

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 9CoPr/7/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4121201789  
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 11. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Katarína Marčeková  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2022:4121201789.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Kataríny Marčekovej a členiek senátu Mgr. Ingrid Radošickej Vallovej a Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovej, v spore žalobcu: S. Q., nar. XX. XX. XXXX, bytom L. S., E. XXXX/XX, proti žalovanému: Sir COLOR, s. r. o., so sídlom Host'ovce 120, IČO: 36 554 456, zast. Advokátska kancelária Gabriel Orлік, s. r. o., so sídlom Topolčianky, Žitavanská 20, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Topolčianky zo dňa 20. apríla 2022 č. k. 6Cpr/8/2021-128 takto

### rozhodol:

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

Žalovanému sa priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

### odôvodnenie:

1.1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu zamietol a žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnej výške s tým, že o výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku. Rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 61 ods. 1, 2, 3, § 63 ods. 1 písm. b), ods. 2, § 74, § 77 Zákonníka práce a uviedol, že dňa 31. 05. 2006 uzatvoril žalobca so žalovaným pracovnú zmluvu s dohodnutým nástupom do práce dňa 01. 06. 2006 a miestom výkonu práce L. S., J.. A. E. X s tým, že v roku 2008 došlo k presťahovaniu spoločnosti žalovaného do E.. Ako druh práce bol v pracovnej zmluve uvedený predavač, KZAM 521111. Dňa 01. 12. 2020 prijal žalovaný rozhodnutie zamestnávateľa o racionalizačných opatreniach a znížení stavu zamestnancov, vzhľadom na finančnú situáciu a pretrvávajúcu stagnáciu trhu z dôvodu pandémie, zabezpečenia urýchlenej finančnej stabilizácie a zvýšenia efektivity práce, v ktorej súvislosti bolo prijaté rozhodnutie žalovaným o znížení stavu zamestnancov o jeho pracovné miesto, ktorým bola pracovná pozícia predavač, s uvedením konkrétneho zamestnanca S. Q., t.j. žalobcu. Z rozhodnutia tiež vyplýva, že bolo prijaté s prihliadnutím na skutočnosť, že po vykonaní racionalizačných opatrení a pri súčasnom zefektívnení práce je žalovaný schopný plniť svoje úlohy s takto zníženým počtom zamestnancov. Podľa tohto rozhodnutia, a to odseku IV. žalovaný uvádza, že nemá pre žalobcu inú vhodnú prácu a navrhne mu v prvom rade možnosť skončenia pracovného pomeru dohodou a v prípade jeho nesúhlasu mu bude daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Návrh dohody bol vypracovaný žalovaným, ktorý žalovaný podpísal dňa 07. 12. 2020, s ktorou dohodou žalobca nesúhlasil. Následne listom zo dňa 11. 12. 2020 dal žalovaný žalobcovi výpoveď pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Z dôvodov výpovede vyplýva, že firma žalovaného prechádza organizačnými zmenami a znižuje stav zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, na základe čoho bolo zrušené miesto žalobcu a žalovaný nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a ani nemá pre neho inú vhodnú prácu a stáva sa nadbytočným. K doručeniu výpovede došlo dňa 14. 12. 2020, čo potvrdil vo veci aj samotný žalobca, ktorý s výpoveďou nesúhlasil a dal to na vedomie žalovanému dňa 30. 12. 2020, keď oznámil písomne žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú

na základne fiktívnej nadbytočnosti. Podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce, dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Z citovaného zákonného ustanovenia vyplýva, že dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi z pracovného pomeru uvedený tak, aby boli zrejmé skutočné dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k tomu, že rozvážuje so zamestnancom pracovný pomer. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je potrebné, aby výpovedný dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých zamestnávateľ vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu tak, aby neskôr nevznikli pochybnosti, z akého dôvodu je daná výpoveď. Pri úvahe, akým spôsobom má byť výpovedný dôvod konkretizovaný tak, aby boli splnené požiadavky vyplývajúce z ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce, treba mať na zreteli, že ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vymedzuje len skutkové podstaty pre danie výpovede. K tomu, aby bolo možné v danom prípade posúdiť, či výpoveď z pracovného pomeru je platným právnym úkonom, je potrebné zistiť, či nastali také skutočnosti, ktoré právna norma predpokladá ako dôvod k rozviazaniu pracovného pomeru. Dôvod výpovede je taxatívne stanovený v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočným, vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Dôvod výpovede z pracovného pomeru musí byť uvedený nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý z dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 Zákonníka práce bol uplatnený, ale súčasne takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom sa vidí konkretizácia použitia dôvodu po skutkovej stránke, čo zaisťuje, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom rozviazaný pracovný pomer. Z listu žalovaného zo dňa 11. 12. 2020, označeného ako výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vyplýva, že žalovaný prechádza organizačnými zmenami a znižuje stav zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, na základe čoho bolo zrušené pracovné miesto žalobcu. Keďže bolo zrušené a žalovaný nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a ani nemá pre žalobcu inú vhodnú prácu, stáva sa nadbytočným. Na základe vyššie uvedených dôvodov žalovaný dáva žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Z uvedeného je zrejmé, z akého dôvodu, z dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 Zákonníka práce, bola žalobcovi daná výpoveď, v čom sa vidí dôvod výpovede, keď ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce obsahuje jediný výpovedný dôvod, ktorým je nadbytočnosť zamestnanca vzhľadom na prijaté rozhodnutie o organizačných zmenách a tiež, k akej organizačnej zmene došlo. Z obsahu výpovede sa tak žalobca dozvedel podstatné informácie o organizačnej zmene u žalovaného a tiež to, čo bolo dôvodom výpovede. Z uvedeného vyplýva, že výpoveď je z formálno-právnych dôvodov v súlade s ustanovením § 61 ods. 1, 2 Zákonníka práce, ktorá bola žalobcovi doručená dňa 14. 12. 2020, čo vo veci samotný žalobca potvrdil. K predpokladom pre danie výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) patrí to, že o zmene úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách muselo byť prijaté zamestnávateľom alebo príslušným orgánom, rozhodnutie, podľa ktorého sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočným, a že tu je príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami. Zamestnanec, ktorého sa rozhodnutie týka, musí byť s ním oboznámený. V danej veci žalobca namietal riadne prijatie rozhodnutia a jeho oboznámenie s rozhodnutím o organizačnej zmene, prijatej žalovaným, ktoré podľa neho bolo vypracované dodatočne. Z dokazovania mal súd za preukázané, že o rozhodnutí o organizačných zmenách sa dozvedel žalobca z obsahu výpovede, kde sa uvádza, že žalovaný prechádza organizačnými zmenami a znižuje stav zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, na základe čoho bolo zrušené pracovné miesto žalobcu. Keďže bolo zrušené a žalovaný nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a ani nemá pre žalobcu inú vhodnú prácu, stáva sa nadbytočným. Na základe vyššie uvedených dôvodov žalovaný dáva žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Z výpovede konateľa žalovaného vyplýva, že rozhodnutie o organizačných zmenách z 01. 12. 2020 položil žalobcovi na pracovný stôl v priebehu pracovnej doby dňa 01. 12. 2020 a rozhodnutie bolo ešte vyvesené aj na nástenke od 01. 12. 2020, ktorá sa nachádza v obchodných priestoroch, kde sa žalobca pohyboval, kde sa zverejňovali potrebné informácie. Uvedené potvrdila vo svojej výpovedi aj svedkyňa D. E., keď vo svojej výpovedi uviedla, že vedela o tom, že žalovaný prijal rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov. S rozhodnutím bola oboznámená, rozhodnutie bolo vyvesené na nástenke, ktorá bola všetkým prístupná, umiestnená v prednej časti, kde sa zdržiavala administratíva a kde boli i zákazníci, keď prišli pre tovar. Z uvedeného tak vyplýva splnenie podmienky zo strany žalovaného prijatia rozhodnutia a oboznámenie žalobcu s rozhodnutím o organizačnej zmene najneskôr vo výpovedi z pracovného pomeru. Podmienkou pre platnosť výpovede je v zmysle § 74 povinnosť

zamestnávateľa vopred prerokovať skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď neplatná. Ak na pracovisku nepôsobí žiadna forma zastúpenia zamestnancov, môže zamestnávateľ konať samostatne. V zmysle § 12 Zákonníka práce nemá výpoveď s kým prerokovať, a teda ani nemôže povinnosť podľa § 74 Zákonníka práce realizovať. Zákonník práce neustanovuje alternatívnu povinnosť prerokovania so zamestnancom. Pretože u žalovaného nepôsobila a nepôsobí žiadna forma zastúpenia zamestnancov, nebol dôvod vo veci posudzovať podmienku prerokovania výpovede danej žalobcovi. Vo veci sa súd ďalej zaoberal preskúmaním výpovedného dôvodu daného podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom aby mohol zamestnávateľ uplatniť výpovedný dôvod nadbytočnosti zamestnanca, musia byť splnené stanovené predpoklady: a) zamestnávateľ musí prijať písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, b) musí byť daná nadbytočnosť zamestnanca, c) príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca. O rozhodnutí o organizačnej zmene, resp. organizačných zmenách, ide iba vtedy, ak sledovalo zmenu úloh zamestnancov, technického vybavenia, zníženia počtu zamestnancov a organizačnú zmenu za účelom zvýšenia efektívnosti práce. V prípade, že rozhodnutie o organizačných zmenách sleduje iné ciele, ako je napríklad zbavenie sa zamestnanca, nebol naplnený tak jeden z predpokladov uplatnenia výpovedného dôvodu nadbytočnosti zamestnanca. V takom prípade možno konštatovať, že rozhodnutie nebolo prijaté a na tom nič nemení to, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách nie je právnym úkonom a samo o sebe ho nemožno preskúmať z hľadiska platnosti. Jedným z predpokladov, uvedených vyššie v odseku, je prijatie rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, k čomu došlo tak, ako je to uvedené vyššie v tomto rozsudku, v odseku 25. Rozhodnutím žalovaného zo dňa 01. 12. 2020, označeného ako rozhodnutie o racionalizačných opatreniach a znížení stavu zamestnancov vyplýva, že musí riešiť finančnú situáciu pretrvávajúcu stagnáciu trhu z dôvodu pandémie, zabezpečiť urýchlenú finančnú stabilizáciu prijatím opatrení na zvýšenie efektivity práce najmä znížením nákladov a najmä znížením stavu zamestnancov a zvýšením efektivity práce ostatných zamestnancov. V tejto súvislosti tak rozhodol, že sa ruší jedno pracovné miesto, a to pracovná pozícia predavača konkrétneho zamestnanca, ktorým bol žalobca. Takže išlo o konkrétne jedno pracovné miesto, ktoré zastával žalobca, ktorý namietal potrebu jeho ním vykonávanej práce pre žalovaného, t.j. miešanie farieb, ktorú po ňom začal vykonávať S. I.. Tieto tvrdenia žalobcu neboli v konaní preukázané. Z obsahu pracovnej zmluvy, uzavretej medzi žalobcom a žalovaným, vyplýva dohodnutý druh práce predavač. Podľa žalobcu jeho pracovnou náplňou bolo miešanie farieb, ktoré tvrdenie poprel žalovaný, keď uviedol, že v spoločnosti nemajú žiadne pracovné miesto, ktoré by sa týkalo výlučne miešania farieb. Miešanie farieb predstavuje pomerne menšiu časť jeho podnikania a väčšia časť pripadá na priamy predaj hotových výrobkov priamo od výrobcu. Činnosť miešania farieb je súčasťou predaja, ktorá predstavuje u žalovaného 10 - 20% z celkového predaja. Hlavnú časť predaja predstavujú hotové produkty, čo je 80 - 90%. Miešania farieb, podľa žalovaného, bolo len jednou z náplní práce predavača. Z výpovede konateľa žalovaného vyplýva, že žalobca miešal farby len na predajni a nikdy nie pre vodičov, ktorí si sami miešali farby a tiež si sami nachystali tovar pre rozvoz. Potvrdil to aj otec žalobcu M. Q. vo svojej svedeckej výpovedi, keď uviedol, že žalobca miešal farbu pre zákazníkov. Vodiči si farbu väčšinou pripravovali sami. Z výpovede svedkyne D. E. mal súd za preukázané, že pracovná náplň žalobcu spočívala vo vybavovaní zákazníkov, klientov, ktorí prišli na firmu, obsluhovať ich, tiež spočívala v poradenstve z jeho strany a mal na starosti technické veci. Pripravoval tovar pre zákazníka a tento mu aj vydával. Materiál prinášal žalobca do predajne, vyúčtovanie už mala na starosti pani V.. Z výpovede svedkyne H. V. vyplýva, že pokiaľ išlo o pracovnú činnosť žalobcu, tak keď prišiel nejaký zákazník na firmu, jeho úlohou bolo mu poradiť, pripraviť mu tovar, prípadne keď bolo treba niečo namiešať, tak to v rámci prípravy namiešal. Kanceláriu majú spojenú s predajňou, žalobca to zákazníkovi pripravil a ona to potom nablokovala. Tiež uviedla, že miešanie spočívalo v 10 - 20% činnosti celkového objemu predaja. Zákon umožňuje zamestnávateľovi prijať rozhodnutie o organizačnej zmene, aby tak mohol regulovať počet svojich zamestnancov. Z dokazovania vyplýva, že organizačná zmena sa priamo dotkla pracovnej pozície žalobcu, tak ako bola uvedená v rozhodnutí o organizačnej zmene s uvedením mena žalobcu ako zamestnanca, ktorého sa organizačná zmena týkala. Žalobca bol zamestnaný u žalovaného v pracovnej pozícii, ktorá rozhodnutím o organizačnej zmene bola zrušená a tým sa stal žalobca nadbytočným pre žalovaného, pretože žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ a súd nie je oprávnený rozhodnúť v tomto smere preskúmať. V danej veci bola nadbytočnosť preukázaná vykonaným dokazovaním, v ktorom žalovaný preukázal, že prechádzal organizačnými zmenami, ktoré súviseli s celosvetovou situáciou a bol nútený sa prispôbiť k situácii. Ako uviedol žalovaný v priebehu roka 2020 mali viac predajňu zatvorenú ako otvorenú, počas pandémie a núdzového stavu odberateľov zásobovali priamym dovozom na ich prevádzky, produktov pre odberateľov na ich prevádzky pripravovali a pripravujú vodiči,

ktorí objednávaný tovar aj rozvezú. Na základe toho, že predajňa bola dlhodobo zatvorená a zákazníci nahlasovali objednávky telefonicky alebo emailom na rozvoz priamo do ich prevádzok, žalovaný sa rozhodol zrušiť pracovnú pozíciu predavač, ktorú vykonával žalobca. Žalovaný vo veci poukázal najmä na tú skutočnosť, že boli nútení zareagovať na pandemickú situáciu a zmeniť systém predaja, a to dovozom aj malým odberateľom, ktorý sa mu osvedčil. Uvedené potvrdila vo svojej výpovedi aj svedkyňa D. E., keď uviedla, že počas Covidu sa firma zatvorila, vykonával sa len rozvoz a vtedy to bolo iné aj pre žalobcu, keď boli chvíle, keď nemal čo robiť, pretože práce bolo menej a vykonával sa vtedy iba rozvoz. Tiež uviedla, že doteraz tak fungujú, že robia iba rozvoz, takže funkcia predavača nie je potrebná. Materiál si pripravujú šoféri a idú následne na rozvoz. Z výpovede svedkyne H. V. vyplýva, že predajňa bola dlhodobo zatvorená v rámci opatrení súvisiacich s COVID-19 pracovali, ale bol zavedený taký systém, že sa objednávalo telefonicky, mailami a čo si zákazníci objednali, to sa priamo k nim zaviezlo. Priamo v priestoroch sa nepredávalo. V súčasnosti majú naďalej zatvorené. Naďalej to zákazníci nahlasujú telefonicky, mailom, oni si zapíšu objednávky, aby si to vodiči, idúci na rozvoz, mohli rozdeliť. Podľa nej pracovná pozícia žalobcu sa stala nadbytočnou a v súčasnosti sa už neobnovila. Z dokazovania mal tak súd za preukázané, že u žalovaného nastala po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene zmena v organizácii činnosti úloh do takej miery, že nepotreboval výkon práce vykonávanej žalobcom. Z rozhodovacej praxe súdov vyplýva, že nadbytočným je pre zamestnávateľa nielen zamestnanec, ktorého dohodnutý výkon práce už nebude zamestnávateľ potrebovať v celom rozsahu, ale aj zamestnanec, ktorému odpadne len časť pracovnej náplne alebo len niektorá z viacerých doteraz vykonávaných prác. Z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že ponuková povinnosť zamestnávateľa predstavuje hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede. Citované ustanovenie dáva zamestnávateľovi dve alternatívy: 1. ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo znamená, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať) v takom prípade ponukovú povinnosť nemá; 2. ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Žalobca v predmetnej veci namietal, že zo strany žalovaného nebola splnená ponuková povinnosť, keď mu neponúkol žalovaný prácu šoféra, pričom jeho prácu začal vykonávať namiesto žalobcu S. I., ktorý predtým pracoval ako šofér a na jeho miesto šoféra prijal žalovaný iného človeka. Ponuku inej práce musí zamestnávateľ dať zamestnancovi predtým, než mu dá výpoveď z pracovného pomeru. Z rozhodovacej praxe súdov vyplýva, že ponukovú povinnosť, teda či má zamestnávateľ alebo nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede. Z dokazovania mal súd za preukázané, že žalovaný v čase, keď dával výpoveď žalobcovi, nemal pre neho voľné pracovné miesto. Z vyjadrenia žalovaného vyplýva, že žiadne voľné pracovné miesto nemal. Tiež vo veci uviedol, že nakoľko sa rozhodol, že predajňa bude zatvorená a sústredia sa na rozvoz, ako to robia ostatné špedičné firmy, tak videl v tom budúcnosť a všetko sústredil vodičom, aby to roznášali. Avšak v tom čase, ako uviedol žalovaný, sa nedalo uvažovať o mieste vodiča, lebo bola zlá situácia, nevedeli čo s nimi bude. Do 31. 03. 2021 neprijali nikoho. V konaní nebolo preukázané tvrdenie žalobcu, že na jeho pracovné miesto prijal iného zamestnanca, resp. túto pracovnú pozíciu začal vykonávať S. I.. Z výpovede svedkyne D. E. mal súd za preukázaný opak, a to, že S. I. robí šoféra, má svoje auto, pripraví si tovar na rozvoz a následne ho rozvezie. Takže má pozíciu šoféra. Tiež uviedla, že v spoločnosti na rozvoz tovaru majú troch vodičov, tri autá a vodičov, ktorými sú S. I., H. S. a V. I.. Podľa svedkyne V. I. bol prijatý až po výpovedi danej žalobcovi, asi po piatich až šiestich mesiacoch. Súviselo to s tým, že sa zvýšil rozvoz, keďže činnosť žalovaného spočívala len v tom. Podľa nej danie výpovede žalobcovi nebolo účelové. Z výpovede H. V. vyplýva, že pracovná pozícia žalobcu bola nadbytočná a v súčasnosti sa už neobnovila. Z hľadiska časového v danej veci po uskutočnení organizačnej zmeny dňa 01. 12. 2020 do dania výpovede listom žalovaného, t.j. ku dňu 11. 12. 2020, nemal žalovaný pre žalobcu voľné pracovné miesto. Žalobca vo veci uviedol, že bol zo strany žalovaného diskriminovaný. Súd toto tvrdenie nemal za preukázané, keďže o diskriminácii by bolo možné hovoriť vtedy, ak by u žalovaného v dôsledku prijatia organizačnej zmeny došlo k nadbytočnosti viacerých zamestnancov, pričom žalovaný by pri svojom rozhodnutí, komu zo zamestnancov dá výpoveď, zohľadnil jemu priaznivejšiu osobu a výpoveď dal tomu, s kým má negatívny vzťah. O takýto prípad v danej veci nejde. Za diskrimináciu nemožno považovať tvrdenia žalobcu, že mu konateľ žalovaného odobral kľúče, diaľkové ovládanie od brán a firemný mobil. Tiež neboli zistené dôvody diskriminácie, tak ako sú uvedené v § 13 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého v pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho

pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Z vykonaného dokazovania dospel ďalej súd k záveru, že organizačná zmena uskutočnená žalovaným nebola účelová s cieľom zbaviť sa žalobcu, ale smerovala k dosiahnutiu sledovaného cieľa uvedeného v rozhodnutí o organizačnej zmene. V konaní bolo preukázané splnenie hmotnoprávnych podmienok pre platnosť výpovede, preto súd žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietol. Na záver súd dodal, že pokiaľ bola vyslovená námietka zo strany žalovaného, že žalobu považuje za predčasne podanú s tým, že žalobca nemal v čase podania naliehavý právny záujem na určení, že skončenie pracovného pomeru je neplatné, nakoľko v tom čase mu pracovný pomer ešte neskončil a v súčasnosti už žalobca žalobu podať nemôže, nakoľko mu skončila prekluzívna lehota na jej podanie, k tomu uviedol, že podľa súdu nemožno žalobu žalobcu považovať za predčasne podanú, vzhľadom na uvedenú lehotu, vyplývajúcu z ustanovenia § 77 Zákonníka práce, podľa ktorého neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Ak chce zamestnávateľ alebo zamestnanec dosiahnuť to, aby nenastali právne účinky vyplývajúce z právneho úkonu o rozviazaní pracovného pomeru, musí podať žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. V danej veci pre rozhodovanie o žalobe žalobcu bolo podstatné, že táto bola podaná včas, teda v zákonnej dvojmesačnej prekluzívnej lehote. Uviedol, že súd nevidel dôvod výsluchu svedka Z. H., ktorý vzhľadom na odstup času (17-18 rokov), čo pôsobil u žalovaného, o predmete konania nemal vedomosť, preto súd dôkazný návrh výsluchu menovaného svedka nepripustil a tento zamietol. Tiež súd nevykonal dôkaz oboznámením sa s predloženou nahrávkou žalobcu, s poukazom na zaznamenané nevhodné chovanie konateľa žalovaného, keď sa súd stotožnil s tvrdením právneho zástupcu žalovaného, že predložená hlasová nahrávka nie je získaná zákonom predpísaným a dovoleným spôsobom, keď tu absentuje súhlas nahrávanej osoby, s poukazom na citáciu ustanovenia § 12 ods. 1 OZ. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1, 2 CSP, a vzhľadom na úspech žalovaného, súd mu priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške, ktoré trovy pozostávajú z odmeny právneho zástupcu za zastupovanie. O výške náhrady trov konania rozhodne súd po právoplatnosti rozhodnutia, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

2. Proti tomuto rozsudku podal žalobca v zákonom stanovenej lehote odvolanie, odôvodniac ho ustanoveniami § 365 ods. 1 písm. b), 4 f), g) a h) CSP, teda tým, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, zároveň súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, skutkový stav neobstojí a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia danej veci. Poukázal na ustanovenia § 13 ods. 3, 7 Zákonníka práce a § 34 Občianskeho zákonníka a uviedol, že má za to, že uvedená výpoveď zo strany žalovaného ako zamestnávateľa bola daná žalobcovi z diskriminačných dôvodov a zároveň z dôvodu zneužitia práva z právneho titulu šikanovania. Takáto výpoveď má byť považovaná za absolútne neplatnú. Správanie žalovaného voči žalobcovi ako svojmu zamestnancovi bolo neadekvátne a nevhodné, žalovaný sa voči žalobcovi správal arogantne a ponižujúco. Žalovaný zhadzoval osobu žalobcu pred ostatnými kolegami a neustále na pracovisku osobu žalobcu psychicky šikanoval. Žalobca si toto správanie žalovaného voči jeho osobe nahrával, správanie žalovaného je zachytené na viacerých zvukových nahrávkach, ktoré žalobca predložil tunajšiemu súdu. Tunajší súd tieto dôkazy nebral do úvahy, nijakým spôsobom sa k nim nevyjadril. Zo strany žalovaného sa jednalo o šikanózný výkon práva k osobe žalobcu, ktorý bol v rozpore s dobrými mravmi. Všeobecne platí, že neplatná je aj výpoveď zo strany zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. V danom prípade motív výpovede zo strany žalovaného nebol v žiadnom ohľade v súlade so základnými zásadami právneho poriadku, nakoľko sa preukázateľne jednalo o výpoveď motivovanú s cieľom uškodiť osobe žalobcu, ktorá bola vypracovaná na základe fiktívneho výpovedného dôvodu - údajnej nadbytočnosti osoby žalobcu ako zamestnanca žalovaného. Súd v danom spore absolútne neskúmal platnosť výpovede ako jednostranného právneho úkonu, ale obmedzil sa iba na strohé posúdenie platnosti výpovede v súvislosti so splnením hmotnoprávnych podmienok výpovede zamestnávateľa. Výpoveď nemusí byť považovaná za neplatnú len pre priamy rozpor so zákonom - so Zákonníkom práce, ale výpoveď má byť považovaná za neplatnú aj v prípade obchádzania zákona, ako aj v prípade rozporu s dobrými mravmi, čo sa snažil žalobca ako slabšia strana v danom spore počas celého konania preukázať. Prvostupňový súd absolútne nereflektoval a neposudzoval platnosť výpovede s ohľadom na jej rozpor

so základnými ľudskými právami. Poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 09. 06. 2010 sp. zn. 5Cdo/42/2010. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. Žalobca v spore prostredníctvom dôkazov, ktoré sú súčasťou súdneho spisu, jednoznačne preukázal nesplnenie hmotnoprávnych predpokladov ukončenia pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. V danom spore žalovaný nepreukázal príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu. Žalovaný svojím rozhodnutím výlučne predstieral prijatie fiktívnych organizačných zmien, pričom jeho skutočné zámery boli diametrálne odlišné. Súd v danom spore opomenul skúmať príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Súd sa vôbec nezaoberal otázkou, či skutočne na strane žalovaného táto organizačná zmena toho času existovala. Súd náležite neskúmal tri základné otázky, a to, či u žalovaného došlo k zmene úloh organizácie, technického vybavenia alebo k iným organizačným zmenám, či sa žalobca stal nadbytočný práve v dôsledku týchto zmien a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou a organizačnými zmenami. V prípade, že by aj táto organizačná zmena potenciálne existovala, čo žalobca jednoznačne popiera, výber žalobcu ako zamestnanca mal jednoznačne diskriminačný charakter. Žalobca si je plne vedomý, že výber nadbytočného zamestnanca je plne v kompetencii toho ktorého zamestnávateľa, no v prípade, že vznikne súdny spor a k prepusteniu toho ktorého zamestnanca z dôvodu nadbytočnosti predchádzalo správanie zamestnávateľa, ktoré by bolo možné považovať za diskriminačné, či za šikanovanie, išlo by o fiktívnu organizačnú zmenu. Uvedená organizačná zmena bola u žalovaného iba fingovaná. Podporným argumentom žalobcu v súvislosti s preukázaním fiktívnej organizačnej zmeny, bol finančný stav spoločnosti žalovaného na stránke [www.finstat.sk](http://www.finstat.sk). Z uvedeného bolo zrejmé, že v roku 2020 (v čase, keď spoločnosť mala prejsť údajnými organizačnými zmenami z dôvodu zlej situácie) boli tržby žalovaného v sume 512 468,- eur, zisk 17 998,- eur, pričom zisk bol trojnásobne väčší ako v predchádzajúcom kalendárnom roku. Celkový výnos spoločnosti bol v sume 512 617,- eur. S uvedeným argumentom žalobcu sa súd nevyporiadal. Z uvedeného vyplýva, že súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností. Žalovaný si nespĺnil ďalšiu právne relevantnú hmotnoprávnu podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa, a to ponukovú povinnosť voči žalobcovi, ktorému inú vhodnú prácu neponúkol. Nesplnenie si tejto hmotnoprávnej podmienky spôsobuje neplatnosť výpovede. U žalovaného nešlo o nemožnosť žalobcu ďalej zamestnávať, nakoľko žalovaný mal toho času pre žalobcu inú vhodnú prácu. Žalobca v spore preukázal, že na jeho skutočnú pracovnú pozíciu miešač/technik ihneď po vykonštruovanej výpovedi založenej na fiktívnej organizačnej zmene, žalovaný posunul p. S. I. na pracovnú pozíciu žalobcu a na doterajšiu pracovnú pozíciu p. S. I. (šofér) prijal iného človeka. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žalobca mal u žalovaného vykonávať pozíciu predavača. K tomu uviedol, že pracovná zmluva žalobcu síce obsahovala podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, no tieto boli nepravdivé, v rozpore so skutočným stavom, s uvedeným sa však súd nijakým spôsobom nevyporiadal, nakoľko platnosť tohto právneho úkonu neskúmal. V pracovnej zmluve nebol pravdivo uvedený druh práce a jeho stručná charakteristika a skutočné miesto výkonu práce. Z uvedeného dôvodu žalobca niekoľkokrát iniciatívne oslovil žalovaného za účelom vyhotovenia novej pracovnej zmluvy, resp. dodatku k pracovnej zmluve, pričom naposledy tak žalobca učinil koncom roka 2019. Na uvedené žalovaný reagoval opäť neprímerane a arogantným spôsobom, že on nie je povinný vyhotoviť žalobcovi novú pracovnú zmluvu a riešiť s ním jeho požiadavky. Čo sa týka druhu práce vymedzeného v pracovnej zmluve zo dňa 31. 06. 2006 ako predavača, uvedené nie je založené na pravde. Správne vymedzenie druhu práce v tej ktorej pracovnej zmluve je dôležité, nakoľko determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi. Súd si na základe vykonaných dôkazov nesprávne ustálil, že žalobca vykonával u žalovaného pracovnú pozíciu predavača. Súd vzal do úvahy výlučne svedecké výpovede, ktoré boli do veľkej miery rozporuplné. Konajúci súd nebral do úvahy dôkazy, ktoré žalobca do daného sporu predložil, a to videá, na ktorých vystupuje osoba žalobcu ako mieša farby. Z uvedených videí je zrejmé, že žalobca vykonával pozíciu miešača farieb, a nie pozíciu predavača. Uviedol, že medzi základnú pracovnú náplň toho ktorého zamestnanca na pozícii predavača patrí všeobecne napríklad inkasovanie hotovostných a bezhotovostných platieb, vystavovanie dokladov o kúpe tovaru, záručných listov, dopĺňanie tovaru do regálov a ostatných predajných miest, zodpovedanie za správne označenie ceny a názvu tovaru, zabezpečovanie ochrany tovaru pred odcudzením a znehodnotením, zodpovedanie za hotovosť v pokladni (hmotná zodpovednosť). Žalobca nevykonával ani jednu z týchto činností. Pracovnú pozíciu predavačiek vykonávali, resp. vykonávajú H. V. a D. E., ktorých základná pracovná náplň spočíva v činnostiach zodpovedajúcich všeobecne pracovnej pozícii predavača, a to najmä v inkasovaní hotovostných a bezhotovostných platieb za tovar zákazníkom, poradenstvo zákazníkom, prijímanie objednávok, či už osobne na predajni/predajnom mieste, kde menované počas

celej svojej pracovnej doby zotrúvajú, alebo telefonicky, poprípade e-mailom. Zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, a to napr. kamerové záznamy zamestnávateľa, ktoré by relevantným spôsobom preukázali, že žalobca nevykonával pozíciu predavača, keďže pracovnú náplň predavača u žalovaného zastrešovala výlučne H. V. a D. E.. Čo sa týka miesta výkonu práce, v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce bolo uvedené: J. A. E. 9, XXX XX L. S.. V roku 2008 došlo k presťahovaniu spoločnosti žalovaného do obce E., to však pracovná zmluva taktiež nereflektovala. Poukázal na článok 36 ods. 1 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky. Uviedol, že odôvodnenie napadnutého rozsudku je nepreskúmateľné, nakoľko konajúci súd neuviedol, ako sa vysporiadal s argumentáciou žalobcu a ním predloženými dôkazmi. Konajúci súd svoje závery jednoznačne neodôvodnil, rozsudok je preto v rozpore s ustanovením § 220 CSP. Konajúci súd svoje závery oprel výlučne o dôkazy žalovaného, čím došlo k porušeniu spravodlivosti voči osobe žalobcu. Z uvedených dôvodov sa v žiadnom prípade nemožno stotožniť so záverom konajúceho súdu, v zmysle ktorého súd konštatoval, že v danom prípade nebolo preukázané, že by žalovaný porušil niektorú zo svojich povinností v rámci ukončenia pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou. S poukazom na všetky vyššie uvedené skutočnosti žalobca žiadal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Alternatívne navrhol, aby napadnutý rozsudok zmenil a podanej žalobe žalobcu v plnom rozsahu vyhovel, teda určil, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 14. 12. 2020 je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného aj naďalej trvá. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku od 30. 12. 2020 spolu s úrokom z omeškania až do času, keď žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci. Žiadal priznať trovy konania v plnom rozsahu.

3. Žalovaný k odvolaniu žalobcu uviedol, že rozsudok súdu prvej inštancie považuje za vecne aj právne správny a navrhol ho v celom rozsahu potvrdiť. Má za to, že súd prvej inštancie sa úplne a dopodrobna vysporiadal so skutkovým stavom aj s právnou argumentáciou strán sporu a náležite odôvodnil rozsudok. K nesprávnemu právnemu posúdeniu veci žalobca uviedol, že výpoveď mu bola daná z diskriminačných dôvodov a z dôvodu zneužitia práva. Toto tvrdenie žalobcu je účelové, nepravdivé a ničím nepreukázané. Žalovaný dal žalobcovi výpoveď z nadbytočnosti, čo bolo v konaní preukázané a vo výpovedi aj riadne odôvodnené. Žiadny iný dôvod za tým nebol a to sa potvrdilo aj v konaní pred súdom prvej inštancie. Argumentácia žalobcu je v tomto prípade nezmyselná, pretože podľa žalobcu akákoľvek výpoveď zamestnávateľa by bola v rozpore s dobrými mravmi a šikanózna. V konaní bolo preukázané, že došlo k zmene organizácie práce a úloh u žalovaného, a teda došlo k zavretiu predajne a prechodu na rozvozný systém predaja. Nespornými skutočnosťami (potvrdené žalobcom aj žalovaným) je, že žalobca mal na starosti predajňu - keď ešte fungovala - nebol vodičom, ani nemal inú funkciu u žalovaného, rozsah predaja tovaru u žalovaného je taký, že väčšia časť sa predáva nemiešaná, len marginálna časť sa mieša (maximálne 10 - 20%), žalobca vybavoval zákazníkov na predajni, predajňa žalobcu sa zatvorila a prešlo sa na rozvozný systém, u žalovaného neexistovala a ani neexistuje pracovná pozícia miešač farieb, šoféri si miešali a stále miešajú tovar sami. Je zrejme, že po zmene organizačných úloh u žalovaného sa stal žalobca nadbytočným a nebol iný zamestnanec, ktorý by bol nadbytočným. Teda, argumentácia žalobcu ohľadom výpovede žalovaného, ktorá mala byť v rozpore s dobrými mravmi, je vyslovene účelová a nepravdivá a žiadne takéto tvrdenie žalobcu sa nepreukázalo. Tvrdenie žalobcu uvedené v odvolaní, že súd neskúmal splnenie hmotnoprávných predpokladov ukončenia pracovného pomeru je takisto účelové a nepravdivé, pretože rozhodnutie zamestnávateľa o racionalizačných opatreniach súd nepreskúmava, všetky opatrenia zamestnávateľ uviedol aj do praxe - zmenil štruktúru a stratégiu firmy, zmenil systém predaja, takto je to aj v súčasnosti - teda rozhodnutie a následná výpoveď neboli samoúčelné, ale naopak, organizačné zmeny a úlohy zavedené po racionalizačných opatreniach stále pretrvávajú a preukázateľne došlo k zmene úloh organizácie. Vo vzťahu k ponukovej povinnosti žalovaného uviedol, že žalovaný nemal pre žalobcu inú vhodnú prácu, v čase podania výpovede ani počas plynutia výpovednej doby nebolo vytvorené žiadne nové pracovné miesto, a takisto je nesporné, že na miesto žalobcu žalovaný ani do súčasnosti neprijal žiadneho nového zamestnanca. Tvrdenie žalobcu, že na jeho miesto bol posunutý S. I., je nepravdivé a ničím nepodložené, pretože S. I. bol a je šofér, a takisto je nesporné tvrdenie, že u žalovaného je toľko áut na rozvážanie tovaru, koľko je šoférov. K nesprávnym skutkovým zisteniam uviedol, že žalobca mal nesprávne vypracovanú pracovnú zmluvu. Uviedol, že v časti druh práce bola zmluva vypracovaná správne, pretože žalobca mal na starosti predaj v predajni, čo potvrdili všetci svedkovia - aj svedok žalobcu - jeho otec. Je nesporné, že žalovaný predáva 80 - 90% tovaru nemiešaného, zabaleného od výrobcu. Teda, žalobca predával v predajni 80 - 90% tovaru nemiešaného, zabaleného priamo od výrobcu. Žalobca pre zákazníkov na predajni vykonával

aj poradenstvo, aj prípravu tovaru, aj miešanie a aj im bol pre tovar v sklade a doniesol im ho a vydal im ho. Toto všetko napĺňa podstatu druhu práce predavača. To, že žalobca neprijímal finančné platby, neznamena, že by predavačom nebol. Miesto, kde majú svoje miesto výkonu práce zamestnankyne E. a V. (ich pracovná náplň však nebola a nie je predavač, ale administratívny pracovník), je v rohu predajne (predajňa tvorí cca 80% miestnosti a administratívny kútik je v rohu - cca 20% miestnosti) a bolo logické, aby finančné hotovosti preberali ony (pretože aj tak robia s účtovnými dokladmi). Zamestnankyne E. a V. však určite neboli predavačkami, pretože zákazníkov neobsluhovali (obsluhoval ich žalobca) a nič im nepredávali, len vystavovali doklady, resp. preberali hotovosť (to všetko až po obslúžení a vybavení zákazníkov žalobcom). Žalobca určite nebol miešačom alebo technikom. Pravda je taká, že ich obslúžil žalobca. Čo sa týka miesta výkonu práce, táto nezrovnalosť nerobí výpoveď z nadbytočnosti neplatnou, pretože sa celá firma presťahovala do E. a v L. S. nezostala žiadna prevádzka (od roku 2008). Z týchto dôvodov nemohlo dôjsť k diskriminácii a ukončenie pracovného pomeru nebolo ani svojvoľné, ani účelové (podotkol, že k diskriminácii, dobrým mravom a šikane sa vyjadril vyššie). Z uvedených dôvodov navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Žiadal priznať trovy odvolacieho konania v plnej výške.

4. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedol, že sa v plnom rozsahu pridriava svojho odvolania a v celom rozsahu popiera tvrdenia žalovaného uvedené vo vyjadrení. Žalovaný poukázal na nesporné skutočnosti, pričom žalobca sa s tvrdením žalovaného ohľadom nespornosti nestotožňuje, nakoľko sa nejedná o nesporné skutočnosti, ktoré by boli náležite potvrdené oboma sporovými stranami a zo strany súdu aj náležite odôvodnené a spravodlivo vecne a právne posúdené. Uviedol, že organizačná zmena bola u žalovaného iba fingovaná, urobená výlučne za účelom zbavenia sa osoby žalobcu ako nepohodlného zamestnanca. Pracovnú pozíciu predavačiek vykonávali a naďalej vykonávajú výlučne H. V. a D. E.. Súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam. Zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, a to kamerové záznamy zamestnávateľa, ktoré by relevantným spôsobom preukázali, že žalobca nevykonával pozíciu predavača. Tieto kamerové záznamy by preukázali, že pán S. I. vykonával u žalovaného miešanie farieb, moridiel a prípravu materiálu pre zákazníkov, poradenstvo, a to napriek tomu, že má v pracovnej zmluve oficiálne uvedenú ako pracovnú pozíciu šofér. Tvrdenie žalovaného, že všetci šoféri si miešajú sami sa nezakladá na pravde, pretože jediný, kto aktuálne mieša pre žalovaného farby, je pán S. I., ostatní šoféri následne iba rozvážajú tieto farby. Túto skutočnosť by tiež potvrdili kamerové záznamy zamestnávateľa, ktoré žalobca navrhuje súdu si v rámci právomoci súdu vyžiadať. Tvrdenie žalovaného ohľadom prechodu predajne na rozvozový systém sa nezakladá na pravde, nakoľko predajňa otvorená so skrátenými otváracími hodinami pre zákazníkov, ktorí si v tom čase vedľa nakúpiť. Tvrdenie, že by svedok M. Q. v rámci svojej svedeckej výpovedi potvrdil, že by mal žalobca na starosti predajňu, sa opäť nezakladá na pravde. Svedok vypovedal, že žalobca mal na starosti miešanie farieb a prípravu ďalších materiálov do menších nádob a tieto práve on ako šofér spolu s ďalším šoférom rozvážal v rámci územia Slovenskej republiky. Súd si na základe vykonaných dôkazov nesprávne ustálil, že žalobca vykonával u žalovaného pracovnú pozíciu predavača. Súd vzal do úvahy výlučne svedecké výpovede, ktoré boli do veľkej miery rozporuplné a nerefletoval na dôkazy predložené žalobcom, a to video a fotografie, ktoré preukazujú, že žalobca miešal farby. 90% pracovného času strávil žalobca v miešarni a v sklade, kde vykonával svoje pracovné úlohy v rámci pozície miešača farieb. Tvrdenie, že žalobca vykonával pracovnú pozíciu predavača sa nezakladá na pravde. Zotrvál na svojom odvolacom petite.

5. Krajský súd v Nitre ako odvolací súd (§ 34 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku - ďalej len CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané včas, oprávnenou stranou - žalobcom, v neprospech ktorého bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP) proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 CSP) preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v rozsahu (§ 379 CSP) a z dôvodov uvedených v odvolaní (§ 380 ods. 1 CSP), viazaný skutkovým stavom, ako ho zistil súd prvej inštancie, bez potreby jeho zopakovania alebo doplnenia (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) a po preskúmaní zákonnosti a vecnej správnosti napadnutého rozsudku dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdiť.

6. Žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 14. 12. 2020 je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného aj naďalej trvá. Ďalej



sa domáhal uloženia povinnosti žalobcovi zaplatiť mu náhradu škody v podobe priemerného mesačného zárobku od 30. 12. 2020 do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

7. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

8. Podľa § 387 ods. 2 CSP ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

9. Prieskumná činnosť odvolacieho súdu zahŕňa ako hmotnoprávnu, tak aj procesnoprávnu oblasť. Odvolací súd musí preto preskúmať nielen zákonnosť rozhodnutia so zreteľom k hmotnému právu, ale tiež zákonnosť konania, z ktorého napadnuté konanie vzišlo. Pri rozhodovaní odvolacieho súdu o odvolaní proti napadnutému rozsudku je odvolací súd viazaný ako rozsahom odvolania, tak aj dôvodmi podaného odvolania (ktoré strana môže meniť a dopĺňať len do uplynutia odvolacej lehoty). Odvolateľ v podanom odvolaní fakticky svojím dispozičným úkonom vymedzuje nielen rozsah, ale aj dôvody preskúmvacej činnosti odvolacieho súdu. Na vady, ktoré sa týkajú procesných podmienok, prihliadne odvolací súd, aj keď neboli v odvolacích dôvodoch uplatnené.

10. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav, dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

11. Súčasťou obsahu základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy (resp. práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru) je aj právo účastníka konania na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia (napr. II. ÚS 209/04, III. ÚS 95/06, III. ÚS 206/07), t. j. na také odôvodnenie, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu. Všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania (I. ÚS 241/07). Odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka konania na spravodlivý proces (m. m. IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04). Rovnako Európsky súd pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“) pripomenul, že súdne rozhodnutia musia v dostatočnej miere uvádzať dôvody, na ktorých sa zakladajú (García Ruiz proti Španielsku z 21. januára 1999). Judikatúra ESLP nevyžaduje, aby v odôvodnení rozhodnutia bola daná odpoveď na každý argument strany. Ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (napr. Higgins proti Francúzsku z 19. februára 1998). Otázku, či súd splnil svoju povinnosť odôvodniť rozhodnutie vyplývajúcu z čl. 6 ods. 1 dohovoru, podľa záverov ESLP možno posúdiť len so zreteľom na okolnosti daného prípadu (Ruiz Torija proti Španielsku z 9. decembra 1994). Z práva na spravodlivý proces vyplýva aj povinnosť súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a návrhmi na vykonanie dôkazov strán s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (Kraska proti Švajčiarsku z 29. apríla 1993, II. ÚS 410/06).

12. Do základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy (resp. práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru) však nepatrí právo účastníka konania, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi a s navrhovaním a hodnotením dôkazov; za porušenie tohto základného práva teda nemožno považovať neúspech v konaní pred všeobecným súdom (napr. I. ÚS 8/96, III. ÚS 197/02, III. ÚS 284/08).

13. Právo na spravodlivý proces je naplnené tým, že všeobecné súdy zistia (po vykonaní dôkazov a ich vyhodnotení) skutkový stav a po použití relevantných právnych noriem vo veci rozhodnú za predpokladu, že skutkové a právne závery nie sú svojvoľné, neudržateľné a že neboli prijaté v zrejmom omyle konajúcich súdov, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces. O arbitrárnosti (svojvôli) pri výklade a aplikácii zákonného predpisu všeobecným súdom je možné uvažovať len v

prípade, ak by sa tento natoľko odchyľil od znenia príslušných ustanovení, že by zásadne poprel ich účel a význam (I. ÚS 115/02, I. ÚS 12/05, I. ÚS 352/06).

14. Odvolací súd po preskúmaní veci v rozsahu a z dôvodov uvedených žalobcom v odvolaní dospel k záveru, že súd prvej inštancie, vychádzajúc zo skutkového stavu, zisteného vykonaným dokazovaním vec správne právne posúdil, pričom v odôvodnení rozhodnutia dal odpovede a riadne odôvodnil všetky pre posúdenie veci podstatné skutočnosti a to i tie, ktoré žalobca uvádzal v odvolaní, preto odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil, a keďže s odôvodnením napadnutého rozhodnutia sa stotožňuje, na tieto dôvody podľa § 387 ods. 2 CSP odkazuje. Na potvrdenie správnosti záverov súdu prvej inštancie a k námietkam uvedeným v odvolaní žalobcu odvolací súd uvádza, že rozhodnutie súdu prvej inštancie je dostatočne odôvodnené a preskúmateľné, preto námietka žalobcu ohľadne nedostatočného odôvodnenia je nedôvodná.

15. Jedným z odvolacích dôvodov bolo to, že napriek tomu, že žalobca si správanie žalovaného voči jeho osobe nahrával a zvukové nahrávky predložil súdu, súd tieto dôkazy nebral do úvahy a nijakým spôsobom sa k nim nevyjadril. K tomu je potrebné uviesť, že súd prvej inštancie sa k tomuto dôkazu vyjadril v bode 32. napadnutého rozsudku, kde uviedol, že tento dôkaz nevykonal, keď sa stotožnil s tvrdením právneho zástupcu žalovaného, že predložená hlasová nahrávka nie je získaná zákonom predpísaným a dovoľeným spôsobom, keď absentuje súhlas nahrávanej osoby. Iné k hodnoteniu tohto dôkazu neuviedol.

16. K nezákonne získaným dôkazom je potrebné uviesť, že takýmto dôkazom môže byť v zásade čokoľvek, pri získaní čoho došlo k porušeniu zákona. V praxi sa najčastejšie jedná o také dôkazy, pri získaní ktorých došlo k porušeniu práva na ochranu osobnosti v zmysle ustanovenia § 11 a nasledujúcich Občianskeho zákonníka, teda nelegálne zvukové a audiovizuálne nahrávky. Pri hodnotení takéhoto dôkazu je potrebné vychádzať z článku 16 ods. 2 Civilného sporového poriadku, podľa ktorého súd pri prejednaní a rozhodovaní veci nezohľadňuje skutočnosti a dôkazy, ktoré boli získané v rozpore so zákonom, ibaže vykonanie dôkazu získaného v rozpore so zákonom je odôvodnené uplatnením článku 3 ods. 1. Vo všeobecnosti teda platí pravidlo, že súd v konaní postupuje v súlade so zákonom, čo znamená, že nezákonne získaný dôkaz je v konaní pred súdom právne neúčinný a na takéto dôkazy sa hľadí, akoby vôbec neboli uplatnené. CSP však v článku 16 ods. 2 obsahuje výnimku z tohto pravidla, a tak celkom výnimočne môže súd postupovať v rozpore s princípom legality a vykonať aj nezákonne získaný dôkaz, a to vtedy, ak je právo protistrany ústavno-konformne posúdené v konkrétnom prípade ako silnejšie právo než porušené právo toho, na koho úkor sa právo vykonáva. Test proporcionality je trojstuňový a zahŕňa posúdenie vhodnosti, potrebnosti a primeranosti zásahu do práv protistrany. Pri posudzovaní vhodnosti sa skúma, či je navrhovaný dôkaz spôsobilý na zistenie skutočností, ktorá je predmetom dokazovania. Ak súd zistí, že navrhovaný dôkaz nie je vôbec spôsobilý na preukázanie tvrdených skutočností, vykonanie takéhoto dôkazu nepripustí. Ďalším krokom je posúdenie potrebnosti vykonania dôkazu, teda posúdenie toho, či je možné tvrdenú skutočnosť dokázať zákonným spôsobom, alebo iba navrhovaným nezákonným dôkazom. Súd nezákonný dôkaz nevykoná, ak strana svoje tvrdenia bude môcť dokázať aj zákonnými dôkazmi, čo znamená, že súd vykoná nezákonný dôkaz iba vtedy, ak je navrhovateľ tohto dôkazu v dôkaznej núdzi. Na záver je potrebné posúdiť primeranosť zásahu do práv dotknutého subjektu, ktorej práva boli porušené v procese získania nezákonného dôkazu. Je potrebné teda posúdiť závažnosť a intenzitu zásahu a zároveň, či je miera zásahu do práva primeraná cieľu, ktorý sa má nezákonným dôkazom dosiahnuť. Je teda potrebné skúmať, či je v danom prípade záujem na unesení dôkazného bremena vyšší ako záujem na ochrane práva porušeného získaním nezákonného dôkazu.

17. Vychádzajúc z uvedeného, v zásade platí, že nezákonne získaný dôkaz - nahrávka, či fotografia je neprípustná. Ak však nastane situácia, kedy strana sporu nemá k dispozícii iný dôkaz, ktorým by mohla účinne chrániť svoje práva a dosiahnuť tak spravodlivosť, môže súd prihliadať aj na takýto dôkaz. V takom prípade musí posúdiť, ktoré ústavné právo je pri vzájomnej kolízii silnejšie a preváži. Takýto dôkaz sa pripustí najmä v prípade, ak ho predloží tzv. slabšia strana, teda spotrebiteľ, zamestnanec, osoba, ktorá bola diskriminovaná a pod. Aj tu však musí súd zistiť to, či bol zásah do súkromia osoby legitímny a nevyhnutný, teda, či slabšia strana nemala k dispozícii iný dôkaz. Je dôležité dodať, že ide o procesnú rovinu. Porušenie práva na ochranu súkromia a právo žiadať zadostučinenie sa pripustením nezákonného dôkazu nekonvaliduje. Inak povedané, z hmotnoprávneho hľadiska pôjde

stále o porušenie práva na ochranu súkromia dotyčnej osoby a tá môže od osoby, ktorá záznam osobnej povahy vyhotovila, žiadať primerané zadosťučinenie.

18. Odvolací súd, vychádzajúc z uvedeného, dospel k záveru, že žalobcom navrhované dôkazy - jeho nahrávky sú spôsobilým dôkazom na preukázanie žalobcom tvrdených skutočností, teda skutočností, ktoré sú predmetom dokazovania. Zároveň, keďže žalobca je ako zamestnanec slabšia strana, ktorá nemala na preukázanie týchto svojich tvrdení iný dôkaz, odvolací súd sa zaoberal aj týmito žalobcom predloženými dôkazmi, nahrávkami, vyhotovenými žalobcom bez súhlasu žalovaného, avšak po ich preskúmaní dospel k záveru, že ani zohľadnenie tohto dôkazu žalobcom tvrdené skutočnosti o šikane a diskriminácii nie sú preukázané.

19. Ani po zohľadnení žalobcom predložených dôkazov podľa názoru odvolacieho súdu z vykonaných dôkazov nevyplýva to, že vo vzťahu k žalobcovi by bola narušená zásada rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k jeho pracovnému pomeru alebo, že by bol diskriminovaný z niektorého z dôvodov uvedených v § 13 ods. 2 Zákonníka práce, ako správne uviedol súd prvej inštancie. Z jednej z nahrávok, predložených žalobcom, vyplýva zhoršenie osobných vzťahov žalobcu a konateľa žalovaného, ktorí sú v príbuzenskom pomere, avšak nie to, že by išlo o diskrimináciu, šikanu alebo výkon práva v rozpore s dobrými mravmi. Žalobca uvedenými dôkazmi nepreukázal to, že cieľom žalovaného bolo uškodiť osobe žalobcu a výpoveď zo strany žalovaného bola vypracovaná na základe fiktívneho výpovedného dôvodu, údajnej nadbytočnosti osoby žalobcu ako zamestnanca žalovaného. Takéto konanie zo strany zamestnávateľa žalobcu v konaní preukázané nebolo, preto nebolo možné považovať výpoveď za absolútne neplatnú z tohto dôvodu. Z uvedeného dôvodu sa potom súd zaoberal posúdením platnosti výpovede v súvislosti so splnením hmotnoprávných podmienok výpovede zamestnávateľa.

20. Čo sa týka hmotnoprávných predpokladov ukončenia pracovného pomeru žalobcu z dôvodu nadbytočnosti, aj v tejto časti sa odvolací súd s napadnutým rozsudkom súdu prvej inštancie a jeho dôvodmi plne stotožňuje a odkazuje na ne. Odvolací súd má za to, že záver súdu prvej inštancie o tom, že žalovaný preukázal splnenie hmotnoprávných predpokladov ukončenia pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti, je správne, pričom sa zaoberal aj príčinnou súvislosťou medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami, ktorá bola v konaní preukázaná, pričom mal za preukázané, že organizačná zmena u žalovaného skutočne existovala a nebola fingovaná. Pokiaľ mal odvolací súd za preukázané, že žalobca nepreukázal diskriminačný charakter výberu žalobcu ako zamestnanca, ktorý dostal výpoveď, potom je výber tohto zamestnanca na samotnom zamestnávateľovi, čoho si je vedomý aj žalobca. Pokiaľ sa žalobca snažil preukázať fiktívnu organizačnú zmenu u žalovaného tým, že poukázal na tržby a výnosy žalovaného za posledné roky, a teda argumentoval tým, že u žalovaného nešlo o zlú finančnú situáciu, keďže žalovaný dosahoval zisk trojnásobne väčší ako v predchádzajúcom kalendárnom roku, k tomu odvolací súd dodáva, že medzi potrebou organizačnej zmeny vo firme a výnosmi firmy nie je taký vzťah, ktorý by odôvodňoval automaticky z vyššieho zisku firmy vyvodzovať nepreukázanie potreby organizačnej zmeny vo firme. V čase, kedy u žalovaného došlo k organizačnej zmene, išlo o obdobie, kedy v dôsledku šíriaceho sa ochorenia covid-19 došlo v mnohých oblastiach života k zmene zaužívaných zvyklostí, čo bolo vyvolané jednak obmedzeniami nariadenými vládou, ako aj zmenou postoja ľudí. Ľudia začali viac nakupovať cez internet, čo sa následne prejavilo v zmene správania firiem. Ak sa za takejto situácie žalovaný rozhodol svoju finančnú situáciu a stagnáciu na trhu riešiť zvýšením efektivity práce, a to znížením stavu zamestnancov o jedného zamestnanca, nemožno hovoriť o tom, že keďže v tom roku mal žalovaný vyšší zisk, znamená to, že organizačná zmena bola fingovaná. Zmena spôsobu predaja u žalovaného bola preukázaná tým, že otváracie hodiny sa skrátili, pretože predaj sa zabezpečoval aj iným spôsobom, a to cez internet. K tvrdeniu žalobcu, že žalovaný si nesplnil ponukovú povinnosť a neponúkol mu inú prácu, sa odvolací súd rovnako stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že v čase, keď žalovaný dal žalobcovi výpoveď, iné voľné pracovné miesto nemal a ak aj následne dňa 01. 04. 2021 bol prijatý nový zamestnanec, toto je z pohľadu ponukovej povinnosti žalovaného voči žalobcovi v čase dania výpovede bezpredmetné. Na tomto závere nič nemení ani to, že po výpovedi danej žalobcovi začal časť práce žalobcu vykonávať p. I. a neskôr bol na pozíciu šoféra prijatý nový pracovník. Z uvedených dôvodov odvolací súd nemal za preukázané, že žalovaný ako zamestnávateľ konal v rozpore s ustálenými dobrými mravmi s priamym úmyslom spôsobiť žalobcovi ako zamestnancovi ujmu, preto konanie žalovaného nevyhodnotil ako zneužitie výkonu práva a výpoveď z pracovného pomeru nepovažoval za neplatnú z tohto dôvodu.

XX. Ďalšia časť odvolacích dôvodov žalobcu súvisela so samotnou pracovnou zmluvou, určením druhu práce v pracovnej zmluve a miestom výkonu práce, súvisiacou so zmenou sídla žalovaného v roku 2008. K týmto odvolacím dôvodom je potrebné uviesť, že predmetom tohto konania je výpoveď z organizačných dôvodov, na čo to, či bola zmena miesta výkonu práce správne uvedená, resp. zmenená po zmene sídla firmy, nemá žiaden vplyv a z vykonaného dokazovania ani nevyplýva, že by táto faktická zmena výkonu práce nebola stranami rešpektovaná. Čo sa týka druhu práce, keď žalobca tvrdil, že v pracovnej zmluve je nesprávne uvedený, odvolací súd má za to, že to, že by niektorý zo zamestnancov žalovaného mal v pracovnej firme uvedený druh práce - miešač farieb, žalobca netvrdil a z vykonaného dokazovania to ani nevyplýva. Podľa názoru odvolacieho súdu druh práce predavač zahŕňa aj to, že žalobca v rámci svojej pracovnej náplne miešal farby. To, že žalobca miešal farby vyplýva z vykonaného dokazovania a žalovaným to v konaní ani nebolo spochybňované, avšak ani skutočnosť, že pracovná zmluva neobsahuje popis práce žalobcu, nemá na predmet sporu žiaden vplyv, pričom to, že by pracovná zmluva mala byť z týchto dôvodov neplatná, v konaní nikto netvrdil a z vykonaného dokazovania ani nevyplýva.

22. O trovách konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP a v odvolacom konaní úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

Toto rozhodnutie bolo prijaté v senáte pomerom hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).