr/4/2015-38, právoplatným dňa 13.10.2015, súd prvej inštancie konanie v časti uplatneného nároku na náhradu nemajetkovej ujmy zastavil.

3. Vychádzal tiež z vyjadrenia žalovaného, že dňa 23.4.2015 rozhodol riaditeľ žalovaného o organizačnej zmene s účinnosťou od 1.5.2015, ktorou bolo zrušených 13 pracovných miest z dôvodu ich nadbytočnosti, nakoľko zamestnávanie týchto zamestnancov bolo pre žalovaného neúčelné a nehospodárne. Cieľom predmetnej organizačnej zmeny bolo zefektívnenie činnosti žalovaného, účelnejší chod organizácie, prepojenie a súčinnosť jednotlivých odsekov a pod. Rozhodnutím bol zrušený aj odbor ekonomiky, personalistiky a prevádzky s funkciou vedúceho odboru, ktorú zastávala žalobkyňa. V tom čase nebolo v organizácii žiadne iné voľné miesto vzhľadom na schopnosti a kvalifikáciu žalobkyne. Žalovaný prostredníctvom riaditeľa p. D., za prítomnosti vedúcej kancelárie riaditeľa p. K. a technického námestníka riaditeľa p. N., oboznámil žalobkyňu dňa 28.4.2015 o organizačných zmenách, ako aj so skutočnosťou, že jej pracovná pozícia bude od 1.5.2015 zrušená. Zároveň navrhol skončenie pracovného pomeru dohodou. Žalobkyňa bola oboznámená s dohodou a bol jej poskytnutý priestor na rozhodnutie. Nakoľko návrh neprijala, postupoval podľa § 61 a nasl. Zákonníka práce a odovzdal žalobkyňi výpoveď z dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, čo potvrdila svojím podpisom. Pracovný pomer skončil uplynutím výpovednej doby dňa 30.6.2015. Žalobkyňi vyplatil odstupné vo výške jej priemerného mesačného zárobku. Proces prejednávania organizačnej zmeny a následne skončenia pracovného pomeru prebiehal z jeho strany štandardným spôsobom, v súlade s príslušnými právnymi predpismi a na žalobkyňu nebol žiadnym spôsobom vyvíjaný nátlak. Naopak, žalobkyňi bolo viackrát zdôraznené, že ich to mrzí, riaditeľ žalovaného jej poďakoval a bola jej prejavená maximálna miera empatie a pochopenia. Vzhľadom na to žalovaný žiadal žalobu zamietnuť.

4. Súd prvej inštancie vykonal vo veci dokazovanie výsluchom žalobkyne, štatutárneho zástupcu žalovaného, svedkov K.. X. D., I. K., S. P., L. Q., oboznámením sa s výpoveďami svedkov v konaní 52Cpr/3/2015 - S.. K. J., S. I. O. I. H., oboznámením sa s pracovnou zmluvou zo dňa 17.12.2012, pracovnou zmluvou zo dňa 12.3.2013, dohodami o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 12.8.2013

a 30.6.2014, výpoveďami žalovaného podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce, organizačnou štruktúrou žalovaného, rozhodnutím riaditeľa žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 23.4.2015, zápisnicou z prerokovania skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa konaného dňa 24.4.2015, pracovnou zmluvou uzavretou s K.. D. N. zo dňa 17.04.2015, uznesením, ČVS: N.-XXX/NKA-N.-D.-XXXX, zo dňa 10.03.2016, uznesením, ČVS: N.-XXX/NKA-N.-D.-XXXX, zo dňa 8.2.2017.

5. Z vykonaného dokazovania zistil, že medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom bola dňa 17.12.2012 uzavretá pracovná zmluva s dňom nástupu do práce 1.1.2013 na dobu určitú max. 6 mesiacov do doby vykonania výberového konania. Dňa 12.3.2013 bola medzi stranami sporu uzavretá pracovná zmluva na dobu neurčitú na pozíciu vedúca odboru s dňom nástupu do práce 13.3.2013. Na základe dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 12.8.2013 žalobkyňa vykonávala funkciu vedúcej ekonomického odboru a na základe dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 30.6.2014 funkciu vedúcej odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky. Žalobkyňa dňa 28.4.2015 osobne prevzala výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorej v zmysle rozhodnutia žalovaného zo dňa 23.4.2015 o organizačnej zmene bola zrušená pracovná pozícia referenta prevádzky. V rovnaký deň (28.4.2015) žalobkyňa prevzala aj výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorej v zmysle rozhodnutia žalovaného zo dňa 23.4.2015 o organizačnej zmene bola zrušená pracovná pozícia vedúceho odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky ku dňu 1.5.2015. Žalovaný nemal k dispozícii inú vhodnú prácu zodpovedajúcu kvalifikácii, vzdelaniu, schopnostiam a zdravotnému stavu žalobkyne, a preto ju nemohol ďalej zamestnávať. Výpoveď mala byť prerokovaná so zástupcami zamestnancov dňa 24.4.2015. Podľa organizačnej štruktúry OS ZZS SR platnej od 1.2.2015 bol súčasťou vnútornej organizácie žalovaného odbor ekonomiky, personalistiky a prevádzky na čele s vedúcim odborom, ktorú funkciu zastávala žalobkyňa. V zmysle rozhodnutia riaditeľa žalovaného zo dňa 23.4.2015 došlo s účinnosťou od 1.5.2015 k organizačnej zmene, ktorou sa zrušilo 13 funkcií/pracovných pozícií, čím došlo k zníženiu počtu zamestnancov o trinásť. Touto organizačnou zmenou sa okrem iného zmenila priama podriadenosť vedúceho ekonomického oddelenia zo zrušenej funkcie vedúceho odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky pod priamu podriadenosť riaditeľa organizácie. Zo zápisnice z prerokovania skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa konaného dňa 24.4.2015 vyplýva, že rozhodnutím riaditeľa sa zrušila funkcia vedúceho odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky a mal byť so žalobkyňou skončený pracovný pomer výpoveďou, pričom zamestnávateľ nemal pre ňu inú vhodnú prácu. Zápisnica bola podpísaná riaditeľom žalovanej organizácie K.. X. D. O. D.. L. Q., zástupcom zamestnancov. Zistil tiež, že žalovaný ako zamestnávateľ a K.. D. N. ako zamestnanec uzavreli dňa 17.4.2015 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s dňom nástupu do práce 20.4.2015 na pozíciu technický námestník riaditeľa. Uznesením, ČVS: N.-XXX/NKA-N.-D.-XXXX, zo dňa 10.3.2016 bolo žalobkyňi vznesené obvinenie za pokračovací prečin podplácania podľa § 333 ods. 1, 2 písm. b) Trestného zákona (kedy poškodeným mal byť žalovaný). Uznesením, ČVS: N.-XXX/NKA-N.-D.-XXXX, zo dňa 8.2.2017 bolo trestné stíhanie žalobkyne prerušené, nakoľko sa obvinená významnou mierou podieľala na objasnení korupcie. Žalobkyňa vo svojej výpovedi tvrdenie žalovaného, že pred výpoveďou bola táto prerokovaná so zástupcami zamestnancov, spochybnila tým, že žalovaný jej pôvodne doručil výpoveď s nesprávnym uvedením jej zaradenia a táto skutočnosť bola opravená. Spochybnila údajnú potrebu štruktúrálnej zmeny zamestnancov žalovaného, nakoľko o takejto zmene by z titulu jej zaradenia musela vedieť už v čase jej prípravy. Navyše obe tieto rozhodnutia vykazovali formálne nedostatky v tom, že nezodpovedali dovtedajšej praxi podobných aktov v organizácii žalovaného a boli v rozpore s normou ISO, čo sú administratívne štandardy pre dokumenty, ktoré sa týkajú administratívnych úkonov. Údajný dôvod zmien, to znamená šetrenie finančných prostriedkov, tiež považovala za pochybný, nakoľko opäť z titulu svojho zaradenia poznala ekonomickú situáciu žalovaného a potrebe takejto zmeny žiadne údaje nesignalizovali. Účelovosti zmien napokon zodpovedala aj prax po ich zavedení, kedy boli opäť prijímaní noví ľudia, navyše žalovaný bol už v inom konaní vyzvaný na doloženie aktuálneho organizačného poriadku so zapracovanými zmenami, tento však nebol schopný predložiť. Nebolo pravdivé ani tvrdenie žalovaného, že nedisponoval inou vhodnou prácou pre žalobkyňu, nakoľko po tomto čase obsadil funkciu technického námestníka alebo jej prípadne mohol ponúknuť funkciu referenta, čo by určite akceptovala vzhľadom na situáciu bez pracovného pomeru. Funkcia vedúcej ekonomického odboru bola zmenená do aktuálnej podoby rok pred výpoveďou. V súčasnosti je miesto vedúceho ekonomického oddelenia obsadené, a teda existuje. Je teda otáznosť, prečo žalovaný zriaďoval nové miesto, ktoré rok po jeho zavedení zrušil. K okolnostiam svojho trestného stíhania uviedla, že ako prvá v pozícii svedka poskytla OČTK relevantné informácie a aj v ďalšom priebehu konania s nimi spolupracovala, na základe čoho mala informáciu, že konanie bude voči nej pozastavené. Žalovaný doteraz zamestnáva

trestne stíhané osoby, z ktorých niektoré sú na kvalifikovaných a vedúcich pozíciách, konkrétne sa to týka pani W., K., Z. a pána K.. Ich horšiu situáciu chápala aj v tom zmysle, že na rozdiel od nej, ktorá pomáhala od začiatku odhaľovať páchanie trestnej činnosti, títo zamestnanci tak nerobili. Skutkové okolnosti, o ktorých vypovedala žalobkyňa, mali dokumentovať zvláštnosť a netransparentnosť postupu zamestnávateľa pri ukončení jej pracovného pomeru. K podstatným právnym skutočnostiam patrí existencia organizačnej zmeny, ktorú spochybňovala. Norma ISO slúži aj k transparentnosti administratívneho procesu v rámci čoho nedovoľuje rôzne antidatovanie dokumentov a podobne, pričom zmena organizačného poriadku nespĺňala náležitosti dokumentu z takéhoto systému, údaje, ktoré generuje systém, sú dopísané rukou. Tiež spochybňovala tvrdenie žalovaného, že prerokoval výpovede so zástupcom zamestnancov, čo je podmienka platnosti výpovede. V rozhodnom čase platil organizačný poriadok z februára 2015, ktorý naopak spĺňa náležitosti dokumentu podľa normy ISO. Niekoľko zamestnancov bolo prepustených, niekoľko prijatých, ale čo sa týka konkrétne žalobkyne, ktorá mala v náplni práce ekonomickú, personálnu a prevádzkovú činnosť, nedošlo k takým organizačným zmenám, že by naďalej nebolo v štruktúre žalovaného potrebné vykonávať personálnu, prevádzkovú či ekonomickú agendu, preto k reálnemu zrušeniu pracovného miesta žalobkyne nemohlo dôjsť. K tomuto odkazovala aj na rozhodnutie NS SR sp. zn. 1Cdo 124/2010 z 31.10.2011. Z pohľadu zákonnej úpravy prerokovania výpovedí z kvalifikovaných dôvodov zástupcami zamestnancov je výklad tohto inštitútu jasný, kedy judikatúra potvrdzuje, že musí dôjsť k prerokovaniu týchto dôvodov po požiadaní zamestnávateľa a len v prípade nečinnosti zástupcov je určená lehota, po ktorej uplynutí dovoľuje právny poriadok pristúpiť k výpovediam zo strany zamestnávateľa. Zo skutkového stavu je zrejmé, že tento inštitút v danom prípade nebol naplnený a vady tohto postupu nemôže konvalidovať ani poukaz na prípadné skoršie zasadnutia rady a jej výstupy. Štatutárny zástupca žalovaného v priebehu konania uviedol, že interný dokument nepredpisoval konkrétnu formu napr. úkonov rozviazania pracovného pomeru, rozhodnutie riaditeľa, tieto úkony boli robené ad hoc. Potom ako nastúpil do svojej funkcie, dal si zhromaždiť všetky právne dokumenty pochádzajúce z predchádzajúceho obdobia a po ich oboznámení zistil, že niektoré boli vypracovávané z interného a niektoré z externého prostredia, či už právnym zástupcom v tomto konaní alebo A.. J..

6. Podľa tvrdenia právneho zástupcu žalovaného organizačný poriadok bol v súlade s čl. 4.4 písm. f/ zmenený rozhodnutím riaditeľa žalovaného. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede je, či táto bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, k čomu predložil zápisnicu z 24.4.2015. A napokon relevantnou podmienkou je skutočnosť, či žalovaný v čase výpovede disponoval voľným pracovným miestom, ktoré by zodpovedalo kvalifikácii žalobkyne. Neexistenciu takéhoto miesta tiež preukázali organizačným poriadkom a organizačnou štruktúrou, pričom pokiaľ žalujúca strana argumentovala voľným miestom technického námestníka, toto miesto bolo v čase výpovede už obsadené K.. N., čo preukazoval kópiou jeho pracovnej zmluvy. Žalobkyňa zároveň predložila ako listinný dôkaz výpoveď K.. D. v trestnom konaní, ktorej obsah však spochybňoval z dôvodu rozporov s výpoveďou tohto svedka v konaní 58Cpr a navyše K.. D. pred vyšetrovateľom vypovedal v pozícii svedka a následne mu bolo vznesené obvinenie. Zrušené pracovné miesto žalobkyne nebolo nielenže do dvoch mesiacov, ale ani doposiaľ obnovené a takéto pracovné miesto u žalovaného neexistuje. Dôvodom organizačných zmien bolo presne to, za čo považuje zákon účelnú zmenu. To znamená zefektívnenie práce, pričom do času pred organizačnou zmenou bola štruktúra žalovaného plná všelijakých riaditeľov, to znamená neefektívny byrokratický aparát. Je pravdou, že sa stala formálna chyba v písomnom vyhotovení výpovede pri označení pozície žalobkyne a pokiaľ tvrdila, že nemohlo po oprave chyby dôjsť k prerokovaniu opravenej výpovede so zástupcami zamestnancov, upozornil na to, že predmetom prerokovania je samotná výpoveď daná zamestnancovi a nie rušenie konkrétneho pracovného miesta. Pokiaľ žalujúca strana argumentovala normou ISO, použitie tejto je možné po naplnení niektorých formálnych krokov vrátane auditu organizácie, čo v tomto prípade splnené nebolo, preto táto norma sa na žalovaného nevzťahovala. Formalizovanie úkonov žalovaného upravoval Registratúrny poriadok. Ďalej k realite zrušenia pozície žalobkyne uviedol, že nedošlo k nejakému prerozdeleniu náplne jej práce medzi zostávajúcich zamestnancov, ako to naznačuje žalujúca strana. Naopak agenda bola aj dovtedy náplňou iných pracovných pozícií, ktoré v štruktúre zostali a ďalej túto aj vykonávali. V prípade žalobkyne boli zrušené len riadiace úlohy zodpovedajúce jej pozícii. Žalovaný uviedol, že k prerokovaniu výpovede došlo v súlade so ZP a v súlade s platným a účinným Rokovacím poriadkom (Stanovy) zamestnaneckej rady zo dňa 27.2.2012. Pri posudzovaní, či bola splnená hmotnoprávna podmienka platného skončenia pracovného pomeru vyplývajúce z § 74 ZP súd vo všeobecnosti skúma, či zástupca zamestnancov "vopred" prerokoval výpoveď z pracovného pomeru, neskúma však, aký postup pri tom zvolil (uznesenie zo dňa 03.04.2014, sp. zn.: 3 MCdo 14/2013). Forma

prerokovania nie je právnou úpravou stanovená (rozsudok zo dňa 28.09.2010, sp. zn.: 5 Cdo/140/2010) a nemôže ju preto svojvoľne určovať ani súd. Poukázal na rozsudky Najvyššieho súdu SR (rozsudok zo dňa 28.9.2010, sp. zn.: 5 Cdo/140/2010, obdobne rozsudok zo dňa 30.10.2012, sp. zn.: 4 Cdo 160/2012 alebo rozsudok zo dňa 28.09.2006, sp. zn.: 1 Cdo 72/2006) podľa, ktorých zákon nestanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť ústnym rokovaním za prítomnosti oboch strán. Prerokovanie neznamená, 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. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede nie je udelenie súhlasu zo strany zástupcov zamestnancov, ale jej prerokovanie.

7. Z výpovede svedkyne I. K. zistil, že žalovaný je jej bývalý zamestnávateľ a žalobkyňa bola v rozhodnom čase jej kolegyňou. V obdobnej veci už vypovedala ako svedkyňa. Deň pred inkriminovaným dňom jej riaditeľ D. oznámil, že na druhý deň sa bude vyhadzovať a nebude to pekné a že to ide mimo neho. Nepovedal jej žiadne iné informácie, dôvody ani osoby, ktorých sa to má týkať. Na druhý deň, keď prišla do práce, znova nedostala bližšie informácie, len aby čakala vo svojej kancelárii, do ktorej po čase prišiel riaditeľ spolu s jej neznámym pánom, o ktorom sa následne dozvedela, že je to pán N.. Poslali ju von z miestnosti s tým, že na jej opakované otázky jej riaditeľ povedal, že ju bude informovať SMS-kou. Tá prišla s tým, že mala zavolať konkrétnych zamestnancov do zasadačky, čo aj urobila bez toho, aby im oznámila dôvod, keďže ho nevedela. Následne prišli aj dvaja podľa výzoru a stavby tela bodyguardi, ktorí nekomunikovali a jeden z nich sa posadil k zamestnancom do zasadačky a jeden zostal pred ňou. Dovtedy absolvovala niekoľkokrát proces rozviazania pracovného pomeru a opisovaný spôsob bol oproti predošlým skúsenostiam značne neštandardný. V budove navyše zaregistrovala pohyb pani A. J. zo Záchranej dopravnej zdravotnej služby, ktorá so sebou niesla nejaké listiny. Keď sa zamestnanci zhromaždili, svedkyňa sa bola pýtať, aká bude jej úloha a pán N. vyhlásil, že bude súčasťou komisie, ktorá pozostávala z riaditeľa, pána N. a svedkyne. Následne boli pozývaní po jednom zamestnanci, ktorým bola ponúknutá buď dohoda, alebo výpoveď, pričom ich písomné vyhotovenie mal pán N. už pripravené pred sebou a predpokladala, že to boli listiny, ktoré mu doniesla pani A. J.. Zamestnanci následne prijali buď dohodu, alebo výpoveď, pričom po ich vystriedaní prišla na rad asistentka a celý proces bol ukončený s tým, že svedkyňa mala písomnosti založiť a zaevidovať a podpísať účasť na zasadnutí zamestnaneckej rady v zápisnici, čo odmietla, lebo sa tohto zasadnutia nezúčastnila. Čo sa týka konkrétne žalobkyne, mala pocit, že prijala výpoveď, pričom na druhý deň svedkyňa od pána N. dostala pokyn, aby žalobkyňa zohnala späť do práce, kde absolvovala veľmi nepríjemný rozhovor s ním a ktorého bola aj ona svedkom, pričom N. ju prehovárал na zmenu formy rozviazania pracovného pomeru z výpovede na dohodu, s čím žalobkyňa na tomto stretnutí nesúhlasila. Ďalšou neštandardnou skutočnosťou bolo to, že spomínané listiny nepripravoval nikto z ich pracovníkov so zodpovedajúcou agendou, ale pokiaľ sa v nich vyskytla chyba, pán N. to hlásil A. J., ktorá chybu odstránila a nový dokument poslala svedkyňi. Všetko prebiehalo v elektronickej forme. Dokumenty boli neštandardné. Neboli v súlade so zavedeným systémom kvality v organizácii a v súlade s Registratúrnym poriadkom a plánom, ktorý bol v tom čase schválený Ministerstvom vnútra SR. U žalovaného bolo zriadené personálne oddelenie aj manažér kvality, v ktorých kompetencii bola táto agenda a taktiež aj správa registratúry. Systém by automaticky vygeneroval číslo listu, pričom tieto dokumenty museli byť následne ručne registrované a aj ich úprava formy bola iná. Bola jej predložená na podpis zápisnica zo zasadnutia zamestnaneckej rady, bola súčasťou kópy papierov, ktoré jej zanechal na stole pán N. s tým, že na zápisnici bolo miesto na jej podpis s jej menom. Keďže nebola prítomná tohto zasadnutia, odmietla zápisnicu podpísať. Bol už na nej podpis riaditeľa D.Á. a ďalej miesto na podpis pána Q., ktorého volala, aby ju došiel podpísať. Z jeho vyjadrenia však vyplynulo, že považoval svedkyňu za autorku zápisnice. Povedala mu, že ňou nie je a ani ju nepodpísala a hoci mala dojem, že sa mu to nepáči, pán Q. zápisnicu podpísal. So svedkyňou nikto neprerokoval žiadne skončenia pracovného pomeru ani nemala vedomosť o žiadnych organizačných zmenách u žalovaného v období, ktoré predchádzalo napadnutej výpovedi. Od pána Q. vedela, že neprebehlo stretnutie zamestnaneckej rady a jej členovia boli len telefonicky informovaní o prerokovaní výpovedí. Výpovede zamestnancov patria do agendy vedúcej kancelárie v časti rozhodnutia o organizačných zmenách a toto kanceláriou vôbec neprebehlo. Pôsobnosť kancelárie riaditeľa v agende organizačných zmien sa prejavovala v tom, že riaditeľ poslal mailom rozhodnutie riaditeľa o pripravovaných organizačných zmenách a nevyhnutným ďalším krokom bolo oznámenie

tejto skutočnosti zamestnaneckej rade kanceláriou riaditeľa a následne zapracovávali na základe rozhodnutia riaditeľa konkrétne organizačné zmeny do organizačného poriadku. Nevedela presne, ktorý interný predpis žalovaného upravoval postup pri organizačných zmenách, ale v tom čase bola účinná Smernica systém manažérstva kvality, Registratúrny poriadok a plán, Organizačný poriadok a Pracovný poriadok. V čase, keď bola členkou zamestnaneckej rady, sa zúčastňovala jej zasadania. Bolo to v čase riaditeľovania A.. I.. Formálnu úpravu právnych aktov, ako sú napr. skončenia pracovného pomeru, prípadne zápisnice zo zasadnutia zamestnaneckej rady upravovala Smernica manažérstva kvality a Registratúrny poriadok a plán. So svedkyňou bol pracovný pomer rozviazaný dohodou, nespomínala si, či bola dohoda urobená vo forme, ktorú spomínala. Vo svojej funkcii vedúcej kancelárie riaditeľa zažila viac organizačných zmien u žalovaného a žiadna z nich neprebehla spôsobom, ktorý predchádzal napadnutým výpovediam. Nepamätala si už koľko ich bolo, ale bolo ich viac a nikdy neboli pri nich prítomné neznáme a cudzie osoby. Neštandardnosť ďalej spočívala v tom, že rozhodné dokumenty neboli vypracované ich oddelením, ale prišli z vonka a neboli v súlade s Registratúrnym poriadkom a plánom a internými predpismi žalovaného a pracovnými náplňami na to určených zamestnancov. Všetky ostatné organizačné zmeny prebehli podľa interného štandardu. Neštandardnosť bola ďalej v tom, že okrem už spomínaných vecí nikdy predtým jej nebola daná k podpisu zápisnica zo zamestnaneckej rady bez toho, aby bola zasadnutia prítomná alebo bola vôbec jej členom. Štandardným tiež bolo, že štatutár vymenoval komisiu v súvislosti s rozvázovaním pracovného pomeru. Konkrétne rozhodnutie riaditeľa bol dokument, ktorý vypracovával manažér kvality a následne podpísal štatutár. Úkony spojené s rozvázaním pracovného pomeru pripravovalo personálne oddelenie. Rozhodnutia riaditeľa nepatrili medzi dokumenty, ktoré chodili na pripomienkovanie právnikovi.

8. Z výpovede svedkyne S. P. zistil, že žalobkyňa je jej bývalou kolegyňou v pozícii nadriadenej a žalovaný zamestnávateľom. Dňa 28. apríla 2015 prišla do ich kancelárie pani S. s tým, že sa majú aj s pánom U. dostaviť do zasadačky, kde sa ich stretlo viac zamestnancov a kde boli prítomní aj dvaja namakaní holohlaví chlapi, pričom ich prítomnosť v nej vzbudila strach a pôsobila na ňu traumatizujúco. Pod týmto dojmom boli v podstate všetci ticho a nevedeli ani dôvod tohto postupu. Pani K. prišla a odvieďla so sebou pána I., pričom vtedy jeden z cudzích chlapov prišiel pred zasadačku. Takto postupne chodila pre každého až svedkyňa zostala posledná a p. K. ju priviedla do svojej kancelárie, kde sedel vtedajší riaditeľ a muž, ktorý jej bol predstavený ako právnik N.. Ten jej povedal, že s ňou končia pracovný pomer, nakoľko ju už viac nepotrebujú a má možnosť výberu medzi dohodou a výpoveďou. Nikdy takúto situáciu predtým neriešila, preto žiadala opakovane o poskytnutie priestoru na rozmyslenie, prípadne poradu s manželom, ale pán N. trval na okamžitom rozhodnutí s tým, že ponúkol dohodu ako výhodnejší spôsob, nakoľko dostane odstupné a preplatenú dovolenku. Pýtala sa tiež ako sú vysporiadaní s otázkou jej členstva v zamestnaneckej rade, kedy je zo zákona chránená. Na túto skutočnosť reagoval pán N. prekvapene s tým, že si dá veci dodatočne zistiť. Tak teda prijala dohodu s tým, že po odchode z kancelárie sa o tom medzi sebou bavili a boli v šoku z takéhoto postupu. Skutočnosť, že ju nepotrebujú, bližšie nevysvetlili. Vo svojom konaní sa domáhala neplatnosti dohody o rozvázaní pracovného pomeru z dôvodov, že boli porušené právne predpisy a dohodu uzavrela pod nátlakom. Bola členkou zamestnaneckej rady ako jej tajomníčka v rozhodnom období a potom, ako skončil proces s ukončeniami pracovného pomeru, si spätne overovala u ďalších členov rady, či táto otázka bola v rade prerokovaná, nakoľko o ničom nevedela a dovoľala sa členke z D. D., pani D. a členovi z N., pánovi D.Ň., ktorí jej obaja potvrdili, že táto otázka prerokovaná s nimi nebola. Všetkých členov rady bolo 9. V minulosti vždy, keď sa pripravovali organizačné zmeny aj výpovede, prípadne iné udalosti, ktoré mali byť prerokované s radou, bola rada oslovená písomne riaditeľom prostredníctvom predsedu rady, v tom čase pána Q.. Žiadnu pozvánku na toto konkrétne zasadanie rady nedostala ani nijakým iným spôsobom jej nebolo oznámené, pričom predseda Q. v jej konaní priznal, že riaditeľ ho výslovne požiadal, aby jej toto prepúšťanie zatajil. Čo sa týka dvoch ďalších spomínaných členov, títo jej potvrdili, že o prepúšťaní nič nevedeli. Asi rok pred touto udalosťou malo dôjsť k prepusteniu asi 12 osôb a vtedy prerokovanie radou spočívalo v tom, že sa zišli všetci jej členovia v D. D. na krajskom operačnom stredisku, kde sa dostavil aj riaditeľ D. a predostrel dôvody a okolnosti prepúšťania, pričom každý dostal priestor na vyjadrenie a hoc nesúhlasili s takýmto spôsobom, brali jeho rozhodnutie na vedomie. Zamestnanecká rada sa riadila svojimi stanovami a Rokovacím poriadkom. Spôsob zasadnutia rady bol upravený tak, že sa všetci deväti museli zísť, kto nemohol, splnomocnil iného člena a výstupom zo zasadania bola zápisnica a prezenčná listina. V prípade, kedy rada neriešila zásadné otázky, netrvalo sa ani na plnej účasti. V prípade zásadných otázok, ako bolo predmetné prepúšťanie, boli prítomní všetci. Zápisnica, ktorú žalovaný v konaniach predkladal, bola podpísaná len pánom Q. a v jej závere je zbavenie svedkyne funkcie, pričom keď skutočnosť svojho členstva v rade hovorila na stretnutí s

pánom N., bol zo situácie prekvapený. Očividne tento dokument v tom čase ešte nebol pripravený, inak by o ňom pán N. vedel. Je pravdou, že kvalifikované rozlíšenie o tom, čo je dôležitou otázkou pre radu a čo nie, nebolo nikde upravené. Čo sa týka náležitostí formy zápisnice, táto je upravená v Smernici o riadení dokumentov. Bežne boli v roku 4 plánované zasadnutia rady a ďalšie už len v prípade výnimočných situácií, akým mala byť napr. aj táto. Pri takto výnimočných príležitostiach sa vyžadoval plný počet prítomných aj v prípadnom zastúpení a rozhodovalo sa jednoduchou väčšinou hlasovaním, čo bolo súčasťou aj zápisnice. Nikdy sa nestalo, že by zasadnutie neprebehlo a formálne by sa robila len zápisnica, prípadne že by sa hlasovalo o nejakej otázke len elektronicky alebo telefonicky.

9. Podľa výpovede svedka L. Q., operátora tiesňovej linky u žalovaného, tento z titulu svojej funkcie predsedu zamestnaneckej rady bol asi dva alebo tri dni predtým, ako došlo k udalostiam ohľadom výpovedí, pozvaný k riaditeľovi D. do kancelárie a v prítomnosti pani J. mu bolo oznámené, že z dôvodu zefektívnenia činnosti žalovaného dôjde k ukončeniu pracovných pomerov zamestnancov, o čom následne informoval ostatných členov zamestnaneckej rady telefonicky s výnimkou pani P., ktorej sa malo prepúšťanie osobne dotknúť a členov tiež informoval o tom, že situácia sa má riešiť buď ponukou iného pracovného miesta a pokiaľ to nebude možné, tak odchádzajúci zamestnanci dostanú odstupné nad rámec Zákonníka práce. Keďže bol požiadaný o diskretnosť najmä vo vzťahu k dotknutým zamestnancom, p. P. nebola informovaná, pričom ona bola členkou rady, ktorá mala na starosti vyhotovovanie zápisníc zo zasadnutí. K zasadnutiu zamestnaneckej rady teda nedošlo a ich konsenzuálny výstup bol v podstate taký, že s uvedením riešením nesúhlasia, ale vzhľadom na to, že zmena bola rozhodnutím riaditeľa, tento krok akceptovali. Pri štandardnom behu veci by sa stretla zamestnanecká rada v počte členov 9 so zástupcami všetkých 8 krajov na stretnutí napr. v D. s tým, že by sa vec prerokovala, uskutočnilo by sa hlasovanie a jeho výsledok by bol v písomnej forme ako stanovisko predložené riaditeľovi. Riaditeľom bol požiadaný o stanovisko do 24 hodín, takže fyzicky nebolo možné osobne zabezpečiť zasadnutie zamestnaneckej rady, hoci poznajú aj inštitút mimoriadneho zasadnutia zvolaného do 48 hodín s povinnosťou uvoľniť regionálnych zamestnancov na takéto zasadnutie, avšak to už bolo vzhľadom na termín, ktorý dostal, aj tak neskoro. Kontakt medzi členmi rady v tejto veci prebehol telefonicky a nesúhlas, ale akceptáciu na druhý deň tlmočil riaditeľovi žalovaného osobne. Takže žiaden výstup v písomnej podobe z tohto procesu zamestnaneckej rady nebol vyhotovený. Predpokladal, že následne pani J. vyhotovila niečo v písomnej podobe aj s uvedením stanoviska zamestnaneckej rady. Tento výstup dostal k nahliadnutiu, aj ho podpísal, nakoľko tam bol potrebný podpis zamestnaneckej rady. K podobnému procesu prepúšťania už došlo v lete rok predtým, avšak za úplne iných okolností. Otvorene sa o tejto veci komunikovalo, bolo zvolané grémium vedúcich pracovníkov. Predtým sa s nimi osobne stretol aj riaditeľ ako so zamestnaneckou radou. Osobne im vysvetlil dôvody, dalo sa vtedy debatovať o jednotlivých riešeniach pre dotknutých zamestnancov, dokonca jeden z nich na zásah žalobkyne prepustený nebol a v organizácii pracuje dodnes. Skutočnosť, že od riaditeľa zamestnanecká rada dostala 24-hodinový termín, bola zrejme dôsledkom toho, že mali už pripravené aj listiny k ukončeniu pracovných pomerov a ako keby zabudli na stanovisko zamestnaneckej rady a chceli to mať takpovediac čisté. Nepamätal si, že by ho riaditeľ informoval na stretnutí o tom, že mieni k výpovediam pristúpiť konkrétne o dva dni po ich stretnutí. Na stretnutí s riaditeľom D. a pani J. bol stôl plný pripravených papierov, svedok však nedostal k dispozícii žiadny, bol oboznámený iba ústne so zoznamom dotknutých zamestnancov. Na druhom stretnutí, kde tlmočil výsledok rozhovorov členov zamestnaneckej rady, dostal asi 2-3 stránkový dokument, na ktorom bol uvedený napr. zoznam dotknutých pracovníkov a ku každému z nich uvedený dôvod ukončenia pracovného pomeru v zmysle zrušenia pracovnej pozície a v jeho závere už bolo vopred naformulované stanovisko zamestnaneckej rady v zmysle, že akceptujú rozhodnutie riaditeľa. Po prvom stretnutí viedol telefonické rozhovory s členmi zamestnaneckej rady s každým jednotlivito, nie vo forme nejakej konferencie. Každému z členov ozrejmil obsah stretnutia s riaditeľom. Členov zamestnaneckej rady informoval aj menovite o dotknutých zamestnancoch s tým, že prízvukoval, že je medzi nimi aj ich členka, pani P. z riaditeľstva žalovaného. Je pravdou, že v predmetnom období došlo k zhoršeniu jeho zdravotného stavu, nevedel však identifikovať, či toto súviselo so situáciou u zamestnávateľa. Pravdou však je, že predmetné prepúšťanie bolo stresujúce, keďže odchádzali ľudia, ktorých si vážil a považoval ich za prínos pre zamestnávateľa.

10. Z výpovede svedka K. X. D. zistil, že v mesiaci apríl 2015 vrcholil u žalovaného prechod na nový operačný softvér pre riadenie záchranej zdravotnej služby komat control, súčasťou ktorého bola potreba jeho finančného zastrešenia a kvôli ušetreniu prostriedkov bolo pristúpené k prepúšťaniu zamestnancov. V prvom rade sa vykonala analýza, rozhodnutie o organizačnej zmene a pripravilo sa ukončenie pracovných pomerov v dvoch variantoch, a to v návrhu dohody a výpovede. Tieto boli potom

fyzicky predložené dotknutým zamestnancom. Proces bol neštandardný v tom smere, že žalovaný mal vtedy dohodu o vykonaní činnosti s pani J., ktorá všetky súvisiace materiály pripravovala a len oni dvaja vedeli o pripravovaných zmenách. Čo sa týka prerokovania zmien so zástupcami zamestnancov, pán Q. dostal všetky materiály elektronicky a mal sa k nim vyjadriť. Už si nespomínal, či sa vyjadril v termíne, alebo dodatočne, materiály však dostal v predstihu. V deň, keď boli dotknutým zamestnancom doručované ukončenia pracovného pomeru, boli títo sústredení v zasadačke a po jednom chodili do kancelárie vedúcej riaditeľa a za účasti svedka a pána N. im boli odovzdávané oba vypracované dokumenty s tým, že reakcia dotknutých bola rôzna. Niektorí prijali dohodu, niektorí výpoveď a niektorí odmietli prevziať oba dokumenty a medzi nich patrila i žalobkyňa. V súvislosti s týmto procesom si už nespomínal na žiadnu okolnosť týkajúcu sa žalobkyne. Prítomnosť pána N. bola odôvodnená tým, že v tom čase bol svedkovým námestníkom, čo bolo tiež jedným z dôsledkov výmeny štruktúry a v podstate to bol jeho prvý kontakt s prostredím. K neštandardným prvkom patrila aj prítomnosť SBS-ky v podobe jej dvoch pracovníkov, čo bol nápad A.. J. vzhľadom na jej predchádzajúcu skúsenosť s podobným postupom na inom pracovisku. Svedok bol u žalovaného do 4. júna 2015 stále vo funkcii riaditeľa a po jeho žiadosti ho minister odvolal. K ponukovej povinnosti zamestnávateľa uviedol, že vzhľadom na neustálu meniacu sa organizačnú štruktúru nemal prehľad o existencii prípadných voľných miest, ktoré by ako vhodné prichádzali do úvahy pre dotknutých zamestnancov. Vzhľadom na neštandardný priebeh o tejto problematike zrejme nemala vedomosť ani A.. J., hoci mala prístup k celej agende strediska a tieto informácie mohla mať. Mohli sa v celom procese vyskytnúť chyby. Stredisko bolo v tom čase pod tlakom aj z dôvodu uzatvárania zmluvy s generálnym dodávateľom spomínaného projektu, ktorá mala byť podpísaná na ďalší týždeň. O konkrétnych dotknutých zamestnancoch bolo rozhodnuté tak, že bola vykonaná analýza A.. J., ktorá bola k dispozícii aj pracovné náplne jednotlivých zamestnancov a viackrát to spolu konzultovali. Analýzu robila A.. J. spolu so svedkom a rozhodnutie, ktorí zamestnanci budú prepustení, prijal svedok. Pôvodne na začiatku procesu od A.. J. vyšla potreba zrušiť na riaditeľstve 50 % pozícií, s čím nemohol súhlasiť a o každú pozíciu bojoval. A.. J. bola v pozícii externého právnika na základe dohody a k jej kvalifikácii povedal, že jej prioritou bolo ušetrenie čo najväčšieho množstva prostriedkov, nepotrebovala teda manažérske skúsenosti, keďže z tohto prostredia sa procesu zúčastňoval svedok. Podklady si A.. J. vyžiadala z interného prostredia, s nikým však tieto zmeny nekonzultovala. Tlak pociťoval z dôvodu, že išlo o nepríjemné okolnosti, nie však z toho pohľadu, že by bol neslobodný pri svojich rozhodnutiach. Svedkov odchod bol motivovaný vzájomnou stratou dôvery medzi ním a ministrom. Svedkovou prioritou z hľadiska rozvoja strediska bol spomínaný projekt, na ktorého prevádzku boli potrebné prostriedky a pokiaľ by sa tieto časom vedeli zohnať aj z iných zdrojov, mohlo by dôjsť zase k rozšíreniu počtu zamestnancov. O prítomnosti pracovníkov SBS rozhodla pani J., resp. rozhodol svedok na jej návrh. Po príchode mali stretnutie s pánom N., svedok ich videl v podstate až pri odchode. Prítomnosť pána N. mu vyplývala z jeho pozície námestníka. Tiež komunikoval s A.. J. a od nej zrejme vedel o konkrétnom dni, kedy dôjde k doručovaniu. So zástupcom zamestnancov Q. sa nestretol osobne ani po doručovaní výpovedí, komunikácia bola elektronická. S pánom Q. sa stretol, oznámil mu, že sa pripravujú zmeny, vtedy však ešte neboli k dispozícii konkrétne výstupy, takže mu oznámil, že keď budú, tieto dostane a požiadal ho o diskretnosť. Ak bolo doručovanie v utorok, tak sa stretli najskôr vo štvrtok, piatok týždeň predtým. Požiadavka na diskretnosť bola v záujme hladkého priebehu odovzdávania výpovedí, aby zamestnanci nezmizli na PN-ky a podobne, tiež bola za tým réžia A.. J.. K doručovaniu dokumentov pre pána Q., ako zástupcu zamestnancov prišlo tak, že tieto boli doručené svedkovi od A.. J. a on ich posielal Q.. Obsahom mailu boli konkrétne zrušované pozície aj s menami. Udalosť so žalobkyňou a jej nesprávne identifikovanou pozíciou bola dôsledkom pripravovania materiálov na poslednú chvíľu. Svedok si matne spomínal, že k tomu došlo, že si to všimla sama, ale riešila to s pánom N.. Nevedel časovo identifikovať, kedy sa vytvorila druhá výpoveď. K vyjadreniam žalobkyne o atmosfére v predmetný deň uviedol, že prítomnosť pracovníkov SBS mohli niektorí vnímať ako nátlak. Títo pracovníci však s nimi nijakým spôsobom nekomunikovali a čo sa týka samotného jednaní s jednotlivými zamestnancami, svedok žiaden nátlak nevykonával. Dotknutí pracovníci mali na výber, čas na rozmyslenie. Prítomnosť K.. N. bola odôvodnená. V deň, keď bol spolu s K.. N. pri odovzdávaní výpovedí, jeho správanie rozhodne nehodnotí ako nátlakové. Čo sa medzi ním a žalobkyňou udialo následne, svedok vedel len sprostredkovane.

11. Súd prvej inštancie sa oboznámil aj s výpoveďou svedkyne S.. K. J. v konaní sp. zn. 52Cpr/3/2015, ktorá uviedla, že u žalovaného pôsobila v roku 2015 v rôznych časových obdobiach na základe dohôd o vykonaní práce, nevedela presne uviesť časové obdobia. Obsahom týchto dohôd o vykonaní práce boli činnosti, ktoré mala zabezpečiť pri predaji prebytočného majetku pri verejných obstaraniach a ostatné bežné právnické práce. V rámci týchto dohôd robila rozhodnutia riaditeľa o organizačnej štruktúre, vždy

na jeho pokyn tak, ako on uviedol, ona ich len pripravovala. Boli to rozhodnutia, ktoré mali viesť k zefektívneniu chodu práce v organizácii. Z tohto potom vyplynulo, že sa týkali zníženia počtu určitých funkcií a zamestnancov. Ona na tom nijako neparticipovala, ani ktoré funkcie, ani ktorí zamestnanci to boli, robila to len na základe pokynu riaditeľa. Tieto rozhodnutia riaditeľa sa vždy týkali zníženia počtu určitých funkcií a zamestnancov, okrem jedného, a to zriadenia nového technického úseku s funkciou technického námestníka riaditeľa. Pokiaľ ide o prepúšťanie u žalovaného v roku 2015, vyhotovovala dohody o skončení pracovného pomeru a výpovede iba raz pre určitý počet zamestnancov, ktorých mená ani počet nevedela uviesť, taktiež na základe pokynov riaditeľa. Tieto vyhotovené dohody o skončení pracovného pomeru a výpovede odovzdala priamo riaditeľovi. Všetky listiny, ktoré vyhotovovala a pripravovala počas jej pôsobenia, odovzdávala priamo riaditeľovi K.. D. a nemala z nich archivované kópie. Taktiež sa nijakým spôsobom, ani organizačne, ani osobne nepodieľala na udalostiach, ktoré sa u žalovaného udiali v súvislosti s prepúšťaním zamestnancov, pre ktorých pripravovala dohody a výpovede. Vedela o tom len z počutia. Oboznámil s výpoveďou svedka S. I. v konaní sp. zn. 52Cpr/3/2015, ktorý uviedol, že u žalovaného pracoval 8 rokov. Bol to preňho traumatizujúci zážitok. Riaditeľ im prikázal, aby sa zhromaždili v zasadacej miestnosti, kde už sedeli dvaja páni v čiernych oblekoch pri stolíku pri dverách. Na to bol zavolaný k riaditeľovi, ktorého sa pýtal, čo to má znamenať, prečo tam sú tí páni. Povedal mu, že pre vlastnú ochranu manažmentu. Potom mu riaditeľ povedal, že rozhodol o organizačných zmenách a zrušil jeho funkčné miesto. Predstavil mu ešte nejakého námestníka N., ktorého videl prvýkrát a bola tam aj p. K.. Riaditeľ mu povedal, že bolo zrušené jeho pracovné miesto. Keďže tam bol delegovaný ministerským rozhodnutím, tak sa ho pýtal, či to prerokoval s ministerstvom. Svedok prijal dohodu o skončení pracovného pomeru. Uviedol, že nič neporušil a vždy si plnil svojej pracovné povinnosti riadne. Hovoril s ním iba riaditeľ D.. Potom odišiel k sebe do kancelárie. Volal na ministerstvo svojmu nariadenému, či vie, čo sa deje. Povedal, že nevie, tak išiel za ministrom a ten taktiež nevedel, čo sa deje. Zrejme potom nastala nejaká reakcia a výmena informácií, lebo na druhý deň ráno ho zavolať riaditeľ, že ak chce, tak môže ostať. Zrejme volali z ministerstva. Povedal, že nemá dôveru k takému nariadenému po tom, čo sa stalo a trval na dohode. Tým to skončilo a k 30.04.2015 odišiel. S nikým odvtedy z pracoviska nekomunikoval, iba s tými, čo boli prepustení. Z výpovede svedkyne I. H. v konaní sp. zn. 52Cpr/3/2015 zistil, že celý priebeh z 28.4.2015 vlastne videla, nepočula ho. Nevedela, čo sa deje. Riaditeľ bol v kancelárii a povedal jej, aby zvolala ľudí do zasadačky, tak ich obvolala. K riaditeľovi prišiel p. N.Č. s dvomi mužmi väčšej postavy. Išli do kancelárie riaditeľa a potom prišla nejaká žena, právnička. Všetci títo boli vedľa v riaditeľovej kancelárii. Riaditeľ s N. sa presunuli do kancelárie p. K. vedľa. Pani K. podľa nej nevedela, o čo išlo. Tí dvaja muži sa presunuli tak, že jeden stál na chodbe pred dverami zasadačky a jeden bol v zasadačke a vyzerali, akoby tam strážili tých ľudí. Chodila zo sekretariátu do zasadačky pre zamestnancov, po jednom. Keď vychádzali potom z kancelárie p. K., tak jej došlo, o čo ide. Niektorí jej povedali, že dostali výpoveď, niektorí sa len rozbehli bez slov preč, tak z toho vedela, o čo sa jedná. Nevedela uviesť, či išlo o nátlak, ale určite to bolo psychické.

12. Po právnej stránke vychádzal súd prvej inštancie z ustanovení § 17 ods. 2, 3, § 61 ods. 1, 2, 4, § 62 ods. 1.3 písm. a/, § 62 ods. 7, § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2 písm. a/, § 74, § 77, § 79 ods. 1, § 38 ods. 1 prvej vety Zákonníka práce.

Mal za preukázané, že medzi žalobkyňou, ako zamestnancom a žalovaným, ako zamestnávateľom vznikol pracovný pomer najskôr na dobu určitú na základe pracovnej zmluvy zo dňa 17.12.2012, neskôr na dobu neurčitú na základe pracovnej zmluvy zo dňa 12.3.2013 v znení dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 30.6.2014. Ku dňu skončenia pracovného pomeru žalobkyňa vykonávala funkciu vedúcej odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky. Výpoveď danú žalovaným žalobkyňa osobne prevzala dňa 28.4.2015. Keďže pracovný pomer trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov, výpovedná doba bola najmenej dva mesiace. Výpovedná doba mala začať plynúť v prvý deň mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola výpoveď doručená, t.j. dňa 1.5.2015 a uplynula by v posledný deň príslušného mesiaca, t.j. 1.7.2015. Žalobkyňa bola oprávnená uplatniť neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde v lehote dvoch mesiacov, od kedy sa mal pracovný pomer skončiť. Keďže žaloba bola podaná na súde dňa 27.5.2015, zo strany žalobkyne bola dodržaná zákonná lehota na uplatnenie svojho nároku na súde. Čo sa týka námietky žalovaného, že žalobkyňa si nespĺnila oznamovaciu povinnosť, že trvá na ďalšom zamestnávaní, táto povinnosť má v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce vplyv iba na nárok na náhradu mzdy. Zákonník práce predpokladá situáciu, že sa pracovný pomer skončil neplatne, pričom zamestnanec netrval na ďalšom zamestnávaní. Pokiaľ bola daná neplatná výpoveď, platí právna domnienka, že pracovný pomer sa skončil dohodou uplynutím

výpovednej doby. Nakoľko v tomto konaní nebol uplatnený nárok na náhradu mzdy, súd vyhodnotil túto námietku žalovaného ako nedôvodnú.

13. Konštatoval, že žalobkyňa sa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ku ktorému malo dôjsť na základe výpovede danej zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Ustanovenie § 61 Zákonníka práce uvádza výpočet podmienok, ktoré musia byť kumulatívne splnené, aby mohlo dôjsť k platnému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Nesplnenie len jednej z nich má za následok neplatnosť výpovede. Výpoveď musí byť daná písomne, dôvod výpovede musí byť skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musí byť riadne doručená zamestnancovi. V uvedenom prípade bola dodržaná písomná forma výpovede a rovnako bola riadne doručená žalobkyni. Žalobkyňa svojím podpisom potvrdila prevzatie výpovede na jej písomnom vyhotovení dňa 28.4.2015. V písomnom vyhotovení výpovede bol skutkovo vymedzený dôvod skončenia pracovného pomeru, a to zrušenie pracovnej pozície vedúceho odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky ku dňu 1.5.2015 na základe písomného rozhodnutia štatutárneho orgánu žalovaného o organizačnej zmene, pričom zamestnávateľ nemal k dispozícii inú vhodnú prácu pre žalobkyňu. Rovnako bolo súdu predložené rozhodnutie riaditeľa o organizačnej zmene zo dňa 23.4.2015, podľa ktorého došlo k zrušeniu pozície vedúceho odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky, ktorú zastávala žalobkyňa, a preto s ňou mal byť skončený pracovný pomer. Písomné vyhotovenie výpovede danej zamestnávateľom tak podľa súdu prvej inštancie obsahuje všetky zákonom predpísané náležitosti. V konaní vyšlo najavo, že dňa 28.4.2015 žalobkyňa prevzala dve písomné vyhotovenia výpovede. V prvom vyhotovení sa nesprávne uvádza, že rozhodnutím žalovaného došlo k zrušeniu pracovnej pozície žalobkyne - referenta prevádzky. Po tom, ako žalobkyňa upozornila žalovaného na tento nedostatok, bolo jej v rovnaký deň odovzdané druhé vyhotovenie výpovede, kde sa už správne uvádza, že došlo k zrušeniu pozície vedúceho odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky. Žalobkyni bolo podľa jej vyjadrení prikázané, aby prvotné nesprávne písomné vyhotovenie výpovede roztrhala. Zákonník práce upravuje možnosť dodatočného odvolania výpovede so súhlasom druhého účastníka. Hoci príslušné zákonné ustanovenie predpokladá, že odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne, absencia písomnej formy týchto úkonov nie je sankcionovaná ich neplatnosťou, preto ich možno urobiť aj ústne, prípadne konkludentne. Vzhľadom na to, že žalobkyňa sama upozornila na nedostatok prvotného vyhotovenia výpovede, pričom následne jej bolo odovzdané druhé vyhotovenie výpovede, ktoré osobne prevzala, zároveň jej žalovaný prikázal prvé vyhotovenie roztrhať, je evidentná vôľa oboch strán odvolať prvú výpoveď (s nesprávnym uvedením pozície žalobkyne ako referentky). Predmetom tohto konania tak jednoznačne bola neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, v poradí druhou, so správnym označením pracovnej pozície žalobkyne, doručenej žalobkyni dňa 28.4.2015, preto neakceptoval argumentáciu žalovaného, podľa ktorej žalobkyňa neuviedla, neplatnosti ktorej z dvoch výpovedí sa domáha, a teda žalobný petit by mal byť neurčitý a nevykonateľný. Keďže žalobkyňa sa domáhala neplatnosti len jednej z dvoch výpovedí, podľa žalovaného malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru na základe druhej výpovede. Vzhľadom na vyššie uvedené súd prvej inštancie s argumentáciou žalovaného nesúhlasil. Naopak stotožnil sa s argumentáciou žalujúcej strany, že k chybe došlo na strane žalovaného ako zamestnávateľa, a preto z tohto pochybenia nemôže pre seba vyvodzovať priaznivejšie následky.

14. Pokiaľ žalobkyňa v konaní preukazovala neštandardnosť procesu skončenia pracovných pomerov so zamestnancami žalovaného, kedy mal byť na nich vyvíjaný neprimeraný nátlak, pričom v predmetný deň boli v priestoroch pracoviska prítomní dvaja zamestnanci súkromnej bezpečnostnej služby, uviedol, že v tomto prípade bolo irelevantné skúmať existenciu slobody vôle žalobkyne, nakoľko pracovný pomer s ňou bol skončený výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Keďže išlo o jednostranný právny úkon, v takom prípade zo strany žalobkyne nedošlo k žiadnemu právnomu úkonu ako prejavu jej vôle adresovaného žalovanému. Opačná situácia by nastala v prípade, že by k skončeniu pracovného pomeru došlo dohodou ako dvojstranným právnom úkonom, kedy by u oboch zmluvných strán museli byť splnené všetky náležitosti platného právneho úkonu. Poukázal tiež na to, že žalobkyni bolo dňa 28.4.2015 ponúknuté, aby pracovný pomer ukončila dohodou, čo odmietla. Dňa 30.4.2015 jej podľa vlastného vyjadrenia bola opätovne daná ponuka na skončenie pracovného pomeru dohodou, čo sa rozhodla neprijat'. Žalobkyni tak bol daný dostatočný časový priestor na vyjadrenie.

15. K argumentácii žalovaného, že žalobkyňa sa v konaní nedomáha neplatnosti skončenia pracovného pomeru v zmysle § 77 Zákonníka práce, ale neplatnosti výpovede ako právneho úkonu, t.j. išlo o určovaciu žalobu s potrebou preukázania naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení,

uviedol, že ust. § 77 Zákonníka práce upravuje možnosť zamestnanca domáhať sa neplatnosti "skončenia pracovného pomeru výpoveďou,...". Pokiaľ aj žalobkyňa formulovala žalobný petít tak, že sa domáhala určenia neplatnosti výpovede, s takýmto formalistickým výkladom príslušného zákonného ustanovenia bez posúdenia účelu týchto ustanovení poskytujúcich ochranu zamestnancovi ako slabšej strane pracovnoprávných vzťahov, sa súd prvej inštancie nestotožnil. V súvislosti s námietkou o neskúmaní naliehavého právneho záujmu na určení neplatnosti výpovede poznamenal, že Zákonník práce dáva možnosť zamestnancovi alebo zamestnávateľovi uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Toto oprávnenie teda vyplýva priamo zo zákona, preto v danom prípade neskúmal naliehavý právny záujem na určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru (rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Cdo 306/2008 zo dňa 30.6.2009).

16. Jednou z námietok žalobkyne bola skutočnosť, že výpoveď nebola prerokovaná vopred so zamestnaneckou radou ako zástupcami zamestnancov. K tejto námietke žalobkyne súd prvej inštancie uviedol, že zamestnávateľ je povinný skončenie pracovného pomeru jednostranným právnym úkonom voči zamestnancovi predložiť zástupcom zamestnancov na prerokovanie. V prípade nesplnenia tejto povinnosti Zákonník práce označuje výpoveď za neplatnú, ide teda o ďalšiu hmotnoprávnu podmienku výpovede. Za prerokovanie výpovede podľa § 74 Zákonníka práce nemožno považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov, ktorým bude daná výpoveď, teda nielen oznámenie o úmysle skončiť pracovný pomer. Zamestnávateľ je povinný požiadať zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovedí s uvedenými zamestnancami aj s predložením im týchto výpovedí. Toto ustanovenie o účasti zamestnancov pri procese skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo zo Zákonníka práce vylúčené novelou účinnou od 1.9.2011 a opätovne zavedené novelou Zákonníka práce s účinnosťou od 1.1.2013. Náležitosti žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov spočívajú v písomnej forme, prejavy vôle obsahujúcej požiadavku na prerokovanie skončenia pracovného pomeru a preukázateľné doručenie zástupcom zamestnancov. Uviedol, že za prerokovanie výpovede podľa § 74 Zákonníka práce pritom nemožno považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov, ktorým bude daná výpoveď, teda len oznámenie o úmysle skončiť pracovný pomer s viacerými zamestnancami, ale zamestnávateľ je povinný požiadať zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovedí s uvedenými zamestnancami (uznesenie NS SR sp. zn. 5Cdo 255/2008). Prerokovanie je forma spolupráce medzi príslušnými zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, pri ktorej sa prejednávajú všetky podstatné okruhy otázok spojených s danou formou jednostranného skončenia pracovného pomeru. Výsledok prerokovania výpovede zo strany zástupcov zamestnancov, ako aj ich prípadný nesúhlas s dôvodmi alebo inými okolnosťami jednostranného skončenia pracovného pomeru nemá síce žiadnu právnu relevanciu vo vzťahu k platnosti alebo účinnosti výpovede skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, avšak nesplnenie podmienky jej riadneho prerokovania so zástupcami zamestnancov v nadväznosti na ust. § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje neplatnosť výpovede.

Prerokovanie je forma spolupráce medzi príslušnými zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, pri ktorej sa prejednávajú všetky podstatné okruhy otázok spojených s danou formou jednostranného skončenia pracovného pomeru. Uviedol, že mu bola predložená zápisnica z prerokovania skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa konaného dňa 24.4.2015, ktorá bola podpísaná D. L.T. Q. ako zástupcom zamestnancov a vtedajším riaditeľom žalovaného, K. X. D.J.. Z obsahu tejto zápisnice vyplýva, že rozhodnutím riaditeľa bola zrušená funkcia vedúceho odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky, z ktorého dôvodu mal byť so žalobkyňou rozviazaný pracovný pomer výpoveďou. Z výpovede svedka L. Q. ako predsedu zamestnaneckej rady vyplynulo, že dva, tri dni pred plánovaným prepúšťaním bol riaditeľom žalovaného informovaný, že z dôvodu zefektívnenia činnosti žalovaného dôjde k ukončeniu pracovných pomerov zamestnancov, o čom svedok následne telefonicky informoval ostatných členov zamestnaneckej rady. Hoci k samotnému zasadnutiu zamestnaneckej rady nedošlo, členovia zamestnaneckej rady komunicovali telefonicky a ich konsenzuálny výstup bol taký, že s uvedeným riešením nesúhlasili, ale vzhľadom na to, že zmena bola rozhodnutím riaditeľa, tento krok akceptovali. Poukázal na výpoveď svedkyne I. K., ktorá vo svojej výpovedi uviedla, že jej bola predložená na podpis zápisnica zo zasadnutia zamestnaneckej rady, na zápisnici bolo miesto na jej podpis, ale keďže nebola prítomná tohto zasadnutia, odmietla zápisnicu podpísať. Bol už na nej podpis riaditeľa D. a ďalej miesto na podpis pána Q., pričom mala dojem, že sa mu to nepáči, avšak pán Q. zápisnicu podpísal. Skončenia pracovného pomeru s ňou nikto neprerokoval a ani nemala vedomosť o žiadnych organizačných zmenách u žalovaného v období, ktoré predchádzalo napadnutej výpovedi. Od pána Q. vedela, že neprebehlo stretnutie zamestnaneckej rady a jej členovia boli len telefonicky informovaní o prerokovaní výpovedí. Svedkyňa S. P. bola v

rozhodnom období členkou zamestnaneckej rady ako tajomníčka, po skončení procesu s ukončeniami pracovného pomeru si spätne overovala u ďalších členov rady, či táto otázka bola v rade prerokovaná, pričom pani D. a pán D. jej potvrdili, že táto otázka prerokovaná s nimi nebola. Skutočnosť, že plánované skončenie pracovných pomerov nebolo oznámené členke zamestnaneckej rady, p. P., potvrdil aj svedok L. Q., keďže bol požiadaný o diskretnosť, nakoľko aj ona bola osobou, ktorej sa týkalo zamýšľané skončenie pracovného pomeru. Zo svedeckých výpovedí súdu prvej inštancie vyplynulo, že k prerokovaniu skončenia pracovných pomerov medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom reálne nedošlo tak, aby bol naplnený účel príslušných ustanovení Zákonníka práce majúcich na zreteli ochranu zamestnancov ako slabšej strany pracovnoprávných vzťahov. Zákonník práce navyše predpokladá, že zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Až po márnom uplynutí stanovenej lehoty platí právna domnienka, že k prerokovaniu došlo. Pokiaľ bol predseda zamestnaneckej rady informovaný o plánovanom prepúšťaní len dva, tri dni vopred, pričom riaditeľom bol požiadaný o stanovisko do 24 hodín, nebolo možné fyzicky zabezpečiť zasadnutie zamestnaneckej rady, teda je zrejmé, že zamestnaneckej rade nebol poskytnutý zákonom predpokladaný časový priestor. Hoci podľa vyjadrenia svedka Q. existuje aj možnosť mimoriadneho zvolania zasadnutia zamestnaneckej rady do 48 hodín, podľa názoru súdu tento inštitút nemožno uplatniť pri prerokovaní výpovedí z pracovného pomeru, nakoľko za týmto účelom zákon stanovuje lehotu siedmich pracovných dní. Osobitný zreteľ na ochranu zamestnancov kladie aj procesnoprávna úprava, ktorá zaraďuje individuálne pracovnoprávne spory medzi spory s ochranou slabšej strany, z čoho vyplývajú aj prísnejšie kritéria kladené na zamestnávateľa v súvislosti s povinnosťou tvrdenia a unesenia dôkazného bremena. Pokiaľ žalovaný pristúpil k procesu ukončenia pracovných pomerov predtým ako bol zamestnaneckej rade reálne poskytnutý časový priestor na prerokovanie výpovedí zaužívaným spôsobom, túto situáciu zaviniel jednoznačne žalovaný. Súd preto neakceptoval argumentáciu žalovaného, podľa ktorej ako zamestnávateľ nebol oprávnený zasahovať do rozhodovania a organizácie zamestnaneckej rady a takisto nebol zodpovedný ani kontrolovať, akým spôsobom si členovia zamestnaneckej rady podávajú informácie.

Z vykonaného dokazovania tak súd prvej inštancie vyvodil záver, že k prerokovaniu výpovedí v zmysle vedenia dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom nedošlo, predseda zamestnaneckej rady bol zamestnávateľom len telefonicky informovaný o zámere ukončiť pracovné pomery s dotknutými zamestnancami. Uvedený postup nezodpovedá účelu Zákonníka práce, ktorý okrem iného v čl. 2 základných zásad stanovuje, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov. Mal za to, že hmotnoprávna podmienka spočívajúca v predchádzajúcej povinnosti prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov splnená nebola, čo má za následok neplatnosť výpovede.

17. Žalobkyňa rovnako namietala, že jej zo strany žalovaného nebolo ponúknuté iné pracovné miesto, hoci zamestnávateľ vhodné miesta mal k dispozícii. Konkrétne uvádzala funkciu technického námestníka riaditeľa, prípadne pozíciu samostatného odborného referenta - špecialistu podliehajúceho riadiacej pôsobnosti technického námestníka. Podľa organizačnej štruktúry platnej k 28.4.2015 boli tieto pracovné pozície obsadené. Uvedené preukazuje aj pracovná zmluva uzavretá s K. D. N. na funkciu technického námestníka riaditeľa s dňom nástupu do práce 20.4.2015.

Súd prvej inštancie vyslovil, že ponuka vhodnej práce pred daním výpovede je ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Ponúkaná vhodná práca môže byť práca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii, nemusí zodpovedať doteraz vykonávanému druhu práce zamestnancom, môže to byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa všetky predpoklady a ktorá zodpovedá jeho zdravotnej spôsobilosti, mala by byť tiež pre zamestnanca vhodná aj vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu, pričom ponuková povinnosť sa viaže aj na pracovnú pozíciu na kratší pracovný čas. Tzv. ponuku inej vhodnej práce musí zamestnávateľ splniť ešte predtým, než pristúpi k výpovedi, keďže ide o hmotnoprávnu podmienku výpovede. Vyslovil, že splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t.j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý je v čase dania výpovede. Podľa názoru odvolacieho súdu pokiaľ by súd zistil, že zamestnávateľ by v čase dania výpovede bol disponoval aj inými voľnými pracovnými miestami vhodnými pre žalobkyňu bez toho, aby sama tieto označila (ako tomu bolo doposiaľ podľa ustálenej súdnej praxe), bolo by potrebné sa aj s týmito pri posudzovaní splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa vysporiadať. Žalovaný v priebehu konania uvádzal, že pre žalobkyňu nemal k dispozícii iné vhodné pracovné miesto. V tomto smere treba rešpektovať tzv. negatívnu dôkaznú teóriu,

t.j. pravidlo, že neexistencia (niečoho) majúca trvajúci charakter sa zásadne nepreukazuje. Od nikoho totiž nemožno spravodlivo žiadať, aby preukázal reálnu neexistenciu určitej právnej skutočnosti. V tomto smere zaťažovalo dôkazné bremeno práve žalobkyňa, keďže dôkazné bremeno ohľadom určitých skutočností leží na tej strane sporu, ktorá existenciu týchto skutočností vyvodzuje pre seba priaznivé právne dôsledky; ide o tú stranu, ktorá existenciu týchto skutočností tiež tvrdí. Hoci je pravdou, že v prípade individuálnych pracovnoprávných sporov súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci, pričom takýto dôkaz súd obstará alebo zabezpečí aj bez návrhu, uviedol, že v priebehu konania sa nepodarilo zistiť relevantné skutočnosti, podľa ktorých by mal žalovaný v čase skončenia pracovného pomeru k dispozícii iné vhodné voľné pracovné miesto. Podľa organizačnej štruktúry platnej k 28.4.2015 mal žalovaný voľné pracovné miesta na pozícií strážnik, informátor, správca informačných technológií, technik informačných technológií, projektový manažér a samostatný odborný referent na referáte projektov, technik servisnej podpory, operátor záchranej zdravotnej služby, lekár - operátor záchranej zdravotnej služby, inštruktor kurzu prvej pomoci. Súd prvej inštancie bol toho názoru, že na väčšinu z týchto pozícií sú potrebné určité kvalifikačné predpoklady, pričom žalobkyňa v priebehu konania ani netvrdila, že by týmito disponovala. Uviedol, že hoci súd môže v individuálnych pracovnoprávných sporoch ako sporoch so slabšou stranou vykonávať dokazovanie nad rámec návrhov zamestnanca, nemôže nahrádzať aj jeho povinnosť tvrdenia. Navyše žalobkyňa ako vedúca odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky musela mať vedomosť o voľných pracovných pozíciách, preto v prípade, že spĺňala potrebné kvalifikačné predpoklady, nič jej nebránilo uviesť tieto skutočnosti v priebehu konania, k čomu však nedošlo. V konečnom dôsledku však primárnym dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou bolo nedodržanie zákonného postupu pri prerokovaní výpovede so zástupcami zamestnancov.

18. Žalovaný uvádzal, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňa ďalej zamestnával, pričom poukazoval na trestné stíhanie žalobkyne. Uznesením, ČVS: N.-XXX/NKA-N.-D.-XXXX, zo dňa 10.3.2016 bolo žalobkyňi vznesené obvinenie za pokračovací prečin podplácania podľa § 333 ods. 1, 2 písm. b) Trestného zákona (kedy poškodeným mal byť žalovaný). Uznesením, ČVS: N.-XXX/NKA-N.-D.-XXXX, zo dňa 8.2.2017 bolo trestné stíhanie žalobkyne prerušené, nakoľko sa obvinená významnou mierou podieľala na objasnení korupcie. Z odôvodnenia tohto uznesenia vyplýva, že žalobkyňa bola vypočutá v procesnom postavení svedka, ktorá medzi prvými podrobne popísala všetky skutočnosti, ktoré predchádzali jej protiprávnemu konaniu, ako aj spôsob a okolnosti, za ktorých došlo k osloveniu, prisľúbeniu a následnému prevzatiu finančnej hotovosti ako úplatku. Na základe výsluchu žalobkyne boli obvinenia voči dvom bývalým riaditeľom operačného strediska a bývalému námestníkovi operačného strediska rozšírené v zmysle § 206 ods. 1, 5 Trestného poriadku. Žalobkyňa v trestnom konaní uviedla významné skutočnosti pre objasnenie zločinu prijímania úplatku a na usvedčenie páchatelov (ktorí boli vo vedúcich pozíciách OSZZS SR), čím sa významnou mierou podieľala na objasnení korupcie a usvedčení jej páchatel'a. Pokiaľ sa žalobkyňa pričínila o objasnenie korupcie u svojho zamestnávateľa, pričom týchto skutkov sa mali dopustiť riaditelia a námestník operačného strediska, t.j. vedúci zamestnanci, konala jednoznačne v prospech svojho zamestnávateľa, pričom by podľa súdu prvej inštancie nebolo spravodlivé, keby súd rozhodol o ukončení jej pracovného pomeru v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce napriek konštatovaniu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

19. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd prvej inštancie podľa § 255 ods. 1 a 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) a žalobkyňi, úspešnej v konaní, priznal nárok na náhradu trov konania s tým, že o ich výške bude rozhodnuté po právoplatnosti rozsudku v zmysle § 262 ods. 2 CSP.

20. Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote prostredníctvom svojho právneho zástupcu odvolanie žalovaný a žiadal ho zmeniť a žalobu žalobkyne zamietnuť a priznať mu náhradu trov konania v rozsahu 100%. Dôvodil tým, že súd prvej inštancie mu nesprávnym procesným postupom znemožnil ako procesnej strane uskutočňovať jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, keď nahliadnutím do spisu sp. zn. 8Cpr 4/2015 zistil, že mu neboli zaslané listiny nachádzajúce sa v spise na č.l. 392-398, 401, 402, 403, 405, 419, 421, 422, 423, 452 a na č.l. 452 zo dňa 22.10.2018 boli súdu zasielané neprávoplatné rozsudky v tzv. analogických kauzách (P., U.). Dňa 23.11.2018 bolo vo veci vytyčené pojednávanie, kde právny zástupca žalobkyne odkázal na doložené prvoinštančné rozhodnutia a jeho závery k tejto otázke, ale tieto mu neboli súdom doručené. Neboli mu doručené ani listiny nachádzajúce sa na č.l. 401-403, v ktorých žalobkyňa poukazuje na rozhodnutie Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 9Cpr 2/2015, z ktorého vyplýva, že žalobkyňa vzala žalobu späť. Uviedol, že rešpektuje špecifiká, že pracovnoprávny spor je spor so

slabšou stranou, čo ale neznamená, že jedna sporová strana je nadriadená druhej sporovej strane, princíp kontradiktórnosti konania musí byť zachovaný. Nie je podľa neho ani v súlade s princípom právnej istoty, s čl. 6 CSP princípom rovnosti sporových strán a čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd, ak sa porušujú práva na strane žalovaného, nerešpektuje sa zákaz ľubovôle, porušuje sa právo rovnosti zbraní, právo vysporiadať sa so všetkými relevantnými skutočnosťami, na ktoré má ako strana nárok. Toto nekonanie súdu sa mu v danom prípade javilo ako procesne neaktívne, nekoncepčné, nerešpektujúce zásady CSP, umožňujúce žalobkyni, aby sa jednostranne vyjadrovala v spore, predkladala neopodstatnené dôkazy s cieľom ovplyvniť súdne rozhodnutie až so zákazom zneužitia jej práva voči nemu, poukazujúc napr. na rozhodnutia súdov v analogických veciach, jednostrannú komunikáciu so súdom listiny č. 392-398 a č.l. 452 spisu poukazujúc práve na neprávoplatné rozhodnutia Okresného súdu Bratislava II v jej prospech, a teda vytvorenie záujmu na určitom spôsobe rozhodnutia súdu v konaniach, v ktorých vystupuje žalobkyňa v procesnom postavení svedka. Poukázal aj na rozhodnutie ÚS SR sp. zn. I.ÚS 425/2015, kde je skonštatované, že práva účastníkov konania na doručenie procesných vyjadrení ostatných účastníkov konania treba považovať za súčasť práva na spravodlivý proces. Bol toho názoru, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Nesúhlasil s jeho záverom, že zo svedeckej výpovede D.. L. Q. jednoznačne vyplýva, že bol asi 2 alebo 3 dni predtým, ako došlo k udalosti ohľadom výpovedi pozvaný k riaditeľovi D. do kancelárie, kde mu bolo oznámené, že z dôvodu zefektívnenia činnosti žalovaného dôjde k ukončeniu pracovných pomerov zamestnancov, o čom následne informoval ostatných členov zamestnaneckej rady s výnimkou pani P., ktorej sa malo prepúšťať dotknúť. Za nepravdivé mal tvrdenie, že došlo len k telefonickej informácii predsedovi zamestnaneckej rady. Uviedol, že D.. L. Q. bol pozvaný k riaditeľovi, osobne sa zúčastnil stretnutia, došlo aj k dialógu medzi riaditeľom a predsedom zamestnaneckej rady, čo bolo preukázané aj v konaní. Zároveň výpoveďou svedka D.. L. Q. bolo preukázané, že žalovaný informoval zamestnaneckú radu (prostredníctvom jej predsedu D.. Q.) o mennom zozname zamestnancov, s ktorými má dôjsť k skončeniu pracovného pomeru. výpoveďou, tiež o dôvodoch výpovedí, ktorým bola nadbytočnosť dotknutých zamestnancov vyplývajúca z rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 23.4.2015 a možnostiach ukončenia pracovného pomeru. Mal za to, že z vykonaného dokazovania je zrejmé, že zamestnanecká rada dospela k záveru, že s výpoveďami nesúhlasia, ale vzhľadom na ich zákonné kompetencie postup žalovaného akceptujú. Tieto skutočnosti boli následne prerokované medzi žalovaným a D.. Q. ako predsedom zamestnaneckej rady, čo rovnako vyplynulo z vykonaného dokazovania Vytýkal súdu prvej inštancie, že ani túto skutočnosť nevzal do úvahy pri svojom rozhodovaní a rozhodol spôsobom, kedy vytýkal prerokovaniu výpovedí také nedostatky, ktoré by v skutočnosti po dôkladnom oboznámení sa so spisom mal a musel považovať za neexistujúce a žalovaným za jednoznačne vyvrátené. Konštatoval, že pri posudzovaní, či bola splnená hmotnoprávna podmienka platného skončenia pracovného pomeru vyplývajúca z ust. § 74 Zák. práce, súd vo všeobecnosti skúma, či zástupca zamestnancov „vopred“ prerokoval výpoveď z pracovného pomeru, preskúma však, aký postup pri tom zvolil (uznesenie NSSR zo dňa 3.4.2014 sp. zn. 3MCdo 14/2013). Uviedol, že forma prerokovania nie je právnou úpravou stanovená (rozsudok zo dňa 28.9.2010 sp. zn. 5Cdo 140/2010) a nemôže ju preto svojvoľne určovať ani súd. Svoj názor, že zákon nestanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť ústnym rokovaním za prítomnosti oboch strán, opieral žalovaný o rozhodnutia NS SR zo dňa 28.9.2010 sp. zn. 5Cdo 140/2010, zo dňa 30.10.2012 sp. zn. 4Cdo 160/2012, zo dňa 28.9.2006 sp. zn. 1Cdo 72/2006. 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 k tomuto zámeru vyjadriť (resp. nevyjadriť), zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Mal za to, že D.. Q. mohol v rámci svojej kompetencie oznámiť riaditeľovi, že nie je možné zabezpečiť stanovisko do 24 hod., bol v pozícii predsedu zamestnaneckej rady, jeho rovnocenný a sociálny partner na diskusiu, riaditeľ žalovaného, predsedu zamestnaneckej rady len požiadal o stanovisko, nedal mu to ako pokyn. Jednalo sa podľa neho o štandardný dialóg medzi riaditeľom žalovaného a predsedom zamestnaneckej rady. Nestotožnil sa s ničím nepodloženým názorom súdu prvej inštancie, že žalovaný neuniesol dôkazné bremeno preukázania riadneho prerokovania výpovede zamestnaneckou radou, a že preto podmienka prerokovania výpovede ako predpoklad platného skončenia pracovného pomeru nebola splnená. Bol toho názoru, že súd prvej inštancie tak dospel k nesprávnemu právnomu posúdeniu veci, čo malo za následok nesprávnosť výroku napadnutého rozhodnutia. Odôvodnenie napadnutého rozhodnutia považoval z hľadiska vnútornej konzistentnosti, správnosti a zákonnosti rozhodnutia za absolútne neudržateľné, svojim rozhodnutím zasiahol do jeho práva na právnu istotu a predvídateľnosť súdnych

rozhodnutí. Mal za to, že otázky, ktoré súd prvej inštancie nepresvedčivo zodpovedal, boli kľúčové pre správne a zákonné rozhodnutie, jeho rozhodnutie považoval za zmatečné a svojvoľné, nerešpektujúce základné princípy logiky, nenáležité a nepresvedčivo odôvodnené, neodôvodňujúce odklon od ustálenej judikatúry, vecne nesprávne a nezákonné.

21. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení (replike) podanom prostredníctvom svojho právneho zástupcu navrhla napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť majúc za to, že zámer dať jej výpoveď z pracovného pomeru nebol riadne a náležite prerokovaný so zamestnaneckou radou pri OS ZZSSR, čo bolo preukázané radom svedkov, okrem iného tajomníčkou pani P. a vedúcou kancelárie pani K., s čím harmonizoval spis deja podaný vtedajším predsedom zamestnaneckej rady D.. Q.. Čo sa týka ponukovej povinnosti zamestnávateľa, súd prvej inštancie rozhodol podľa nej právne korektne a na báze preukázanej situácie s voľnými pracovnými miestami v rámci OS ZZS SR, v intenciách judikátu- rozsudku NSSR zo dňa 30.9.2013 sp. zn. 6Cdo 138/2012. Ak v konkrétnom súdnom spore zamestnávateľ (OS ZSS SR) argumentuje, že v čase podania výpovede nemal možnosť ju naďalej zamestnávať, je práve na zamestnávateľovi, aby preukázal, že ku dňu výpovede boli všetky ostatné pracovné miesta v rámci firmy obsadenými zamestnancami. Uviedla, že žalovaný zámerne nehovorí o svoje zamestnávateľskej ponukovej povinnosti, nehovoriac o schéme pracovných miest, ale o reálnych pracovných pozíciách, teda v čase dania jej výpovede neobsadených zazmluvnenými pracovníkmi. Poukázala na to, že v analogickej veci už rozhodol aj Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo dňa 31.1.2019 č.k. 10CoPr 9/2018-212, ktorý doložila.

22. Žalovaný vo svojom vyjadrení k replike žalobkyne podanom prostredníctvom svojho právneho zástupcu zotrval na svojom odvolacom petite. Uviedol, že čo sa týka jeho ponukovej povinnosti, žalobkyňa konkrétne uvádzala funkciu technického námestníka riaditeľa, prípadne samostatného odborného referenta -špecialistu, podliehajúceho riadiacej pôsobnosti technického námestníka. Podľa organizačnej štruktúry platnej k 28.4.2015 boli tieto pracovné pozície obsadené, čo preukazuje aj pracovná zmluva uzavretá s K.. D. N. na funkciu technického námestníka riaditeľa s dňom nástupu do práce 20.4.2015. Konštatoval, že tzv. ponuku inej vhodnej práce musí zamestnávateľ splniť ešte predtým, než pristúpi k výpovedi, keďže ide o hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede. Uviedol, že splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t.j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba podľa neho posudzovať podľa stavu, ktorý je v čase dania výpovede. V priebehu konania uvádzal, že pre žalobkyňu nemal k dispozícii iné vhodné pracovné miesto, v ktorom smere treba rešpektovať tzv. negatívnu dôkaznú teóriu, t.j. pravidlo, že neexistencia (niečoho) majúca trvajúci charakter sa zásadne nepreukazuje. Od nikoho totiž nemožno spravodlivo žiadať, aby preukázal reálnu neexistenciu určitej právnej skutočnosti. Mal za to, že v tomto smere zaťažovalo dôkazné bremeno práve žalobkyňu, keďže dôkazné bremeno ohľadom určitých skutočností leží na tej strane sporu, ktorá z existencie týchto skutočností vyvodzuje pre seba priaznivé právne dôsledky, ide o tú stranu, ktorá existenciu týchto skutočností tiež tvrdí. Súdu prvej inštancie sa ani nepodarilo v priebehu konania zistiť relevantné skutočnosti, podľa ktorých by mal v čase skončenia pracovného pomeru žalobkyne k dispozícii iné vhodné voľné pracovné miesto. Podľa organizačnej štruktúry platnej k 28.4.2015 mal voľné pracovné miesta na pozícií strážnik, informátor, správca informačných technológií, projektový manažér a samostatný odborný referent na referáte projektov, technik servisnej podpory, operátor záchranej zdravotnej služby, lekár- operátor záchranej zdravotnej služby, inštruktor kurzu prvej pomoci. Súd prvej inštancie bol toho názoru, že na väčšinu týchto pozícií sú potrebné určité kvalifikačné predpoklady, pričom žalobkyňa v priebehu konania ani netvrdila, že by týmito disponovala. Navyše ako vedúca odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky musela mať vedomosť o voľných pracovných pozíciách, preto v prípade, že spĺňala potrebné kvalifikačné predpoklady, nič jej nebránilo uviesť tieto skutočnosti v priebehu konania, k čomu nedošlo. Čo sa týka 15 voľných pracovných miest operátora záchranej zdravotnej služby, ktoré jej neboli ponúknuté, a na ktoré žalobkyňa poukazuje v „analogickom“ rozsudku, vychádza z logického predpokladu negatívnej dôkaznej teórie, že tieto by ani neboli mohli byť jej ponúknuté, nakoľko tieto pracovné pozície vyžadujú kvalifikačné predpoklady, a to vzdelanie v zdravotníckom odbore a minimálna prax na pozíciu záchranára alebo na pozíciu urgentnej zdravotnej starostlivosti je 2 roky.

23. Žalobkyňa k tomuto vyjadreniu žalovaného zotrvala na svojom tvrdení, že neprebehlo riadne prerokovanie „výpovedného“ úmyslu so zástupcami zamestnancov v rámci OS ZSS SR a poukázala právny názor vyjadrený v analogickej kauze s poukazom na rozsudok Krajského súdu v Bratislave č.k. 10CoPr 9/2018 zo dňa 31.1.2018. K argumentu žalovaného o ponukovej povinnosti zamestnávateľa

uviedla, že ako bývalá zamestnankyňa je tzv. slabšou procesnou stranou a požíva favorizáciu podľa § 316a nasl. CSP, preto považovala tvrdenie žalovaného „totálnom“ dôkaznom bremene na jej strane právne chybné, za kruciólny označila moment, že existencia voľných pracovných miest v rámci štruktúry žalovaného v čase výpovede jej danej bola v rámci súdneho procesu preukázaná (akcentovala, že ponúknuť musí zamestnávateľ akékoľvek miesto, bez ohľadu na kvalifikačné predpoklady - vôľa človeka prijať ponuku je potom limitovaná len jeho akceptáciou prípadne „degradovanej“ pozície).

24. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 34 CSP) viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 CSP) a skutkovým stavom zisteným súdom prvej inštancie, ktorý nebolo potrebné doplniť ani zopakovať (§ 385 ods. 1 CSP) a vo veci rozhodol postupom podľa § 378 ods. 1 v spojení s § 219 ods. 3 CSP, keď dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

25. Odvolací súd sa predovšetkým vysporiadal s námietkami žalovaného týkajúcimi sa procesných pochybení súdu prvej inštancie. Dôvodil tým, že súd prvej inštancie mu nesprávnym procesným postupom znemožnil ako procesnej strane uskutočňovať jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, keď nahliadnutím do spisu sp. zn. 8Cpr 4/2015 zistil, že mu neboli zaslané listiny nachádzajúce sa v spise na č.l. 392-398, 401, 402, 403, 405, 419, 421, 422, 423, 452 a na č.l. 452 zo dňa 22.10.2018 boli súdu zasielané neprávoplatné rozsudky v tzv. analogických kauzách (P., U.). Dňa 23.11.2018 bolo vo veci vytýčené pojednávanie, kde právny zástupca žalobkyne odkázal na doložené prvoinštančné rozhodnutia a jeho závery k tejto otázke, ale tieto mu neboli súdom doručené. Neboli mu doručené ani listiny nachádzajúce sa na č.l. 401-403, v ktorých žalobkyňa poukazuje na rozhodnutie Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 9Cpr 2/2015, z ktorého vyplýva, že žalobkyňa vzala žalobu späť.

26. Civilný sporový poriadok explicitne zakotvuje procesné princípy v samotnom úvode zákona označenom ako „Základné princípy“. V čl. 6 CSP je upravený princíp rovnosti zbraní, podľa ktorého „strany sporu majú v konaní rovnaké postavenie spočívajúce v rovnakej miere možnosti uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany. Na tento princíp nadväzuje princíp kontradiktórnosti obsiahnutý v čl. 9 CSP, ktorý ustanovuje, že „strany sporu majú právo sa oboznámiť s vyjadrením, návrhmi a dôkazmi protistrany a môžu k nim vyjadriť svoje stanovisko v rozsahu, ktorý určil zákon“. Konkrétne sa jedná o podania strán: doručenie žaloby spolu s prílohami žalovanému (§ 167 ods. 1 a 2 CSP s výzvou na vyjadrenie v lehote určenej súdom, doručenie vyjadrenia žalovaného k žalobe žalobcu (§ 167 ods. 3 CSP- tzv. replika), doručenie vyjadrenia žalobcu k vyjadreniu žalovaného k žalobe (§ 167 ods. 4 CSP), doručovanie žaloby s platobným rozkazom žalovaného a odporu žalobcovi spolu s uznesením o zrušení platobného rozkazu (§ 366 a § 367 CSP), doručenie odvolania (§ 373 ods. 3 CSP), doručenie vyjadrenia k odvolaniu odvolateľov (§ 374 ods. 1 CSP), doručenie vyjadrenia odvolateľa k vyjadreniu k odvolaniu (§ 374 ods. 2 a 3 CSP), doručovanie ďalších podaní strán v odvolacom konaní sa vykoná, len ak je to potrebné na zachovanie práva na spravodlivý proces (§ 374 ods. 3 CSP), doručenie dovolania protistrane (§ 436 ods. 3 CSP), doručenie vyjadrenia dovolania k dovolaniu (§ 436 ods. 4 CSP). Z obsahu spisu vyplýva, že na č.l. 392-398 sa nachádzajú: na č.l. 392 emailové podanie ohľadom doručovania súdu rozhodnutia Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 9Cpr 2/2015 zo dňa 4.11.2015 ohľadom ponukovej povinnosti pri organizačnej zmene, ktoré sa stranám sporu nedoručuje a na č.l. 393-398 samotné toto rozhodnutie, s ktorým ako pre danú vec nepodstatným, oboznamovať žalovaného nebolo potrebné (navyše žalovaný bol a je zastúpený advokátom), na č.l. 401-403 spisu je podanie žalobkyne, v ktorom sa nenachádzajú nové skutočnosti uvádzané žalobkyňou, preto odvolací súd jeho nedoručenie žalovanému nepovažoval za také nekonania súdu, ktorým by bola narušená zásada kontradiktórnosti alebo zásada rovnosti zbraní, na č.l. 405 spisu sa nachádza emailové podanie žalobkyne obsahujúce len doručenie súdu rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 15. mája 2018 č.k. 58 Cpr 3/2015-387, ktoré sa stranám sporu nedoručuje, rovnako emailové podanie na č.l. 419 Krajského súdu v Bratislave od doposielaní súdu prvej inštancie za spisom, č.l. 421, č.l. 422 a č.l. 423 emaily práv. zástupcu žalobkyne adresovaný súdu prvej inštancie obsahujúci žiadosť o vytýčenie pojednávania súdom prvej inštancie, ktoré sa stranám sporu nedoručujú, na č.l. 452 sa nachádza elektronické podanie zástupcu žalobkyne obsahujúce len zasielanie rozsudkov Okresného súdu Bratislava II v obdobných veciach, a to rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 16. novembra 2016 č.l. 52Cpr 3/2015-290 v spore žalobkyne: S. P. a žalovaného: Operačné stredisko záchranej zdravotnej služby SR o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 15. mája 2018 č.k. 58Cpr 3/2015-387 v spore žalobcu N.. N. U., N.. MPH proti žalovanému: Operačné stredisko záchranej zdravotnej služby SR o neplatnosť výpovede a určenie,

že pracovný pomer trvá, kde žalovaný bol zastúpený Malata, Pružinský, Hegedúš & Partners s.r.o., Prievozská 4/B, Bratislava, teda tým istým zástupcom ako v predmetnej veci a ktoré rozhodnutie mu muselo byť známe, z ktorého dôvodu ho nebolo potrebné žalovanému, resp. jeho právnomu zástupcovi doručovať ani ho s ním oboznamovať. Z uvedených dôvodov odvolací súd nezistil žiadne procesné pochybenie súdu prvej inštancie vytýkané žalovaným.

27. Odvolací súd už vo svojom predchádzajúcom rozhodnutí zo dňa 27. apríla 2018 č.k. 4CoPr 15/2017-417 konštatoval, že Civilný sporový poriadok zaviedol aj osobitné procesné pravidlá pre spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom vplyvajúci z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov spočívajúce v poučovacej povinnosti (§ 318 CSP.), ako aj v tom, že môže vykonať aj také dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol a je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci (§ 319 CSP), nepoužijú sa ustanovenia o sudcovskej a zákonnej koncentrácii konania. Preto nariadil súdu prvej inštancie posúdiť splnenie ponukovej povinnosti žalovaného a vysporiadať sa s hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede, s ktorou sa vo svojom predchádzajúcom rozhodnutí dostatočne nevyšporiadal a jeho záver považoval za predčasný.

28. Súd prvej inštancie vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, ktorého výsledky správne po skutkovej i právnej stránke vyhodnotil, vyvodil z neho aj správny právny záver, s ktorým sa odvolací súd stotožnil a svoje rozhodnutie aj náležite v súlade s ust. § 220 ods. 2 CSP a presvedčivo odôvodnil, s ktorým odvolaním sa aj odvolací súd v celom rozsahu stotožnil (§ 387 ods. 2 CSP).

29. Tzv. ponuku inej vhodnej práce musí zamestnávateľ splniť ešte predtým, než pristúpi k výpovedi, keďže ide o hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede. Pred doručením výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce má tak zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi tzv. vhodnú prácu (§ 63 ods. 2 Zák. práce). Vhodnosť práce je potrebné posudzovať vzhľadom na každého zamestnanca, ktorému má byť doručená výpoveď z organizačných dôvodov nie je miesto. Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa ponukou vhodnej práce pre zamestnanca je jednou z podmienok platnosti výpovede z pracovného pomeru z organizačných dôvodov. V prípade, ak zamestnávateľ takouto vhodnou prácou pre zamestnanca nedisponuje, objektívne nemá pre neho vhodnú prácu a nemôže svoju ponukovú povinnosť splniť. Ponúkaná vhodná práca môže byť práca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii, nemusí zodpovedať doteraz vykonávanému druhu práce zamestnancom, môže to byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa všetky predpoklady a ktorá zodpovedá jeho zdravotnej spôsobilosti, mala by tiež byť pre zamestnanca vhodná aj vzhľadom k jeho schopnosti a kvalifikácii a ponuková povinnosť sa viaže aj na pracovnú pozíciu aj na kratší pracovný čas. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t.j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý je v čase dania výpovede.

30. Súd prvej inštancie ohľadom splnenia vyššie uvedenej ponukovej povinnosti žalovaného správne konštatoval, že v prípade tvrdenia žalovaného, že pre žalobkyňu nemal k dispozícii iné vhodné pracovné miesto a preukázaním platnou organizačnou štruktúrou platnou v čase dania výpovede zaťažovalo dôkazné bremeno práve žalobkyňu, keďže dôkazné bremeno ohľadom určitých skutočností leží na tej strane sporu, ktorá z existencie týchto skutočností vyvodzuje pre seba priaznivé právne dôsledky; ide o tú stranu, ktorá existenciu týchto skutočností tiež tvrdí. Podľa organizačnej štruktúry platnej k 28.4.2015 mal žalovaný voľné pracovné miesta na pozícií strážnik, informátor, správca informačných technológií, technik informačných technológií, projektový manažér a samostatný odborný referent na referáte projektov, technik servisnej podpory, operátor záchranej zdravotnej služby, lekár - operátor záchranej zdravotnej služby, inštruktor kurzu prvej pomoci. Súd prvej inštancie dospel k správnomu záveru, že na väčšinu z týchto pozícií sú potrebné určité kvalifikačné predpoklady, pričom žalobkyňa v priebehu konania ani netvrdila, že by týmito disponovala, ako aj že hoci súd môže v individuálnych pracovnoprávných sporoch ako sporoch so slabšou stranou vykonávať dokazovanie nad rámec návrhov zamestnanca, nemôže nahrádzať aj jeho povinnosť tvrdenia. Navyše žalobkyňa ako vedúca odboru ekonomiky, personalistiky a prevádzky musela mať vedomosť o voľných pracovných pozíciách, preto v prípade, že spĺňala potrebné kvalifikačné predpoklady, nič jej nebránilo uviesť tieto skutočnosti v priebehu konania, k čomu však nedošlo. V priebehu konania sa nepodarilo zistiť relevantné skutočnosti, podľa ktorých by mal žalovaný v čase skončenia pracovného pomeru k dispozícii iné vhodné voľné pracovné miesta.

31. V konečnom dôsledku však primárnym dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, ako skonštatoval aj súd prvej inštancie, bolo nedodržanie zákonného postupu pri prerokovaní výpovede so zástupcami zamestnancov, ako ďalšej hmotnoprávnej podmienky vyžadovanej Zákonníkom práce pre platnosť výpovede. Za prerokovanie výpovede podľa § 74 Zák. práce nemožno považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov, ktorým bude daná výpoveď, teda nielen oznámenie o úmysle skončiť pracovný pomer s uvedenými zamestnancami (Uznesenie NS SR sp. zn. 5Cdo 255/2008). Zamestnávateľ je povinný požiadať zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovedí s uvedenými zamestnancami aj s predložením im týchto výpovedí. Náležitosti žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov spočívajú v písomnej forme, prejavy vôle obsahujúcej požiadavku na prerokovanie skončenia pracovného pomeru a preukázateľné doručenie zástupcom zamestnancov. Výsledok prerokovania výpovede zo strany zástupcov zamestnancov, ako aj ich prípadný nesúhlas s dôvodmi alebo inými okolnosťami jednostranného skončenia pracovného pomeru nemá síce žiadnu právnu relevanciu vo vzťahu k platnosti alebo účinnosti výpovede skončenia pracovného pomeru, skončenia pracovného pomeru, zo strany zamestnávateľa, avšak nesplnenie podmienky jej riadneho prerokovania so zástupcami zamestnancov v nadväznosti na ust. § 17 ods. 2 Zák. práce spôsobuje neplatnosť výpovede.

Z výpovede svedka L. Q. ako predsedu zamestnaneckej rady vyplynulo, že dva, tri dni pred plánovaným prepúšťaním bol riaditeľom žalovaného informovaný, že z dôvodu zefektívnenia činnosti žalovaného dôjde k ukončeniu pracovných pomerov zamestnancov, o čom následne telefonicky informoval ostatných členov zamestnaneckej rady. K samotnému zasadnutiu zamestnaneckej rady nedošlo, členovia zamestnaneckej rady komunikovali telefonicky a ich konsenzuálny výstup bol taký, že s uvedeným riešením nesúhlasili, ale vzhľadom na to, že zmena bola rozhodnutím riaditeľa, tento krok akceptovali. Z výpovede svedkyne I. K., vyplynulo, že jej bola predložená na podpis zápisnica zo zasadnutia zamestnaneckej rady, na zápisnici bolo miesto na jej podpis, ale keďže nebola prítomná tohto zasadnutia, odmietla zápisnicu podpísať. Bol už na nej podpis riaditeľa D. a ďalej miesto na podpis pána Q., pričom mala dojem, že sa mu to nepáči, avšak pán Q. zápisnicu podpísal. Skončenia pracovného pomeru s ňou nikto neprerokoval a ani nemala vedomosť o žiadnych organizačných zmenách u žalovaného v období, ktoré predchádzalo napadnutej výpovedi. Od pána Q. vedela, že neprebehlo stretnutie zamestnaneckej rady a jej členovia boli len telefonicky informovaní o prerokovaní výpovedí. Svedkyňa S. P. bola v rozhodnom období členkou zamestnaneckej rady ako tajomníčka, po skončení procesu s ukončeniami pracovného pomeru si spätne overovala u ďalších členov rady, či táto otázka bola v rade prerokovaná, pričom pani D. a pán D. jej potvrdili, že táto otázka prerokovaná s nimi nebola. Skutočnosť, že plánované skončenie pracovných pomerov nebolo oznámené členke zamestnaneckej rady, p. P., potvrdil aj svedok L. Q., keďže bol požiadaný o diskretnosť, nakoľko aj ona bola osobou, ktorej sa týkalo zamýšľané skončenie pracovného pomeru. Súd prvej inštancie zo svedeckých výpovedí správne vyvodil, že k prerokovaniu skončenia pracovných pomerov medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom reálne nedošlo tak, aby bol naplnený účel príslušných ustanovení Zákonníka práce majúcich na zreteli ochranu zamestnancov ako slabšej strany pracovnoprávných vzťahov. Zákonník práce navyše predpokladá, že zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Až po márnom uplynutí stanovenej lehoty platí právna domnienka, že k prerokovaniu došlo. Pokiaľ bol predseda zamestnaneckej rady informovaný o plánovanom prepúšťaní len dva, tri dni vopred, pričom riaditeľom bol požiadaný o stanovisko do 24 hodín, nebolo možné fyzicky zabezpečiť zasadnutie zamestnaneckej rady, teda je zrejmé, že zamestnaneckej rade nebol poskytnutý zákonom predpokladaný časový priestor. Hoci podľa vyjadrenia svedka Q. existuje aj možnosť mimoriadneho zvolania zasadnutia zamestnaneckej rady do 48 hodín, podľa názoru súdu prvej inštancie tento inštitút nemožno uplatniť pri prerokovaní výpovedí z pracovného pomeru, nakoľko za týmto účelom zákon stanovuje lehotu siedmich pracovných dní. Pokiaľ žalovaný pristúpil k procesu ukončenia pracovných pomerov predtým ako bol zamestnaneckej rade reálne poskytnutý časový priestor na prerokovanie výpovedí zaužívaným spôsobom, túto situáciu zavinil jednoznačne žalovaný. Z vykonaného dokazovania tak súd prvej inštancie vyvodil správny záver, že k prerokovaniu výpovedí v zmysle vedenia dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom nedošlo, predseda zamestnaneckej rady bol zamestnávateľom len telefonicky informovaný o zámere ukončiť pracovné pomery s dotknutými zamestnancami. Uvedený postup nezodpovedá účelu Zákonníka práce, hmotnoprávna podmienka spočívajúca v predchádzajúcej povinnosti prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov splnená nebola, čo má za následok neplatnosť výpovede.

32. Odvolací súd na základe vyššie uvedeného mal odvolacie námietky žalovaného za

nedôvodné a napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

33. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP a žalobkyni, úspešnej v odvolacom konaní, priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

34. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

**Poučenie:**

Tento rozsudok nemožno napadnúť odvolaním.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 2 C.s.p. nie je prípustné v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a/ až n/ C.s.p.