



Sp. zn.:

IČS:

ČIASTOČNÝ ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudkyňou [redacted] v právnej veci žalobkyne: [redacted]
[redacted] nar. [redacted], bytom [redacted], právne zastúpená:
[redacted] so sídlom [redacted],
[redacted] proti žalovanému: [redacted] so sídlom [redacted],
[redacted], právne zastúpený: **Advokátska kancelária LUKAJKA & PARTNERS s.r.o.**, so sídlom Jesenského
7713/12, 911 01 Trenčín, IČO: 52 471 420, *v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru*, takto

r o z h o d o l:

- I. Súd žalobu žalobkyne o určenie, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 28.05.2021, dané žalovaným žalobkyni, je neplatné a pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá, **z a m i e t a**.
- II. Žalovanému **priznáva nárok** na náhradu trov konania v rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením.

O d ô v o d n e n i e

1. Žalobkyňa sa podanou žalobou proti žalovanému domáhala, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 28.05.2021, dané žalovanou žalobkyni, je neplatné. Pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou trvá. Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške jej priemerného zárobku od 01.11.2021 do až do času, keď žalovaná umožní žalobkyni pokračovať v práci. Žalobu zdôvodnila tým, že žalobca ako zamestnankyňa a žalovaný ako zamestnávateľ uzatvoril

pracovnú zmluvu, titulom ktorej žalobkyni ako zamestnankyni vznikol u žalovanej ako u zamestnávateľa pracovný pomer odo dňa 01.08.2017 s dohodnutým druhom práce Marketingový manažér. Dňa 11.06.2021 bola žalobkyni doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce), odo dňa 01.07.2021 plynula žalobkyni výpovedná doba a dňa 31.08.2021 po uplynutí výpovednej doby prišlo k ukončeniu pracovného pomeru žalobkyne u žalobcu. Žalobkyňa opakovane žalovanému v rámci komunikácie uvádzala, že skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a domáhala sa od zamestnávateľa ďalšieho pridelovania práce. Žalobkyňa namieta, že dôvody pre výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti neboli dané, pričom formálne síce mohli byť zo strany žalovanej dodržané všetky zákonné ustanovenia pre naplnenie tohto výpovedného dôvodu a následne aj dodržaná dvojmesačná doba, počas ktorej nie je možné pre to isté zrušené pracovné miesto prijať nového zamestnanca, avšak neplatnou je aj taká výpoveď zamestnávateľa, keď účelom tohto právneho úkonu je obchádzanie zákona, resp. sa tento právny úkon priechi dobrým mravom. Pracovné miesto žalobkyne malo byť zrušené písomným rozhodnutím predstavenstva [REDAKOVANÉ] [REDAKOVANÉ] [REDAKOVANÉ] č. 01/2021 z 21.01.2021 o organizačných zmenách, systematizácii pracovných miest zamestnávateľa, ktorým sa zrušilo 1 pracovné miesto na pracovnej pozícii Marketingový manažér na oddelení 0303 - Marketing, a to s účinnosťou od 01.04.2021. Rozhodnutie zamestnávateľa o zrušení pracovného miesta žalobkyne bolo prijaté za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladenia vyťažnosti zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce na oddelení logistiky a plánovania, odbore ekonomiky, odbore zákazníckeho servisu a oddelení marketingu. Žalobkyňa dňa 28.09 oznámila žalobcovi skutočnosť, že je tehotná, o čom mu predložila potvrdenie lekára. Odo dňa 22.10.2019 bola z dôvodu rizikového tehotenstva práceneschopná. Odo dňa 23.02.2019 do 18.10.2019 čerpala materskú dovolenku a odo dňa 19.10.2019 bola na rodičovskej dovolenke, keď dňa 26.01.2021 informovala zamestnávateľa o ukončení čerpania rodičovskej dovolenky dňa 01.03.2021. Žalobca obišiel svoju povinnosť zaradiť žalobkyňu po ukončení rodičovskej dovolenky na pôvodnú prácu a pracovisko takým spôsobom, že pred nástupom žalobkyne prijal na pracovnú pozíciu marketingový manažér ďalšiu zamestnankyňu, pričom bezprostredne po oznámení žalobkyne o návrate z rodičovskej dovolenky zo dňa 20.06.2020 prijal rozhodnutie o organizačnej zmene s tým, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou. Takto síce formálne dodržal svoje zákonné povinnosti vo vzťahu k § 63 ods. 1 písm. b) ZP, avšak uvedený postup je obchádzaním zákona. Žalovaný ako zamestnávateľ teda svojím postupom nesledoval deklarovaný cieľ, ale vytvorenie formálnych predpokladov pre vypovedanie pracovného pomeru žalobkyne a tým obídenie svojej povinnosti zaradiť žalobkyňu po ukončení rodičovskej dovolenky na pôvodné pracovné miesto. Žalobkyňa namieta aj tú skutočnosť, že u nej bol v čase doručenia výpovede z pracovného pomeru daný zákaz výpovede podľa § 64 ods. 1 písm. d), t.j. že mala postavenie osamelého zamestnanca starajúceho sa o dieťa mladšie ako tri roky. Žalobkyňa písomným podaním z 24.02.2021 informovala žalobcu o statuse osamelého zamestnanca starajúceho sa o maloleté dieťa mladšie ako tri roky, pričom v súlade s § 40 ods. 11 ZP jej okamihom doručenia tohto oznámenia vzniklo citované postavenie osamelého zamestnanca. Žalobkyňa odmietla žalobcovi predkladať ním vyhotovenú listinu označenú ako čestné vyhlásenie, nakoľko uvedená povinnosť jej v zmysle zákonníka práce nevzniká, žalobca ním požadoval predloženie neexistujúcich dokladov, ktoré by v prípade existencie narušovali právo na ochranu osobných údajov tretích osôb ako aj žalobkyne, pričom už samotné písomné oznámenie obsahovalo všetky potrebné údaje tak, ako by tieto obsahovala aj žalovanou vypracovaná listina. Naopak zamestnávateľ mal za to, že postavenie žalobkyne ako osamelej zamestnankyne starajúcej sa o maloleté dieťa mladšie ako tri roky nie je dané, a teda že nie je daný ani zákaz výpovede. Žalobkyňa ďalej citovala čl. 2 posledná veta, čl. 6, čl. 8 posledná veta, čl. 11, čl. 1 ods. 4 Zákonníka práce, § 39 Občianskeho zákonníka, § 13, § 61 ods. 2, 3, § 63 ods. 1, § 77, § 79 ods. 1 Zákonníka práce, čl. 36 ods. 1 písm. b) Ústavy SR, § 2a ods. 11, písm. b) Zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

2. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe uviedol, že žalobkyňa vo svojej žalobe namieta,

že dôvody pre výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti neboli dané, pričom formálne mohli byť zo strany žalovaného dodržané všetky zákonné ustanovenia pre naplnenie tohto výpovedného dôvodu a následne aj dodržaná dvojmesačná doba počas ktorej nie je možné pre to isté zrušené pracovné miesto prijať nového zamestnanca, avšak neplatnou je aj taká výpoveď zamestnávateľa, keď účelom tohto právneho úkonu je obchádzanie zákona, resp. sa tento úkon prieči dobrým mravom. Citoval § 61 odsek 3, § 63 odsek 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalovaný dňa 21.01.2021 vydal Rozhodnutie predstavenstva spoločnosti [REDAKOVANÉ] zo zasadnutia konaného dňa 21.01.2021 za využitia prostriedkov elektronickej komunikácie č. 01/2021. Za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladenia vyťaženia zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce na Oddelení logistiky a plánovania; Odbore ekonomiky, Odbore zákazníckeho servisu a Oddelení marketingu žalovaný schválil organizačnú zmenu v systemizácii pracovných miest s účinnosťou od 01.04.2021.

Na oddelení 0303 Marketing došlo k nasledovným zmenám:

- znížil počet zamestnancov o 1 pracovné miesto a to miesto Marketingový manažér
- zamestnávateľ nemá možnosť ponúknuť dotknutému zamestnancovi iné vhodné pracovné miesto, nakoľko žiadne vhodné pracovné miesto nemá
- zamestnávateľ skončí s dotknutým zamestnancom pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Dňa 28.05.2021 dal žalovaný žalobkyni výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalovaný výpoveď danú žalobkyni dôvodil tým, že na základe písomného rozhodnutia žalovaného č. 01/2021, ktoré bolo prijaté za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladenia vyťaženia zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce na Oddelení logistiky a plánovania; Odbore ekonomiky, Odbore zákazníckeho servisu a Oddelení marketingu je potrebné znížiť počet pracovných miest. Žalovaný aj vo výpovedi danej žalobkyni konštatoval, že žalobkyňa relevantným dokladom (napr. čestným prehlásením) nepreukázala status osamelého zamestnanca podľa ustanovenia § 40 Zákonníka práce, a to aj napriek niekoľkým výzvam zo strany žalovaného, čím žalovaný nemal žiadnu právnu prekážku k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu zrušenia pracovného miesta. Žalovaný sa nestotožňuje s názorom žalobkyne, že z jeho strany dochádza k obchádzaniu zákona. Rozhodnutím predstavenstva spoločnosti [REDAKOVANÉ] č. 01/2021 nebolo zrušené len pracovné miesto žalobkyne, nakoľko toto rozhodnutie sa dotklo aj pracovných miest na 0420 - Oddelení logistiky a plánovania, 0200 - Odbore ekonomiky a 033 - Odbore zákazníckeho servisu. To znamená, že došlo k zníženiu počtu zamestnancov na pracovných pozíciách o:

- 2 pracovné miesta, a to miesta Referent zákazníckeho servisu na 0300 - Odbore zákazníckeho servisu
- 1 pracovné miesto, a to Marketingový manažér na oddelení 0303 - Marketing.

Zároveň došlo k zlúčeniu pracovných činností pracovného miesta Referent administratívy na 0420 - oddelenie logistiky a plánovania a pracovného miesta Pokladníčka na 0200- Odbor ekonomiky do jedného pracovného miesta pod názvom Pokladníčka, referent administratívy. Žalobkyňa v žalobe namieta aj tú skutočnosť, že u nej bol v čase doručenia výpovede z pracovného pomeru daný zákaz výpovede podľa § 64 ods. 1 písm. d), t.j. že mala postavenie osamelého zamestnanca starajúceho sa o dieťa mladšie ako tri roky. Uvádza, že písomným podaním z 24.02.2021 informovala žalobcu o statuse osamelého zamestnanca starajúceho sa o maloleté dieťa mladšie ako tri roky, pričom v súlade s § 40 ods. 11 Zákonníka práce jej okamihom doručenia tohto oznámenia vzniklo postavenie osamelého zamestnanca. Podľa ustanovenia § 40 odsek 1 Zákonníka práce „Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.“ Zákonná definícia osamelej zamestnankyne podľa ustanovenia § 40 Zákonníka práce je, že za osamelého zamestnanca sa považuje zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný. Pre naplnenie tejto definície je nutné

,aby boli splnené súčasne podmienky:

- Zamestnanec žije sám; nezdíela s partnerom alebo rodičmi spoločnú domácnosť a to bez ohľadu, či jeho partner má nahlásený trvalý alebo prechodný pobyt, a
- Zamestnanec je slobodný, ovdovený alebo rozvedený, prípadne sú iné dôvody, pre ktoré žije sám. Na základe § 40 ods. 1 Zákonníka práce, je zamestnávateľ oprávnený požadovať na preverenie tvrdenia osamelosti, od zamestnanca/zamestnankyne preukázanie osamelosti predložením relevantných dokladov, či už rozhodnutím súdu o rozvode, úmrtným listom manžela alebo čestným vyhlásením o osamelosti, a v takom znení špecifikovať povinnosti osamelého zamestnanca v pracovnom poriadku. Poukazujú na stanovisko Inšpektorátu práce (žalobkyňa ho priložila aj ako prílohu k žalobe): „Ďalšia dôkazov na preukázanie statusu osamelého zamestnanca je na zamestnancovi, na podporu svojich tvrdení musí predložiť relevantný doklad, nakoľko zamestnávateľ nemá možnosť iným spôsobom preveriť oprávnenosť a pravdivosť jeho statusu, ktorý má významný vplyv na jeho zamestnávanie a pracovné podmienky. Je v záujme zamestnanca preukázať uvedené skutočnosti, ktoré výrazným spôsobom zvyšujú jeho ochranu v pracovnoprávných vzťahoch. Relevantný doklad možno nahradiť čestným vyhlásením. Vami predložené tlačivo nevykazuje známky diskriminácie a ani neobsahuje údaje, ktoré by ste ako zamestnávateľ nemohli od zamestnanca vyžadovať. Diskriminácia je nerovnaké zaobchádzanie v rovnakej situácii medzi viacerými osobami, teda je potrebný na skonštatovanie diskriminácie komparátor, teda osoba, pri ktorej zamestnávateľ postupoval v rovnakej situácii inak (napr.. Nepožadoval žiadne relevantné doklady, resp. čestné vyhlásenie u inej osoby, ktorá uviedla, že je osamelý zamestnanec).“ Žalovaný konštatuje, že dňa 29.03.2021 mu bolo doručené oznámenie, ktorým žalobkyňa písomne oznámila nasledovné: „dovoľujem si Vám podľa § 40 ods. 11 Zákonníka práce písomne oznámiť, že k dnešnému dňu som osamelý zamestnancom, slobodnou ženou trvale starajúcou o vlastné neplnoleté dieťa Meno Priezvisko nar.“. Podľa žalovaného žalobkyňa iba oznámila skutočnosť, že sa stará o svoje neplnoleté dieťa podľa § 40 ods. 11 Zákonníka práce, pričom má za to, že vložením slov do oznámenia „...osamelým zamestnancom, slobodnou ženou...“ nie je status osamelej matky preukázaný. V ustanovení § 40 ods. 1 Zákonníka práce nie je uvedené, že tento status sa oznamuje. Žalovaný ma za to, že pokiaľ neexistuje žiadny relevantný doklad o tomto stave, nahrádza ho Čestné prehlásenie. Žalovaný e-mailom zo dňa 12.03.2021 žiadal žalobkyňu o doloženie originálu čestného prehlásenia o stave osamelej matky s potrebnými náležitosťami a originál podpisom. Žalovaný mal za to, že nie je dostačujúca iba informácia e-mailom. Žalobkyňa doposiaľ čestné prehlásenie žalovanému nedoručila, nakoľko tvrdila, že žalovaný porušuje ochranu osobných údajov a zároveň tvrdila, že požiadavka žalovaného v zákone nemá oporu. Napriek vysvetleniu a predloženiu stanoviska inšpektorátu práce o tom, že zamestnankyňa má predložiť relevantný doklad o preukázaní jej statusu, tak neučinila. Žalovaný právne predpisy neobchádzal, ani nežiadal žiadne dokumenty, ktoré by nemali oporu v právnych predpisov, preto tvrdenia žalobkyne o obchádzaní zákona príp. konanie zamestnávateľa, ktoré sa prieči dobrým mravom, považujeme za účelové. Zamestnanec požíva zvýšenú právnu ochranu ako slabšia zmluvná strana v pracovnoprávnom vzťahu, takáto ochrana však musí mať svoje limity a nesmie byť „bezbrehá“. Žalovaný poukazuje na skutočnosť, že dňa 07.02.2018 bola žalobkyňa preškolená z interných predpisov OS 01/11 Pracovný poriadok, + 5 ďalších predpisov, účasť ktorú potvrdila vlastnoručným podpisom. Povinnosťou zamestnanca podľa OS 01/11 Pracovný poriadok, časti 5.2 Povinnosti zamestnancov a 5.2.2 Základné povinnosti zamestnancov (§81 ZP) je zamestnanec povinný podľa bodu g) (interného predpisu) do piatich pracovných dní písomne oznamovať zamestnávateľovi všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, zmenu bankového spojenia k zasielaniu výplaty na účet, priznanie starobného alebo invalidného dôchodku a zmeny v osobných pomeroch zamestnanca napr. sobáš, rozvod, narodenie a úmrtie člena rodiny, vojenský pomer, zverenie dieťaťa na základe rozhodnutia súdu, striedavá starostlivosť a iné zmeny, ktoré majú vplyv na sociálne a zdravotné poistenie a výpočet dane zo mzdy a pod. Žalobkyňa si túto svoju povinnosť však nesplnila. Žalovaný poukazuje na skutočnosť, že žalobkyňa svoj status osamelej zamestnankyne žalovanému oznámila až v čase, keď jej žalovaný oznámil skutočnosti ohľadom organizačnej zmeny. Keď sa v tom čase žalobkyne žalovaný opýtal odkedy je osamelou

zamestnankyňou, odpovedala, že odteraz, pričom túto skutočnosť neoznámila tak ako jej to ukladá pracovný poriadok. Žalovaný má za to, že žalobkyňa nebola osamelou zamestnankyňou v zmysle Zákonníka práce, nakoľko k uvedenej skutočnosti odmietla predložiť relevantný doklad. Vzhľadom na vyššie uvedené sú toho názoru, že žaloba je nedôvodná, nakoľko majú za to, že Výpoveď zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce bola daná platne a preto navrhujú súdu žalobu v celom rozsahu zamietnuť a žalovanému priznať náhradu trov konania v rozsahu 100%.

3. Žalobkyňa v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného uviedla, že skutočnosť, že rozhodnutím o organizačnej zmene žalovanej prišlo k zrušeniu jedného, alebo viacerých pracovných miest nemá vplyv na posúdenie, či zo strany žalovanej vo vzťahu k žalobkyni prišlo k takému konaniu, ktorým síce formálne mohli byť zo strany žalovanej dodržané všetky zákonné ustanovenia pre naplnenie výpovedného dôvodu a prípadne aj dodržaná dvojmesačná doba, počas ktorej nie je možné pre to isté zrušené pracovné miesto prijať nového zamestnanca, avšak kedy účelom tohto právneho úkonu bolo obchádzanie zákona, resp. sa tento právny úkon priechil dobrým mravom, a to spôsobom popísaným v podanej žalobe. Vzhľadom na uvedené si na preukázanie žalobkyňou tvrdných skutočností dovoľujú špecifikovať označenie v žalobe uvedených pracovníkov žalobcu, a to p. [REDACTED] - člen predstavenstva, p. [REDACTED] - člen predstavenstva, p. [REDACTED] - Vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov, p. [REDACTED] - nadriadeného žalobkyne a p. [REDACTED] - zamestnankyne žalovanej, ktorých navrhujú zabezpečiť cestou žalovanej. Zároveň,, pokiaľ ide o status žalovanej ako osamelej zamestnankyne podľa § 64 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, majú za to, že uvedenú skutočnosť žalobkyňa žalovanej oznámila spôsobom ustanoveným zákonom, pričom jej v súlade s § 40 ods. 11 Zákonníka práce okamihom doručenia tohto oznámenia vzniklo citované postavenie osamelého zamestnanca. Je vecou posúdenia súdu po vykonaní dokazovania, či žalobkyňa v čase výpovede mala status osamelého zamestnanca, a teda či bol daný dôvod zákazu výpovede podľa § 64 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, pokiaľ sa s touto žalobkyňou uvádzanou skutočnosťou žalovaná nestotožnila a napriek tomu dala žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru .Návrhy žalovanej na vykonanie dokazovania však považujú za z časti nedôvodné. Žalovaná uvádza, že „zákonná definícia osamelej zamestnankyne podľa ustanovenia § 40 Zákonníka práce je, že za osamelého zamestnanca sa považuje zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný. Pre naplnenie tejto definície je nutné aby boli splnené súčasne podmienky: Zamestnanec žije sám; nezdieľa s partnerom alebo rodičmi spoločnú domácnosť a to bez ohľadu, či jeho partner má nahlásený trvalý alebo prechodný pobyt ... „Následne však žalovaná navrhuje vykonať dokazovanie výsluchom otca maloletého dieťaťa žalobkyne na preukázanie skutočností, či so žalobkyňou vlastní nehnuteľnosť, vyžiadať od žalobkyne list vlastníctva k nehnuteľnosti, ktorú žalobkyňa vlastní - vyžiadanie informácie od obce, kde sa nachádza nehnuteľnosť žalobkyne, v ktorej žije, či tam má otec maloletého dieťaťa prípadne iná osoba ohlásený trvalý pobyt a ak áno tak od kedy, a ak nie tak či tam mal niekedy trvalý pobyt ohlásený. Žalovaná tak navrhuje vykonať dokazovanie na preukázanie skutočností, ktoré sama vo svojom vyjadrení považuje za nerozhodné. Skutočnosť, či otec maloletého dieťaťa spoluvlastní nehnuteľnosť spolu so žalobkyňou, prípadne či v nej má trvalý alebo prechodný pobyt totiž pre posúdenie osamelosti zamestnanca, ako uvádza sama žalovaná, nie je vôbec rozhodujúca. Uvedenému dokazovaniu sa teda nebránia, avšak považujú ho za nadbytočné, keď poukazujú na samotné vyjadrenie žalovanej, ktorá v jednej časti svojho vyjadrenia uvádza, že tieto skutočnosti pre posúdenie osamelosti zamestnanca nie sú rozhodujúce, na strane druhej navrhuje za účelom preukázania týchto skutočností vykonať dokazovanie. V tomto smere sa ako dôvodný javí iba návrh na vykonanie dokazovania výsluchom otca maloletého dieťaťa žalobkyne, aby sa vyjadril, či v rozhodnom období žil v spoločnej domácnosti so žalobkyňou, pričom v spoločnej domácnosti podľa § 115 Občianskeho zákonníka žijú fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby. Nakoľko žalovaná rozporuje skutkové tvrdenia žalobkyne o jej postavení osamelého zamestnanca, navrhujú na preukázanie tejto skutočnosti vykonať dokazovanie oboznámením predložených listinných dôkazov, a to písomného oznámenia žalobkyne o postavení osamelého zamestnanca a komunikácia žalobkyne a žalovanej a výsluchom žalobkyne.

4. Žalovaný v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalobkyne uviedol, že žalobkyňa uvádza, že skutočnosť, že rozhodnutím o organizačnej zmene žalovaného prišlo k zrušeniu jedného, alebo viacerých pracovných miest nemá vplyv na posúdenie, či zo strany žalovaného vo vzťahu k žalobkyni prišlo k takému konaniu, ktorým síce formálne mohli byť zo strany žalovaného dodržané všetky zákonné ustanovenia pre naplnenie výpovedného dôvodu a prípadne aj dodržaná dvojmesačná doba počas ktorej nie je možné pre to isté zrušené pracovné miesto prijať nového zamestnanca, avšak kedy účelom tohto právneho úkonu bolo obchádzanie zákona, resp. sa tento právny úkon prial dobrým mravom, a to spôsobom popísaným v podanej žalobe. Žalovaný sa v prípade vyššie uvedeného aj naďalej pridržiava svojho tvrdenia uvedeného vo vyjadrení zo dňa 30.11.2021, trvá na tom, že dňa 21.01.2021 prijal Rozhodnutie predstavenstva spoločnosti [REDAKOVANÉ] zo zasadnutia konaného dňa 21.01.2021 za využitia prostriedkov elektronickej komunikácie č. 01/2021, ktorého účelom bolo zvýšenie efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladenia vyťaženia zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce. Žalovaný odmieta, že by účelom tohto právneho úkonu bolo obchádzanie zákona tak ako to žalobkyňa uviedla vo svojej žalobe a vyjadrení k vyjadreniu žalovaného. Žalovaný aj naďalej poukazuje na skutočnosť, že rozhodnutím predstavenstva spoločnosti [REDAKOVANÉ] č. 01/2021 nebolo zrušené len pracovné miesto žalobkyne, nakoľko toto rozhodnutie sa dotklo aj pracovných miest na 0420 - Oddelení logistiky a plánovania, 0200 - Odbore ekonomiky a 033 - Odbore zákazníckeho servisu. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení ďalej uviedla, že pokiaľ ide o status žalovanej ako osamelej zamestnankyne podľa § 64 ods. 1 písm. d) ZP, má za to, že uvedenú skutočnosť žalobkyňa žalovanej oznámila spôsobom ustanoveným zákonom, pričom jej v súlade s § 40 ods. 11 ZP okamihom doručenia tohto oznámenia vzniklo citované postavenie osamelého zamestnanca. Je vecou posúdenia súdu po vykonaní dokazovania, či žalobkyňa v čase výpovede mala status osamelého zamestnanca, a teda či bol daný dôvod zákazu výpovede podľa § 64 ods. 1 písm. d) ZP, pokiaľ sa s touto žalobkyňou uvádzanou skutočnosťou žalovaná nestotožnila a napriek tomu dala žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru. Žalovaný aj naďalej pridržiava tvrdení uvedených vo vyjadrení zo dňa 30.11.2021 s tým, že aj naďalej poukazuje na stanovisko inšpektorátu práce, ktorý uviedol, že ťarcha dôkazov na preukázanie statusu osamelého zamestnanca je na zamestnancovi, na podporu svojich tvrdení musí predložiť relevantný doklad, nakoľko zamestnávateľ nemá možnosť iným spôsobom preveriť oprávnenosť a pravdivosť jeho statusu, ktorý má významný vplyv na jeho zamestnávanie a pracovné podmienky. Je v záujme zamestnanca preukázať uvedené skutočnosti, ktoré výrazným spôsobom zvyšujú jeho ochranu v pracovnoprávných vzťahoch. Relevantný doklad možno nahradiť čestným vyhlásením. Žalobkyňa žalovanému status osamelej zamestnankyne oznámila prostredníctvom e-mailovej komunikácie, pričom má žalovaný za to, že aj v zmysle vyjadrenia inšpektorátu práce žalobkyňa len oznámila skutočnosť, že sa stará o svoje neplnoleté dieťa. Žalovaný je toho názoru, že vložením slov do oznámenia „...osamelým zamestnancom, slobodnou ženou...“ nie je status osamelej matky preukázaný. V ustanovení § 40 ods. 1 ZP nie je uvedené, že tento status sa oznamuje, tobož nie emailovou formou, a preto ak neexistuje žiadny relevantný doklad o tomto statuse, môže ho nahradiť Čestné prehlásenie. Žalobkyňa uviedla, že skutočnosť, či otec maloletého dieťaťa spoluvlastní nehnuteľnosť spolu so žalobkyňou, prípadne či v nej má trvalý alebo prechodný pobyt totiž pre posúdenie osamelosti zamestnanca, ako uvádza sama žalovaná, nie je vôbec rozhodujúca. Uvedenému dokazovaniu sa teda nebráni, avšak považuje ho za nadbytočné, keď poukazuje na samotné vyjadrenie žalovanej, ktorá v jednej časti svojho vyjadrenia uvádza, že tieto skutočnosti pre posúdenie osamelosti zamestnanca nie sú rozhodujúce, na strane druhej navrhuje za účelom preukázania týchto skutočností vykonať dokazovanie. Žalovaný sa s vyjadrením žalobkyne nestotožňuje, pretože ako uviedol žalovaný aj vo vyjadrení zo dňa 30.11.2021, domnieva sa, že s otcom dieťaťa aj naďalej žije resp. má spoločnú domácnosť. Práve z daného dôvodu žalovaný navrhuje vykonať dôkazy uvedené vo vyjadrení zo dňa 30.11.2021. K uvedenému žalovaný dodáva, že podstatné pre určenie toho či žalobkyňa bola alebo nebola osamelou zamestnankyňou v zmysle ZP je aj to, či žalobkyňa žije sama, pričom podľa názoru žalovaného sa za osobu, ktorá žije sama považuje len osoba, ktorá nežije s inými osobami v spoločnej domácnosti. V súvislosti s uvedeným je preto potrebné zohľadniť ustanovenie

§ 115 OZ, ktoré definuje pojem domácnosť. V zmysle § 115 OZ, domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby.

Žalovaný sa domnieva, že v prípade žalobkyne a otca dieťaťa ide o osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby. Vzhľadom na vyššie uvedené aj naďalej trvajú na tom, že žaloba je nedôvodná, nakoľko majú za to, že Výpoveď zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP bola daná platne, a preto navrhujú žalobu v celom rozsahu zamietnuť a žalovanému priznať náhradu trov konania v rozsahu 100%. Taktiež poukazujú na to, že žalovaný v konaní nemusí preukazovať, či zamestnankyňa bola alebo nebola osamelou zamestnankyňou, podstatná podľa ich názoru je skutočnosť, či v čase skončenia pracovného pomeru práve žalobkyňa preukázala status osamelej zamestnankyne resp. či jej emailová správa s uvedením, že je osamelá, získala konštitutívne účinky tohto statusu.

5. Žalobkyňa na pojednávaní uviedla, že ona bola s nadriadeným [REDACTED] dohodnutá, že keď sa vráti z materskej, tak bude pokračovať v práci marketingového manažéra. Mali dva dátumy, najskôr, že začne pracovať v septembri, to sa jej nedalo a potom to bolo 01.03.2021. Koncom februára mala telefonicky rozhovor s p. [REDACTED] aj so svedkami, ktorí sú na chodbe tunajšieho súdu. Bolo jej vysvetlené, že jej miesto bolo vyškrtnuté, ale osoba, ktorú zaučila na jej miesto a pracovala počas jej MD na jej mieste, zostala naďalej pracovať u žalovaného. Oznamila zamestnávateľovi, že sa dostala do statusu osamelej matky, niekedy v novembri 2020. Informovala sa už pred telefonátom, že je tam viac dôvodov a má za to, že výpoveď nie je platná a to preto, že osobu, ktorú ona zaškolila a mala ju formálne zastupovať, zostala pracovať u žalovaného a druhý dôvod je ten, že je osamelá matka. Predložili dňa 23.02.2021 oznámenie e-mailom, že je osamelá matka. Ona konzultovala potom s advokátom, on povedal, že to stačí takéto oznámenie. Odkedy je osamelou zamestnankyňou? To bol čas, keď bol lockdown. To bolo koncom novembra 2020. On býval mimo trvalého pobytu do augusta 2021, ona bola prepustená matka, tak sa dohodli, že sa odsťahuje a teraz zasa bývajú spolu. Bolo to ťažké obdobie, tak sa to tak stalo. Či v tomto období spoločne hospodárili? Majú samostatné účty každý. On sa stretával s dieťaťom, podľa potreby dával na výživu dieťaťa. Zamestnankyňu, ktorú zaučila, či vie, kedy bola prijatá do pracovného pomeru? Nevie presne. Ona ju osobne nestretla, pracovala z domu. Predpokladá v decembri 2020 možno aj skôr. Kedy oznámila že je osamelá zamestnankyňa? Oni sa rozišli s partnerom v novembri 2020, ona zaškolovala tú zamestnankyňu v roku 2019. Ona nastúpila koncom roka 2018. Telefonicky oznámila, že je osamelá zamestnankyňa dňa 17.02.2021. Dieťa dňa 18.03.2022 malo tri roky. Keď boli rozídení, starostlivosť o dieťa prebiehala tak, že ona sa o neho starala. Stretávali sa občas. Išli sa prejsť. Jej partner sa presťahoval k svojej mame. Keď oznamovala tehotenstvo, predložila zamestnávateľovi papier od lekára. Momentálne nie je zamestnaná. Partner sa vrátil naspäť v auguste 2021. Vydatá nebola.

6. Právny zástupca žalobkyne na pojednávaní trval na podanej žalobe. Uviedol, že má za to, že žalobkyňa preukázala dôvody neplatnosti výpovede uvedené v žalobe. Poukazuje na skutočnosť, že výkon práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch musí byť nielen v súlade so zákonom, ale aj v súlade s dobrými mravmi. Poukazuje na uznesenie NS SR č. 5Cdo 42/2010. Žalobkyňa nastúpila na materskú dovolenku, v čase nástupu bol v spoločnosti žalovaného iba jeden pracovník v pozícii marketingového manažéra. Následne na zastupovanie bola zamestnaná [REDACTED]. Fiktívne boli v priebehu materskej dovolenky MD žalobkyne vytvorené dve pracovné pozície, pričom v skutočnosti po celú túto dobu na tejto pozícii pracoval iba jeden zamestnanec a po návrate žalobkyne z materskej dovolenky bola takto vytvorená pracovná pozícia zrušená a následne bola žalobkyňa prepustená pre nadbytočnosť. Takéto konanie odporuje základným zásadám Zákonníka práce a v prípade, ak by ho súd akceptoval, tak by umožnil každému zamestnávateľovi vyhnúť sa povinnosti udržať pracovné miesto zamestnanca na rodičovskej alebo materskej dovolenke. Vo vzťahu k argumentácii zamestnancov žalovaného, že malo vzniknúť druhé pracovné miesto u žalovaného, po prepustení [REDACTED], dovoľí si poukázať, že nikto nevedel špecifikovať ani aký bol druh práce, ktorú vykonávala, kedy mal byť tento pracovný pomer ukončený, pričom išlo o odlišnú spoločnosť. Z vykonaného dokazovania bolo preukázané, že po celú dobu

t.j. pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku počas materskej a rodičovskej dovolenky a po jej skončení, fakticky vykonávala prácu na pozícii marketingový manažér iba jedná osoba. Vo vzťahu k dôvodom nadbytočnosti, tieto tiež neboli zo strany žalovaného preukázané, nakoľko malo ísť o tú skutočnosť, že sa nenaplnili predpoklady, že do budúcnosti bude potrebné mať viac zamestnancov na pozícii marketingového manažéra. Tak isto má za to, že zo strany žalobkyne bol preukázaný aj druhý dôvod neplatnosti výpovede, keď v danom čase mala postavenie osamelého zamestnanca, ktoré preukázala v súlade s § 40 ods. 11 ZP. Bolo preukázané, že samotné čestné prehlásenie, ktoré žalovaný požadoval, bolo vytvorené ad hoc. Právny poriadok neupravuje náležitosti čestného prehlásenia ani jeho význam, ani takúto povinnosť a z právneho hľadiska nevidí rozdiel medzi písomným podaním obsahujúcim rozhodujúce skutočnosti alebo písomným podaním s takýmito skutočnosťami, na ktorom je napísané, že je to čestné prehlásenie. Takisto žalobkyňa nedisponovala so žiadnou z príloh, ktoré by mohla predložiť k takémuto čestnému prehláseniu. Navrhuje žalobe vyhovieť a priznať náhradu trov konania.

7. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že žiada žalobu zamietnuť. Na základe vykonaného dokazovania, predložených písomných vyjadrení a prednesov, má zato, že skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného bolo zákonné. K dôvodu údajnej neplatnosti z dôvodu statusu osamelého zamestnanca uvádza nasledovné: Zamestnávateľ pred skončením pracovného pomeru viedol komunikáciu so žalobkyňou, k čomu využil aj právne služby advokáta, zároveň dopytoval inšpektorát práce, úrad na ochranu osobných údajov a rokoval so zástupcami zamestnancov a to zamestnaneckou radou. Všetky uvedené úkony nesmerovali k tomu, žeby účelovo skončil pracovný pomer so žalobkyňou, ale práve naopak chcel pomôcť zamestnankyni preukázať status osamelého zamestnanca, aby počas trvania tohto statusu bola u žalovaného zamestnaná. Poukazovanie na porušenie dobrých mravov v tomto kontexte považujú za absurdné. Práve naopak, samotná žalobkyňa až v čase, keď jej bol oznámený dôvod skončenia pracovného pomeru uviedla, že je osamelý zamestnanec nerešpektujúc interné smernice, podľa ktorých má oznámiť zamestnávateľovi akúkoľvek zmenu a zároveň je to porušenie § 9 Zákona č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov, ktorý ustanovuje každej dotknutej osobe oznamovať prevádzkovateľovi akúkoľvek zmenu svojich osobných údajov. Poukazuje na komunikáciu žalobkyne so žalovaným počas trvania pracovného pomeru, kedy nedošlo k prípadu, že by nepredložila potvrdenia alebo dokumenty, ktoré sú potrebné pre účely pracovného pomeru, napr. pri oznámení o tehotenstve, predkladá kópiu tehotenského preukazu, v čom teda paradox nevidela - žiadny zásah do jej súkromia alebo telesnej integrity. Čo sa týka tohto dôvodu údajnej neplatnosti, majú za to, že zamestnávateľ berúc na vedomie všetky možné uvedené právne prostriedky, nemal inú možnosť, ako od zamestnankyne získať doklad o tom, že je osamelý zamestnanec. Ak by akceptoval len strohé oznámenie, že je osamelou zamestnankyňou, mohlo by byť práve toto konanie považované za diskriminačné v porovnaní s inými zamestnancami, kde sú všetky zmeny povinné podľa interných predpisov preukázať. Čo sa týka druhého dôvodu údajnej neplatnosti, uvádza, že ZP pri organizačnej zmene z dôvodu nadbytočnosti necháva na výlučnom rozhodnutí zamestnávateľa, s ktorým zamestnancom pracovný pomer skončí. Rozhodnutie zamestnávateľa o výbere zamestnanca nepodlieha súdnemu prieskumu, z akých dôvodov a prečo vybral práve toho zamestnanca. V období, kedy bol skončený pracovný pomer, bolo územie SR a rovnako celý svet postihnuté pandémiou Covid, pričom uvedená situácia značne skomplikovala chod jednotlivých prevádzok zamestnávateľov. Aj zamestnávateľ -žalovaný bol touto situáciou - pandémiou postihnutý, pričom musel vykonať potrebné organizačné zmeny, aby zachoval chod svojej podnikateľskej činnosti. Majú za to, že zamestnávateľ sa zachoval korektne aj vo vzťahu k žalobkyňi, aj vzhľadom na priznané odstupné. Procesnú obranu žalobkyne spočívajúcu v tom, že si ponecháva zamestnankyňu p. [REDAKOVANÉ] považujú za neopodstatnenú, nakoľko dotknutá zamestnankyňa bola zamestnaná na dobu neurčitú od 01.05.2019. Pred skončením pracovného pomeru bola výpoveď riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov, a to zamestnaneckou radou, ktorí považovali toto skončenie pracovného pomeru taktiež za zákonné. Na základe týchto skutočností majú za to, že žaloba je neopodstatnená, navrhujú ju v celom rozsahu zamietnuť a priznať žalovanému nárok na náhradu trov konania.

8. Svedok [REDACTED] na pojednávaní uviedol, že je členom predstavenstva žalovaného. Zameral by sa na to, kde vznikol spor. Žalobkyňa sa plánovala vrátiť z materskej dovolenky, oni vyhodnotili aktuálnu situáciu. Mali dve pozície, ktoré boli zamerané na oblasť marketingu. Na základe aktuálnej situácie zákaziek, rozvoja biznisu padlo rozhodnutie, že im stačí na pokrytie potrieb iba jedna pozícia a na základe rozhodnutia predstavenstva spoločnosti, bolo jedno miesto zrušené. Potom za jeho prítomnosti, p. [REDACTED] a p. [REDACTED], ktorému podliehala v organizačnej štruktúre žalobkyňa, oboznámili žalobkyňu elektronicky o organizačnej zmene, bolo to dňa 17.02.2021. Počas tohto ich žalobkyňa oboznámila, že je osamelá zamestnankyňa s tým, že odteraz. Pre nich to bola nová skutočnosť. Následne opakovane žiadali o zaslanie čestného prehlásenia, ktorého formu preberali s ich právnym zástupcom a obsah si overili a preverili aj z IP. Dostali stanovisko od úradu na ochranu osobných údajov, že toto je správna forma na potvrdenie o skutočnosti, že žalobkyňa je osamelá matka. Opakovane bola komunikácia s p. [REDACTED], ktorá je personalistka a žalobkyňou, kde opakovane žiadala o zaslanie čestného prehlásenia, čo opakovane žalobkyňa odmietla. Až 06.04.2021 opakovane p. [REDACTED] informovala žalobkyňu, že jej oznámenie nenahrádza čestné prehlásenie, osamelosť podľa § 40 ods. 1 ZP im nebola oznámená. Dňa 03.05.2021 bolo osobné stretnutie, na ktorom bola žalobkyňa a p. [REDACTED] a p. [REDACTED], ktorá je druhá členka predstavenstva, ktoré vyzvali žalobkyňu na predloženie čestného prehlásenia. Žalobkyňa sa vyjadrila, že nepodpíše ani záznam zo stretnutia, ani nepredloží čestné prehlásenie. Z ich strany podnikli maximum, aby získali od žalobkyne hodnoverné a právne relevantné potvrdenie o jej statuse osamelej matky, čo ona opakovane odmietla. Skúšali komunikáciu aj cez právnikov, čo ale nebolo využité podľa ich znalosti. Predstavenstvo v máji rozhodlo o organizačnej zmene, dňa 21.5.2021 bola prerokovaná so zamestnaneckou radou a bola zaslaná výpoveď žalobkyňi na jej dve adresy, ktoré evidovali. Pracovný pomer bol ukončený ku dňu 31.08.2021. Má za to, že urobili maximum, aby sa presvedčili o statuse žalobkyne. Aké boli dôvody rozhodnutia o organizačnej zmene, v čom spočívali tieto dôvody, pokiaľ ide o zrušenie pracovného miesta žalobkyne? V dobe, keď bola prijatá žalobkyňa do zamestnania, v [REDACTED] spoločnosti bola zamestnaná v oblasti marketingu ešte jedná kolegyňa [REDACTED]. V tej dobe boli nejaké predstavy o raste skupiny, ktoré sa ukázalo, že sa nenaplnili v tom období, keď išla žalobkyňa na materskú dovolenku. Hľadali dodatočne pracovníka do oblasti marketingu. Najprv bola druhá pracovníčka prijatá na zastupovanie, potom [REDACTED] odišla zo spoločnosti a zamestnanecká zmluva druhej zamestnankyne bola zmenená na dobu neurčitú. Bolo to niekedy v roku 2018-2019. Neskôr sa ukázalo, že plán rozvoja skupiny nejde podľa predstáv. Nedarilo sa naplniť objednávky v súlade s plánom. Boli prehodnotené rôzne oblasti v rámci štruktúry spoločnosti, mimo iné aj oblasť marketingu, kde v diskusii s nadriadeným [REDACTED] bolo zadefinované, že jedna pozícia je dostatočná na pokrytie potrieb spoločnosti aj skupiny. Keď spomínal iné oblasti, ktoré boli prehodnocované, bola to aj oblasť podpory zákazníkov, kde boli zrušené dve pracovné miesta z dôvodu menšieho počtu zákaziek. Hovoril o zamestnankyňi, ktorá bola prijatá najskôr na zastupovanie a potom na dobu neurčitú, bola to [REDACTED]. Nepamätá si, kedy bola prijatá na zastupovanie, majú 180 zamestnancov. Bola prijatá na zastupovanie činnosti, ktoré vykonávala žalobkyňa, kým odišla na materskú dovolenku. Odchodom kolegyne [REDACTED] sa situácia zmenila v tom, že činnosti, ktoré pokrývala táto [REDACTED], bolo treba tiež pokryť. Potom nastúpil pokles objednávok, obrat situácie a bola vyhodnotená situácia, stačí jedná pozícia v marketingu. Zamestnankyňa [REDACTED] [REDACTED] nebola zamestnankyňou žalovaného, bola zamestnankyňou [REDACTED], ale oni majú funkcie, ktoré pokrývajú činnosti viacerých závodov. Tak došlo k zoštíhľeniu aparátu [REDACTED] a niektoré funkcie boli presunuté na žalovaného. Nevie uviesť ako ukončila pracovný pomer [REDACTED], nebola ich zamestnankyňou. Po dobu materskej dovolenky žalobkyne, koľko bolo pracovných pozícií marketingový manažér u žalovaného? Pracovná pozícia žalobkyne na zastupovanie bola pracovná funkcia [REDACTED], ktorá bola zmenená na pracovný pomer na dobu neurčitú. Po zrušení jedného miesta marketingového manažéra zostalo jedno pracovné miesto. Pred zrušením jedného miesta boli dve pozície marketingového manažéra. Pozíciu marketingového manažéra u žalovaného počas materskej dovolenky žalobkyne vykonávala v celom období p. [REDACTED], ktorá najskôr zastupovala a potom bola prekvalifikovaná jej pracovná zmluva na dobu neurčitú. Prečo bola organizačná zmena prijatá od 01.04.2021? Bola to zmena

vzhľadom na vývoj spoločnosti, boli to tri pracovné miesta, jedná v oblasti marketingu a dve v oblasti podpory zákazníkov + jedna zamestnankyňa odišla do dôchodku z ekonomického odboru. Začala vykonávať prácu v oblasti ekonomiky 50% a v oblasti plánovania 50%. Počas materskej dovolenky žalobkyne prácu marketingového manažéra vykonávala jedna osoba u nich a tá túto prácu vykonáva aj v súčasnosti. V čom spočívalo zníženie požiadaviek na prácu v oddelení marketingu? Pôvodný zámer bol, že budú práce pre dve pracovné pozície, čo sa ale nenaplnilo a z pohľadu spoločnosti bola dostatočná jedná pracovná pozícia.

9. Svedkyňa [REDAKOVANÉ] na pojednávaní uviedla, že je zamestnankyňou žalovaného a pracuje ako vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov. Žalobkyňa nastúpila dňa 01.08.2017 na pozíciu marketingový manažér, na tejto pozícii bola do skončenia pracovného pomeru. V roku 2018 oznámila, že je tehotná. Všetko vždy oznámila načas, pokiaľ išlo o nástup na PN alebo na MD. Po oznámení jej tehotenstva sa rozprávali, či budú jej pozíciu nahrádzať, a kedy je najvhodnejší čas. Väčšinou sa nahrádza pozícia 2-3 mesiace pred nástupom na materskú dovolenku. Žalobkyňa išla na rizikové tehotenstvo v polovici októbra 2018, tak museli hľadať za ňu náhradu. Mali dvoch kandidátov, jeden bol z úradu práce, tento však odmietol ponuku, tak prijali druhú uchádzačku, ktorá už pracovala v inej spoločnosti na pozícii marketingového manažéra. Bola prijatá na zastupovanie žalobkyne počas materskej dovolenky na dobu určitú. Mali zostať pozície aj žalobkyne, aj novej zamestnankyne. Na Slovensku mali byť dve pozície, jedná bola ešte v Rakúsku. U nich sa upravovali mzdy k 01.05. každého roka, takže od 01.05.2019 bola daná pozícia zamestnankyne [REDAKOVANÉ] na dobu určitú. Aj v organizačnej štruktúre figurovali obidve mená až do 01.04.2021. V období covidu objednávky klesali, tak museli nejaké pracovné miesta zrušiť a 21.1.2021 došlo k organizačnej zmene a zrušeniu pracovného miesta žalobkyne a dve pracovné miesta na zákazníckom servise. Na oddelení nákupu a logistiky sa zlučovalo pracovné miesto. Rozhodnutie prerokovali so zamestnaneckou radou dňa 22.01.2021. Pred tým im oznámila žalobkyňa, že nastupuje do práce dňa 01.03.2021. Dohodli si stretnutie dňa 17.02.2021, kde bol prítomný p. [REDAKOVANÉ], p. [REDAKOVANÉ] a ona. Informovali žalobkyňu, že je to ináč, objednávky klesajú. Dali jej návrh, či by nezostala na materskej dovolenke do tretieho roku veku dieťaťa, že dovedy sa situácia možno zmení. Žalobkyňa povedala, že chce nastúpiť, že tak sa dohodli a že je osamená matka. Keď sa jej pýtala od kedy, povedala, že odteraz. Zaskočilo ju to a museli hľadať iné riešenie, lebo tým pádom bola chránená. Povedala žalobkyňi, že to má oznámiť zatiaľ e-mailom, a že budú v kontakte. Tá informácia pôsobila prekvapivo, nakoľko všetko oznamovali do 5 dní, čo sa týka zmien, aj žalobkyňa predtým oznamovala všetko načas. Následne e-mailom opakovane žiadali, aby žalobkyňa predložila doklad o tom, že je osamelá. Informovala sa aj na inšpektoráte práce, kde jej bolo povedané, že je možné žiadať čestné prehlásenie. Vytvorili tlačivo, aby to mala jednoduchšie žalobkyňa. Žalobkyňa tvrdila, že to nie je v súlade s dobrými mravmi, aby predložila čestné prehlásenie. IP povedalo, že to môže povedať hocikto, že je osamelý. Má to preukázať čestným prehlásením. IP im aj na jej žiadosť poslalo vyrozumienie, písala aj na úrad na ochranu osobných údajov. Bolo im oznámené, že to nie je v rozpore so zákonom. Mali aj stretnutie so žalobkyňou dňa 03.05.2021, kde bola prítomná aj p. [REDAKOVANÉ] a žiadali žalobkyňu, aby im predložila čestné prehlásenie. Inak nemôžu rozhodnúť v jej prospech. Žalobkyňa odmietla, že ona sa v tom nevyzná, že nie je ich občan. Dávali jej oznámenie o prekážke v práci od 03.05.2021, nakoľko dovedy mala ešte OČR. Oznámila im na stretnutí, že bude komunikovať iba prostredníctvom právnikovi. Kontakt im nedala, tak jej poslali kontakt na ich právneho zástupcu. Nikto sa neozval ich právnikovi. Dňa 21.5.2021 prerokovali výpoveď so zamestnaneckou radou, ktorú si prevzala žalobkyňa a pracovný pomer skončil dňa 31.8.2021.

Rozhodnutie o organizačnej zmene, bolo prijaté dňa 21.1.2021 s účinnosťou od 01.04.2021 pred prijatím tohto rozhodnutia dovedy pracovné miesta neredukovali. Boli tam dve marketingové miesta s tým, že tam aj budú. Marketingové oddelenie malo byť v SR, mali byť dve pracovné miesta. Tým, že bolo málo objednávok, klesol objem práce. Jedná zamestnankyňa v pobočke v Rakúsku skončila na pozícii marketingového manažéra. Bolo obsadené jedno miesto p. [REDAKOVANÉ] a jedno miesto bolo držané pre žalobkyňu. Po organizačnej zmene koľko ľudí vykonáva funkciu marketingového manažéra? Keďže tam

boli dve pozície a jednu zrušili, tak iba jedna pozícia je tam. Počas materskej dovolenky ju zastupovala p. [REDACTED]. Keď bola už žalobkyňa na materskej dovolenke, tak sa menil pracovný pomer na dobu neurčitú od 01.05.2019. Táto zamestnankyňa mala sľúbené, že keď skoční manažérka v Rakúsku, mali by byť dve v SR tak, že bude mať potom pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Skutočnosť, že skončila p. [REDACTED] nevie kedy nastala, lebo ona nepatrí pod žalovaného. Nevie akú mala náplň práce p. [REDACTED]. Podľa rozhodnutia predstavenstva žalovaného o zmene organizačnej štruktúry čo to znamená, že sa znížili požiadavky na množstvo práce na oddelení marketingu? Zrušili sa dve pobočky vo Švédsku aj v Rakúsku, prišiel Covid, práce na marketingovom oddelení bolo omnoho menej, menej objednávok. Pokiaľ v spoločnosti žalovaného pred rozhodnutím o organizačnej zmene vykonávala pozíciu marketingového manažéra p. [REDACTED] a po organizačnej zmene a výpovedi žalobkyne naďalej vykonáva prácu marketingového manažéra u žalovaného jedná osoba p. [REDACTED], v čom spočívalo zníženie požiadaviek na množstvo práce? Prišiel Covid, zrušili sa výstavy. Ak by tej práce bolo viac v tom čase, prijali by ešte ďalšiu osobu. Boli na to objektívne dôvody, bol covid a zrušili sa dva závody. Vyhotovala čestné prehlásenie, v rámci toho má byť prílohou napr. anonymizovaný úmrtný list manžela. Aké údaje chce zistiť z anonymizovaného úmrtného listu? Oni chceli vedieť dôvod, že je žalobkyňa osamelá matka. Nevie sa vyjadriť k dôvodom prepustenia p. [REDACTED], nebola ich zamestnankyňou.

10. Svedkyňa [REDACTED] na pojednávaní uviedla, že pracuje u žalovaného na pozícii manažér marketingovej komunikácie od 12/2018. Ona pracovala u žalovaného tak, že kým neuplynie výpovedná lehota zamestnankyne p. [REDACTED] z Rakúska, tak bude na zastupovanie za žalobkyňu. Od 01.05.2019 došlo k zmene pracovnej zmluvy s tým, že bola zamestnaná na dobu neurčitú, resp. jej pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Pred začatím výkonu práce u žalovaného, či ju niekto zaučal? Prvé mesiace bola v kontakte so žalobkyňou telefonicky, táto ju zaučala a vysvetľovala jej. Od jej nástupu po návrat žalobkyne z materskej dovolenky iba ona vykonávala prácu na pozícii marketingového manažéra a aj v súčasnosti vykonáva túto pozíciu ona sama. Nevie ako bola náplň práce zamestnankyne pan. [REDACTED] v Rakúsku, ani kedy a akým spôsobom bol skončený jej pracovný pomer. Z akého dôvodu sa jej pracovný pomer zmenil na pracovný pomer na dobu neurčitú? Už keď bola na prijímacom pohovore, jej bolo povedané, že budú dve pozície marketingového manažéra a keď bude skončený pracovný pomer s pani [REDACTED] v Rakúsku, tak bude prijatá na dobu neurčitú. Počula, že sa p. [REDACTED] z Rakúska súdila so svojím zamestnávateľom, ale nevie z akého dôvodu.

11. Svedok [REDACTED] na pojednávaní uviedol, že majú spolu so žalobkyňou dieťa, nie sú zosobášení, hovorí sa tomu asi druh a družka. On býva na adrese, ktorú má uvedenú v občianskom preukaze, na tejto adrese býva aj žalobkyňa. Oni spolu žijú v byte na tej adrese, sú spoluvlastníkmi bytu každý v 1/2-ici. Oni spolu nežili od 11/2020 do 8/2021, pretože sa hádali, teraz sa už nehádajú. Začali spolu lepšie vychádzať. Hypotéka je písaná na žalobkyňu a on jej posielal polovicu z hypotéky na účet. Žalobkyňa dala pri kúpe bytu väčšiu sumu peňazí, preto jej posielal mesačne ešte 90 eur, aby sa vyrovnali. On platil od začiatku, čo kúpili byt, poplatky spojené s bývaním, bolo to najskôr cca. 135 -138 eur, teraz je to cca. 150 eur mesačne. On býval počas toho obdobia, čo nebol v byte, u svojej matky, ale platil všetko, čo uviedol, stále. Na dieťa neplatil, stretával sa s ním. Bydlisko jeho matky od bydliska žalobkyne a jeho je asi 30 km, to je zo Šale. V tom období bol zamestnaný v Nitre, v priemyselnom parku -firma [REDACTED] dochádzal do práce z nového bydliska svojím autom. Navštevoval v tom dieťa 1x až 2x týždenne. Nepomáha v starostlivosti o dieťa aj nákupom potravín.

12. Súd vykonal dokazovanie vypočutím žalobkyne, oboznámením s listinnými dôkazmi predloženými stranami sporu, ktoré im boli vzájomne doručené, oboznámením s odpoveďou Mesta Nitra, vypočutím z LV č. [REDACTED] kat. úz. Nitra a zistil, že:

13. Podľa žaloby, žalobkyňa ako zamestnankyňa a žalovaný ako zamestnávateľ uzatvorili Pracovnú zmluvu, na základe ktorej žalobkyňa ako zamestnankyňa vznikol u žalovaného ako u

zamestnávateľa pracovný pomer odo dňa 01.08.2017 s dohodnutým druhom práce Marketingový manažér.

14. Dňa 11.06.2021 bola žalobkyni doručená Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce) zo dňa 28.05.2021, ktorú dal žalovaný žalobkyni na základe písomného Rozhodnutia predstavenstva [REDAKOVANÉ] č. 01/2021 zo dňa 21.01.2021 o organizačných zmenách v systematizácií pracovných miest zamestnávateľa, ktorou sa zrušilo 1 pracovné miesto na pracovnej pozícii: Marketingový manažér na oddelení 0303- Marketing, pracovná pozícia žalobkyne bola zrušená s účinnosťou od 01.04.2021. Rozhodnutie predstavenstva [REDAKOVANÉ] č. 01/2021 zo dňa 21.01.2021 bolo prijaté za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladenia vyťažnosti zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce na Oddelení logistiky a plánovania, Obore ekonomiky, Odbore zákazníckeho servisu a Oddelení marketingu. Vzhľadom na túto skutočnosť sa stala, nadbytočnou a zamestnávateľ nemá k dispozícii inú vhodnú prácu, preto ju nemá možnosť naďalej zamestnávať.

15. V bode V. Výpovede zo dňa 28.05.2021 žalovaný uviedol: Zároveň ako zamestnanec ste relevantným dokladom (napr. čestným vyhlásením) nepreukázali status zamestnanca podľa § 40 Zákonníka práce, a to aj napriek niekoľkým výzvam zo strany zamestnávateľa, čím zamestnávateľ nemal žiadnu právnu prekážku k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa §63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu zrušenia pracovného miesta.

Podľa bodu 10. výpovede, v zmysle §74 Zákonníka práce, zamestnávateľ vopred prerokoval skončenie pracovného pomeru výpoveďou so zástupcami zamestnancov dňa 21.05.2021.

16. Žalobkyňa písomne dňa 28.09.2018 oznámila žalovanému v súlade s § 40 ods.6 ZP, že je tehotná, predpokladaný termín pôrodu je určený na 6.4.2019. V súvislosti s termínom pôrodu predpokladá odchod na materskú dovolenku 1.03.2019. V prílohe prikladá kópiu tehotenského preukazu.

17. E-mailom zo dňa 6.4.2021 [REDAKOVANÉ] opakovane žiadala žalobkyňu k preukázaniu jej statusu osamelého zamestnanca podľa § 40 ods.1 ZP Čestným prehlásením, ktoré má doručiť zamestnávateľovi do 12.04.2021, inak po tomto termíne ju nebudú môcť považovať za osamelú matku podľa § 40 ods.1, ale iba za zamestnanca podľa §40 ods. 11 ZP.

18. Žalobkyňa e-mailom zo dňa 26.03.2021 oznámila [REDAKOVANÉ], že jej nie je známe k akému ich podnetu, ktorý orgán vydal stanovisko, pričom ona sama využije svoje oprávnenie podať podnet na dotknuté orgány. Tiež uviedla, že dnešným dňom poštou zaslala požadované preukázanie o skutočnosti, že je osamelá zamestnankyňa starajúca sa o dieťa mladšie ako tri roky.

19. E-mailom zo dňa 22.03.2021 [REDAKOVANÉ] oznámila žalobkyni, že obdržali stanovisko od Inšpektorátu práce k jej námietkam na predloženie Čestného prehlásenia a relevantných dokladov dokazujúcich jej status. Podľa stanoviska IP, ťarcha dôkazov na preukázanie statusu osamelého zamestnanca je na zamestnancovi, na podporu svojich tvrdení musí predložiť relevantný doklad, nakoľko zamestnávateľ nemá možnosť iným spôsobom preveriť oprávnenosť a pravdivosť jeho statusu..... Relevantný doklad možno nahradit' čestným vyhlásením. Vami predložené tlačivo nevykazuje známky diskriminácie ani neobsahuje údaje, ktoré by ste ako zamestnávateľ nemohli vyžadovaťNa základe tohto stanoviska žalovaný žiada žalobkyňu opakovane o predloženie čestného prehlásenia do 26.03.2021 poštou.

20. E-mailom zo dňa 18.03.2021 žalobkyňa žiadala p.[REDAKOVANÉ] uviesť, na základe akého ustanovenia právneho predpisu žiadajú nimi požadovaným spôsobom preukazovať, že je osamelá matka starajúca sa o maloleté dieťa. Skutočnosť, že je osamelá zamestnankyňa starajúca sa o nepľnoleté dieťa do

troch rokov veku im riadne oznámila písomne a emailom z 24.02.2021). Keby napriek uvedenému trvali na tom, že sa na ňu nevzťahuje podmienka zákazu výpovede podľa §64 ods.1 písm. d) Zákonníka práce, môžu jednostranne ukončiť jej pracovný pomer, pričom sa bude musieť domáhať neplatnosti skončenia pracovného pomeru súdom. Ak by trvali na požiadavke predložiť osobné doklady, s ktorými sa ako zamestnávateľ nemá dôvod oboznamovať a naďalej trvajú na svojej požiadavke, obráti sa na IP a Úrad na ochranu osobných údajov a potom zváži ďalší postup.

21. E- mailom zo dňa 15.03.2021 [REDACTED] oznámila žalobkyni, že sa môže obrátiť na IP a Úrad na ochranu osobných údajov, podajú jej vysvetlenie čo je resp. nie je v rozpore so zákonom. Nerozumie jej postoj, keď práva, ktoré jej prislúchajú zo zákona jej poskytnú a zaručia Čestným prehlásením sa nevzdáva žiadnych práv ani ju nenútiť k úkonom, ktoré by boli neplatné ani bezdôvodne ani neprimerane nezasahujú do jej súkromia.

Podľa čl. 2 posledná veta Zákonníka práce, 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 pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Ak bezdôvodne odmieta preukázať status osamelej zamestnankyne, môžu sa práve oni domnievať, že jej konanie je v rozpore s dobrými mravmi.

22. E-mailom zo dňa 15.03.2021 žalobkyňa žiadala [REDACTED] uviesť, na základe akého ustanovenia právneho predpisu žiadajú o zaslanie tlačiva Čestné prehlásenie (spolu s požadovanými prílohami a informáciami), citovala presné znenie § 40 Zákonníka práce. Vzhľadom na pochybnosti štandardnosti ako aj zákonnosti nimi požadovaného čestného prehlásenia a jeho príloh a to s ohľadom na jej žiadosť o označenie právneho predpisu, ktorý jej ukladá povinnosť nimi požadovaným spôsobom preukazovať, že je osamelá matka starajúca sa o malol. dieťa, citovali zákonné ustanovenie, ktoré takéto niečo vôbec neobsahuje, preto si dovoľuje požiadať, či naďalej trvajú na predložení nimi zaslaného tlačiva a jeho príloh a o označenie zákonného podkladu na nimi požadované súkromné informácie o (nielen) jej osobe.

23. E- mailom zo dňa 15.03.2021 [REDACTED] oznámila žalobkyni, že osamelosť zamestnankyne sa posudzuje podľa ustanovenia §40 ods.1 Zákonníka práce, ktoré citovala. Na základe § 40 ods.1 ZP, je zamestnávateľ oprávnený požadovať na preverenie tvrdenia osamelosti od zamestnanca preukázanie osamelosti predložením relevantných dokladov, či už rozhodnutia súdu o rozvoze, úmrtný list manžela alebo čestné vyhlásenie o osamelosti, a v takomto znení špecifikovať povinnosti osamelého zamestnanca v pracovnom poriadku. Bez predmetných dokladov nie je možné považovať status osamelého zamestnanca za preukázaný. Prehlásenie s dokladmi požadujú predložiť do 19.03.2021.

24. E-mailom zo dňa 12.03.2021 žalobkyňa žiadala [REDACTED] uviesť, aby k zaslanej žiadosti doplnili, na základe ktorého ustanovenia právneho predpisu žiadajú o zaslanie vyplneného tlačiva Čestné prehlásenie (spolu s požadovanými prílohami a informáciami). Prosila tiež, aby uviedli, či je Čestné prehlásenie o status e osamelej matky originálny tzv. formálno-právny [REDACTED] formulár, ktorý sa bežne používa a prípadne, niekto ho spísal a schválil.

25. E- mailom zo dňa 12.03.2021 [REDACTED] oznámila žalobkyni, že na základe odporúčenia ich právneho zástupcu je potrebné, aby im doručila žalobkyňa originál čestného prehlásenia o statue osamelej matky s potrebnými náležitosťami a originál podpisom na tlačive v prílohe. Nie je dostačujúca iba informácia e-mailom, ako sa rozprávali dňa 17.02.2021 prostredníctvom rozhovoru cez MS Teams. Vypísané a podpísané tlačivo spolu s potrebnými dokladmi má poslať poštou do 19.03.2021 na uvedenú adresu.

26. E-mailom zo dňa 24.02.2021 žalobkyňa oznámila [REDAKOVANÉ] že v súlade s telefonickým rozhovorom zo dňa 17.02.2021 o 11 hod. za prítomnosti [REDAKOVANÉ], [REDAKOVANÉ] a [REDAKOVANÉ] si dovoľuje aj písomne oznámiť skutočnosť ňou uvádzanú a síce, že je osamelá matka a stará sa o maloleté dieťa [REDAKOVANÉ], nar. 18.03.2019, t.j. o dieťa mladšie ako tri roky. Počas rozhovoru bola informovaná, že ju po vyčerpaní starej dovolenky (36 dní - nástup do práce 01.03.2021), odo dňa 21.04.2021 prepustia. Ako príčinu uviedli slabý stav objednávok od novembra 2020, z ktorého dôvodu sa rozhodli urobiť reorganizáciu pracovného oddelenia so zrušením jej pracovného miesta. Zároveň zamietli je argumenty o neoprávnenosti zrušenia jej pracovného miesta spôsobom obchádzajúcim zákon. Ako osamelá matka starajúca sa o dieťa mladšie ako tri roky jej bude odobratý jediný zdroj príjmu, následkom čoho bude ona s dieťaťom existenčne v ohrození. Pre ňu platí zákaz výpovede. Vzhľadom na skutočnosť, že z ich strany nemajú záujem po skončení materskej dovolenky ju ďalej zamestnávať na pôvodnom pracovnom mieste, ktoré už má byť zrušené, pričom ona nemá záujem s nimi viesť pracovnoprávny spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a nároky z tohto vyplývajúce, dovoľuje si navrhnúť uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru s dohodou o vyplatení odstupného vo výške 11 mesačných príjmov plus náhrady, pretože jej miesto bolo neoprávnené zrušené. Od začiatku PN 22.10.2018 písomne v komunikácií jasne a s nadšením vyjadrila úmysel vrátiť sa do práce a pokračovať na pozícií, ktorú zastávala. Predložila plán návratu p [REDAKOVANÉ] a informovala ho 22.06.2020, 27.11.2020 a 18.01.2020 o presnom dátume návratu a záujme pokračovať v plnení prac. povinností.

27. E- mailom zo dňa 27.04.2021 [REDAKOVANÉ] žiadala žalobkyňu o okamžité doručenie OČR z dôvodu blížiaceho sa konca mesiaca, najneskôr do 30.04.2021.

28. Z Rozhodnutia Predstavenstva spoločnosti žalovaného č. 01/2021 zo dňa 21.01.2021 vyplýva, že za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladienia vyťaženia zamestnancov na jednotlivých oboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce na Oddelení logistiky a plánovania, Odbore ekonomiky, Odbore zákazníckeho servisu a Oddelení marketingu spoločnosť schvaľuje organizačnú zmenu v systematizácii pracovných miest s účinnosťou od 01.04.2021 takto:

- na Oddelení logistiky a plánovania a Odbore ekonomiky- sa zlučujú pracovné činnosti pracovného miesta Referent administratívy na Oddelení logistiky a plánovania a pracovného miesta Pokladníčka na Obore ekonomiky od jedného pracovného miesta pod názvom Pokladníčka , referent administratívy,
- na Odbore zákazníckeho servisu sa znižuje počet zamestnancov o 2 pracovné miesta a to miesta Referent zákazníckeho servisu, zamestnávateľ nemá možnosť ponúknuť dotknutým zamestnancom iné vhodné pracovné miesto, nakoľko takéto miesto nemá, zamestnávateľ skončí s dotknutými zamestnancom pracovný pomer podľa §63 ods.1 písm. b),
- na oddelení 0303 - Marketing sa znižuje stav zamestnancov o 1 pracovné miesto a to miesto Marketingový manažér, zamestnávateľ nemá možnosť ponúknuť dotknutému zamestnancovi iné vhodné pracovné miesto, nakoľko žiadne vhodné voľné pracovné miesto nemá, zamestnávateľ skončí s dotknutým zamestnancom pracovný pomer podľa § 63 ods.1 písm. b).

29. Zo Zápisu zo Zasadnutia Predstavenstva žalovaného zo dňa 21.01.2021 vyplýva, že predstavenstvo žalovaného rokovalo o zmene organizačnej štruktúry k 1.4.2021 za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladienia vyťaženia zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce na Oddelení logistiky a plánovania, Odbore ekonomiky, Odbore zákazníckeho servisu a Oddelení marketingu pristúpilo k rozhodnutiu pripraviť a uskutočniť prepúšťane zamestnancov/skončenie pracovného pomeru so zamestnancami podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce k 31.01.2021 - výpoveď daná zamestnávateľom z dôvodu nadbytočnosti - v počte 3 zamestnancov a zároveň k 1.4.2021 kumulovať 2 pracovné miesta do 1.

Predstavenstvo žalovaného rozhodlo o zmene organizačnej štruktúry k 1.4.2021 nasledovne:

a) zníženie počtu zamestnancov o 2 pracovné miesta a to miesta Referent zákaznickeho servisu na 0300- Odbore zákaznickeho servisu a 1 pracovné miesto a to miesto Marketingový manažér na oddelení 0303- Marketing

b) zlúčenie pracovných činností pracovného miesta Referent administratívy na 0420- oddelenie logistiky a plánovania pracovného miesta po názvom Pokladníčka, referent administratívy, ktoré pracovné miesto bude zaradené na Odbor ekonomiky s presne vymedzenými povinnosťami pre oddelenie logistiky a plánovania a Odbor ekonomiky. Zamestnankyňa [REDACTED], ktorá pracuje ako referent administratívy na 0420 - oddelenie logistiky a plánovania končí pracovný pomer na vlastnú žiadosť z dôvodu odchodu do starobného dôchodku.

30. Podľa bodu 5.2.1. písm. g) Pracovného poriadku žalovaného platného odo dňa 10.12.2008 Základné povinností zamestnancov - zamestnanec je do piatich pracovných dní povinný písomne oznamovať zamestnávateľovi všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresa na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, zmenu bankového spojenia k zasielaniu výplaty na účet, priznanie starobného alebo invalidného dôchodku, zmeny v osobných pomeroch zamestnanca napr. sobáš, rozvod, narodenie a úmrtie člena rodiny, vojenský pomer, zverenie dieťaťa na základe rozhodnutia súdu, striedavá starostlivosť a iné zmeny, ktoré majú vplyv na sociálne a zdravotné poistenie a výpočet dane zo mzdy a pod. Dňa 07.02.2018 bola žalobkyňa preškolená z interných predpisov OS 01/11 Pracovný poriadok + 5 ďalších predpisov, účasť potvrdila vlastnoručným podpisom.

31. Z výpisu z LV č. [REDACTED] pre kaz. úz. Nitra vyplýva, že žalobkyňa a [REDACTED] sú podielovými spoluvlastníkmi, každý v podiele 1/2-ica a podielu priestoru na spol. častiach a spol. zariadeniach domu a k pozemku v podiele [REDACTED], a to bytu č. [REDACTED].

32. Z Odpovede Mesta [REDACTED] na dožiadanie súdu zo dňa 03.03.2022 vyplýva, že [REDACTED] má bydlisko [REDACTED].

33. Z Opisu pracovnej činnosti - Marketingový manažér [REDACTED] zo dňa 06.12.2018 vyplýva, že:

Zodpovedá za:

- Vykonávanie analýzy marketingového prieskumu, súčasných marketingových podmienok informácií konkurentov,
- branding, inzerciu, firemné akcie a propagáciu,
- návrh, prípravu a zabezpečenie prezentácií, letákov, reklamných materiálov, webinárov, videí a pod.
- ochranu dát v elektronických médiách,
- dodržiavanie režijných nákladov strediska
- udržiavanie čistoty a poriadku na pracovisku,
- zverený inventár
-

Spolupracuje s:

- [REDACTED] v plánovaní a rozvíjaní marketingovej stratégie za účelom dosiahnutia firemných (skupinových) cieľov,
- jednotlivými závodmi na tvorbe a aktualizácií webových stránok,
- senior manažment tímom na projektoch v komunikácii s médiami,

Plánuje:

- prostriedky na marketingové aktivity a produkty
- materiálové zabezpečenie na výstavy doma a v zahraničí v rámci skupiny [REDACTED]

Poskytuje podporu:

- pri internej a externej komunikácii

Plní úlohy vyplývajúce zo systémov manažérskej kvality a environmentu. Vykonáva ďalšie úlohy súvisiace s pracovnou činnosťou strediska podľa nariadenia vedúceho strediska.

34. Z Pracovnej zmluvy zo dňa 30.11.2018 uzavretej medzi žalovaným ako zamestnávateľom a [REDACTED] vyplýva, že pracovný pomer vznikol dňa 1.12.2018, pracovná pozícia zamestnanca - Marketingový manažér, pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú do ukončenia dočasnej práceneschopnosti a následne návratu z materskej dovolenky [REDACTED].

35. Z Dohody o zmene pracovných podmienkach v Pracovnej zmluve zo dňa 27.02.2019, uzavretej medzi žalovaným a [REDACTED] vyplýva, že pracovná zmluva zo dňa 30.11.2018 bola zmenená od 01.03.2019 -menil sa obsah článku 4. pracovnej zmluvy - mzdové podmienky- menila sa základná mesačná mzda zamestnankyne.

36. Z Dohody o zmene pracovných podmienkach uzavretej medzi žalovaným a [REDACTED] dňa 30.04.2019 vyplýva, že dňom 01.05.2019 sa touto dohodou v plnom rozsahu nahradila doterajšie znenie pracovnej zmluvy, dohody o zmene a dodatky. Podľa článku 1, bod 2 dohody, zamestnanec bude v pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať dohodnutý druh práce - Marketingový manažér. Podľa článku 1, bod 5 dohody, pracovný pomer bol dohodnutý na čas neurčitý.

37. Z Odpovede Úradu na ochranu osobných údajov adresovanej p [REDACTED] na jej žiadosť zo dňa 14.06.2021 k otázke ohľadom čestného prehlásenia osamelej matky vyplýva, že úrad uviedol, že ako uvádzajú, iba na základe toho, že im zamestnanec prehlási a deklaruje, že spĺňa uvedený status je zrejme možné, aby si voči nemu uplatnili benefity, si mohol uplatniť benefity. Bolo by ideálne, ak by požadovanie alebo odovzdanie čestného prehlásenia naviazali na konkrétne ustanovenia konkrétnych osobitných zákonov, alebo zákona, z ktorých následné využitia benefitov je potom možné. V prípade, ak existujú konkrétne ustanovenia, tak je vhodné uviesť, že uvedená povinnosť je zákonnou povinnosťou, prípadne, že v prípade neuvedenia konkrétnych údajov, a to formou čestného prehlásenia nebude možné, aby si zamestnankyňa uplatnila výhody, a že je s ich neuplatnením uzročená. Súlad so zákonom nie je možné konštatovať v rámci takejto odpovede, ale len v konaní o ochrane osobných údajov, formou rozhodnutia vo veci, čo sa domnieva, že v tomto prípade by nebolo účelné. Je možné ešte vhodné, aby sa s otázkou obrátili aj na Ministerstvo práce, či inú relevantnú inštitúciu, ktorá by nimi uvedenú formu čestného prehlásenia tiež potvrdila. Vyžadovanie takéhoto čestného prehlásenia však za porušenie nie je možné považovať, je však potrebné preveriť, či zákon priamo nestanovuje odovzdanie týchto údajov, alebo či nemá priamo niektorý zákon prílohu, ktorou by sa ich odovzdávanie malo vykonávať, ak nie, tak nimi zvolený postup sa javí ako transparentný.

38. Z Odpovede Inšpektorátu práce adresovanej [REDACTED] zo dňa 22.03.2021 na jej žiadosť k otázke ohľadom čestného prehlásenia osamelej matky vyplýva, že IP uviedol, že ľarcha dôkazov na preukázanie statusu osamelého zamestnanca je na zamestnancovi, na podporu svojich tvrdení musí preložiť relevantný doklad, nakoľko zamestnávateľ nemá možnosť iným spôsobom preveriť oprávnenosť a pravdivosť jeho statusu, ktorý má významný vplyv na jeho zamestnávanie a pracovné podmienky. Je v záujme zamestnanca preukázať uvedené skutočnosti, ktoré výrazným spôsobom zvyšujú jeho ochranu v pracovnoprávných vzťahoch. Relevantný doklad možno nahradiť čestným vyhlásením.

Nimi predložené tlačivo nevykazuje známky diskriminácie ani neobsahuje údaje, ktoré by ako zamestnávateľ nemohol od zamestnanca vyžadovať. Diskriminácia je nerovnaké zaobchádzanie v rovnakej situácii medzi viacerými osobami, teda je potrebný na skonštatovanie diskriminácie komparátor, teda osoba, pri ktorej zamestnávateľ postupoval v rovnakej situácii inak (napr. nepožadoval žiadne relevantné doklady, resp. čestné vyhlásenie u inej osoby, ktorá uviedla, že je osamelý zamestnanec).

39. Podľa čl. 6 Zákonníka práce, ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

40. Podľa čl. 8 posledná veta Zákonníka práce ,pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

Podľa čl. 11 Zákonníka práce ,zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

Podľa § 13 Zákonníka práce, 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 pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

41. Podľa § 40 Zákonníka práce,

(1) Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.

(2) Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.

(3) Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.

(4) Kto je zákonný zástupca mladistvého zamestnanca, ustanovuje osobitný predpis.

(5) Rodinný príslušník na účely tohto zákona je manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.

(6) Tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie.

(9) Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.

(11) Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

42. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná.

Podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

43. Podľa § 64 ods.1 písm. d) Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,

44. Podľa § 77 Zákonníka práce, 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.

45. Podľa § 79 ods. 1 zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

46. Čl. 36 ods. 1 písm. b) Ústavy SR, zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní.

Podľa § 2a ods. 11, písm. b) Zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.

47. Na základe prevedeného dokazovania, zisteného skutkového stavu ako i jeho právnej kvalifikácie dospel súd k záveru, že žaloba žalobkyne, ktorou sa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 28.05.2021 dané žalovaným žalobkyni podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce a určenia, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá, nie je dôvodná.

48. Podľa konštantnej judikatúry základnými predpokladmi platnosti výpovede z dôvodu

organizačných zmien sú:

- existencia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene,
- prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene musí sledovať deklarovaný cieľ, a to zmenu úloh, technického vybavenia zamestnávateľa, zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu,
- nadbytočnosť zamestnanca,
- príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

49. Základnou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede je prijatie rozhodnutia o organizačných zmenách. Musí ísť o rozhodnutie zamestnávateľa, ktoré v mene zamestnávateľa právnickej osoby podpisuje osoba oprávnená konať. Rozhodnutie tiež musí obsahovať dátum jeho prijatia, ako aj dátum, od ktorého je organizačná zmena účinná. Dátum prijatia (podpisu) organizačnej zmeny musí vždy predchádzať dňu podania výpovede. Rozhodnutie o organizačných zmenách nesmie byť prijaté až po podaní výpovede. Naopak dátum účinnosti organizačnej zmeny môže zamestnávateľ určiť tak, aby sa zhodoval s predpokladaným dňom uplynutia výpovednej doby. V prípade, ak účinnosť organizačnej zmeny nastane skôr ako stihne uplynúť výpovedná doba, je daná prekážka v práci na strane zamestnávateľa a zamestnanec až do uplynutia výpovednej doby nemusí chodiť do práce, nakoľko jeho pracovné miesto je už zrušené. Za tento čas ale zamestnancovi patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. Odporúča sa tiež, aby prílohu písomného rozhodnutia zamestnávateľa tvorila nová organizačná štruktúra zamestnávateľa, ktorá mení predchádzajúcu organizačnú štruktúru a zohľadňuje zrušené pracovné miesto.

50. V prípade súdneho sporu musí zamestnávateľ preukazovať existenciu písomného rozhodnutia o organizačnej zmene. V prípade, ak zamestnávateľ znižuje celkový počet rovnakých pracovných miest, nemusí zdôvodňovať výber zamestnanca, ktorému dal výpoveď. Ak teda zamestnávateľ z celkového počtu 3 pracovných miest - skladník, zruší jedno pracovné miesto, je jeho výlučným právom zvoliť konkrétneho zamestnanca - skladníka, ktorému dá výpoveď. Toto svoje rozhodnutie už nemusí zdôvodňovať a nepodlieha prieskumu súdu, pokiaľ zamestnávateľ neporušil svojim výberom zákaz diskriminácie.

51. Rozhodnutie o organizačných zmenách nesmie byť účelové - musí vždy sledovať zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov objektívne vyvolanú zmenou organizácie práce. Súd v konaní o neplatnosti výpovede vždy skúma, či nebolo rozhodnutie o organizačných zmenách prijaté účelovo len s cieľom podania výpovede konkrétnemu zamestnancovi bez toho, aby objektívne zanikla potreba vykonávať jeho prácu. Súd v takom prípade zisťuje, či zamestnávateľ neinzeruje uvoľnenú pracovnú pozíciu, či prácu prepusteného zamestnanca nezačal vykonávať iný zamestnanec, či nebola jeho práca rozdelená medzi ostatných zamestnancov, a teda či potreba výkonu práce prepusteného zamestnanca naozaj zanikla a v akom rozsahu.

52. Výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je možné dať zamestnancovi len v prípade, ak je v čase podania výpovede nadbytočný, teda počet zamestnancov presahuje znížený počet pracovných miest. Ak po prijatí rozhodnutia o organizačných zmenách pred podaním výpovede zamestnancovi nastane iná zmena v počte zamestnancov pracujúcich na rovnakých pozíciách, napr. iný zamestnanec podá výpoveď alebo sa dohodne na skončení pracovného pomeru, počet pracovných miest a zamestnancov sa vyrovná a zamestnanec prestáva byť nadbytočný. Rovnaká situácia by nastala, ak by v danom čase tehotná zamestnankyňa nastúpila na materskú dovolenku. V takom prípade, aj ak je prijaté rozhodnutie o organizačných zmenách, zamestnanec prestáva byť nadbytočným a dôvod výpovede zaniká. Aby bol daný dôvod výpovede, nestačí, aby bolo prijaté rozhodnutie o organizačných zmenách a zamestnanec sa stal nadbytočným. Súd vždy skúma, či nadbytočnosť zamestnanca nespôsobil zamestnávateľ aj ďalšími úkonmi. Táto situácia môže nastať, ak by po prijatí

rozhodnutia o organizačných zmenách zamestnávateľ vytvoril iné pracovné miesto s obdobným popisom pracovnej činnosti a na toto miesto by prijal nového zamestnanca. Formálne síce pôvodné pracovné miesto zrušil, ale prácu zamestnanca zároveň prideliť inému novoprijatému zamestnancovi. V takom prípade sa prepustený zamestnanec nestal nadbytočný v príčinnej súvislosti s prijatou organizačnou zmenou ale v súvislosti s prijatím iného zamestnanca. Zamestnanec by sa preto stal nadbytočným v dôsledku inej skutočnosti ako v dôsledku prijatej organizačnej zmeny a výpoveď by súd určil za neplatnú.

53. Súd síce nepreskúmava výber konkrétneho nadbytočného zamestnanca, avšak v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce prísne posudzuje splnenie všetkých hmotnoprávných podmienok podanej výpovede (medzi ďalšie podmienky patrí povinnosť ponuky inej vhodnej práce (§ 63 ods. 2) a prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov (§ 74). Nesplnenie čo i len jednej z vyššie uvedených náležitostí má za následok určenie skončenia pracovného pomeru za neplatné.

54. V danej veci nebolo sporné, že žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe Pracovnej zmluvy odo dňa 01.08.2017 s dohodnutým druhom práce Marketingový manažér.

55. Žalovaný dňa 21.01.2021 prijal Rozhodnutie predstavenstva spoločnosti [REDAKOVANÉ] zo Zasadnutia konaného dňa 21.01.2021 za využitia prostriedkov elektronickej komunikácie č. 01/2021, podľa ktorého za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladienia vyťaženia zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce na Oddelení logistiky a plánovania; Odbore ekonomiky, Odbore zákazníckeho servisu a Oddelení marketingu žalovaný schválil organizačnú zmenu v systemizácii pracovných miest s účinnosťou od 01.04.2021, okrem iných aj na oddelení 0303 Marketing, kde došlo k takej zmene, že sa znížil počet zamestnancov o 1 pracovné miesto, a to miesto Marketingový manažér. Uvedené rozhodnutie sa dotklo aj pracovných miest na 0420 - Oddelení logistiky a plánovania, 0200 - Odbore ekonomiky a 033 - Odbore zákazníckeho servisu, došlo k zníženiu počtu zamestnancov na pracovných pozíciách o: - 2 pracovné miesta, a to miesta Referent zákazníckeho servisu na 0300 - Odbore zákazníckeho servisu a došlo tiež k zlúčeniu pracovných činností pracovného miesta Referent administratívy na 0420 - oddelenie logistiky a plánovania a pracovného miesta Pokladnička na 0200- Odbor ekonomiky do jedného pracovného miesta pod názvom Pokladnička, referent administratívy.

56. Z vykonaného dokazovania ďalej vyplynulo, že dňa 28.05.2021 dal žalovaný žalobkyni Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorú odôvodnil tým, že na základe písomného Rozhodnutia žalovaného č. 01/2021, ktoré bolo prijaté za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladienia vyťaženia zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce na Oddelení logistiky a plánovania; Odbore ekonomiky, Odbore zákazníckeho servisu a Oddelení marketingu je potrebné znížiť počet pracovných miest. Žalovaný vo výpovedi danej žalobkyni tiež uviedol, že žalobkyňa relevantným dokladom (napr. čestným prehlásením) nepreukázala status osamelého zamestnanca podľa ustanovenia § 40 Zákonníka práce, a to aj napriek niekoľkým výzvam zo strany žalovaného, čím žalovaný nemal žiadnu právnu prekážku k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu zrušenia pracovného miesta. Zamestnávateľ nemá k dispozícii inú vhodnú prácu, preto nemá možnosť žalobkyňu naďalej zamestnávať. Podľa bodu 10. výpovede, v zmysle § 74 Zákonníka práce, zamestnávateľ vopred prerokoval skončenie pracovného pomeru výpoveďou so zástupcami zamestnancov dňa 21.05.2021.

57. Žalobkyňa v žalobe namietala, že výpoveď je neplatná, pretože dôvody pre výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti neboli dané, pričom formálne síce mohli byť zo strany žalovanej dodržané všetky zákonné ustanovenia pre naplnenie tohto výpovedného dôvodu a následne aj

dodrжанá dvojmesačná doba, počas ktorej nie je možné pre to isté zrušené pracovné miesto prijať nového zamestnanca, avšak neplatnou je aj taká výpoveď zamestnávateľa, keď účelom tohto právneho úkonu je obchádzanie zákona, resp. sa tento právny úkon prieči dobrým mravom. Žalobkyňa ani jej právny zástupca v žalobe ani v priebehu konania bližšie tieto tvrdenia, že účelom výpovede žalovaného bolo obchádzanie zákona a výpoveď sa prieči dobrým mravom, pre ktoré mala byť výpoveď neplatná, nezrejmili a nešpecifikovali. Žalobkyňa na pojednávaní uviedla, že koncom februára mala telefonicky rozhovor s p. [REDACTED] aj [REDACTED] a [REDACTED], bolo jej vysvetlené, že jej miesto bolo vyškrtnuté, ale osoba, ktorú zaučila na jej miesto a pracovala počas jej materskej dovolenky na jej mieste, zostala naďalej pracovať u žalovaného a ona má za to, že výpoveď nie je platná a to preto, že osobu, ktorú ona zaškolila a mala ju formálne zastupovať, zostala pracovať u žalovaného a ako druhý dôvod neplatnosti výpovede uviedla, že je osamelá matka.

58. Z prevedeného dokazovania, najmä z predložených listinných dôkazov - Rozhodnutia predstavenstva spoločnosti [REDACTED] zo Zasadnutia konaného dňa 21.01.2021 za využitia prostriedkov elektronickej komunikácie č. 01/2021, z Výpovede danej žalobkyne žalovaným podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 28.05.2021, z výsluchu svedkov [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] a [REDACTED] mal súd preukázané, že zo strany zamestnávateľa boli dodržané všetky základné predpoklady platnosti výpovede z dôvodu organizačných zmien, a to- existencia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene,-prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene sledovalo deklarovaný cieľ, a to zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti za účelom zvýšenia efektivity práce z dôvodu výrazného poklesu objednávok a zosúladenia vyťaženia zamestnancov na jednotlivých odboroch a oddeleniach a tým zníženia požiadaviek na množstvo práce okrem iných na aj na Oddelení marketingu práce,- nadbytočnosť zamestnanca (žalobkyne) a príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca (žalobkyne), prerokovanie skončenie pracovného pomeru výpoveďou so zástupcami zamestnancov dňa 21.05.2021.

59. Z výpovede svedka [REDACTED] [REDACTED] člena predstavenstva žalovaného vyplynulo, že u žalovaného mali dve pozície, ktoré boli zamerané na oblasť marketingu a na základe aktuálnej situácie zákaziek, rozvoja biznisu padlo rozhodnutie, že im stačí na pokrytie potrieb iba jedna pozícia a jedno miesto bude zrušené. Potom za prítomnosti [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] a p. [REDACTED], ktorému podliehala v organizačnej štruktúre žalobkyňa, oboznámili žalobkyňu elektronicky o organizačnej zmene dňa 17.02.2021. V dobe, keď bola prijatá žalobkyňa do zamestnania, v Rakúskej centrále spoločnosti bola zamestnaná v oblasti marketingu ešte jedna pani [REDACTED]. Najprv bola druhá pracovníčka [REDACTED]. prijatá na zastupovanie žalobkyne počas PN a materskej dovolenky, potom p. [REDACTED] odišla zo spoločnosti a pracovná zmluva druhej zamestnankyne bola zmenená na dobu neurčitú. Pred zrušením jedného miesta boli dve pozície marketingového manažéra. Pozíciu marketingového manažéra u žalovaného počas materskej dovolenky žalobkyne vykonávala v celom období p. [REDACTED].

60. Z výpovede svedkyne [REDACTED], vedúcej odboru riadenia ľudských zdrojov vyplynulo, že žalobkyňa nastúpila dňa 01.08.2017 na pozíciu marketingový manažér, na tejto pozícii bola do skončenia pracovného pomeru. V roku žalobkyňa 2018 oznámila, že je tehotná. Všetko vždy oznámila načas, pokiaľ išlo o nástup na PN alebo na MD. Po oznámení jej tehotenstva sa rozprávali, či budú jej pozíciu nahrádzať, a kedy je najvhodnejší čas. Žalobkyňa išla na rizikové tehotenstvo v polovici októbra 2018, tak museli hľadať za ňu náhradu. Prijali p. [REDACTED], ktorá bola prijatá na zastupovanie žalobkyne počas materskej dovolenky na dobu určitú. Mali zostať pozície aj žalobkyne, aj novej zamestnankyne. Na Slovensku mali byť dve pozície, jedná bola ešte v Rakúsku. Keď bola už žalobkyňa na materskej dovolenke, tak sa menil pracovný pomer p. [REDACTED] na dobu neurčitú od 01.05.2019. Táto zamestnankyňa mala sľúbené, že keď skončí manažérka v Rakúsku, mali by byť dve v SR tak, že bude mať potom pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

61. Z výpovede [REDAKOVANÉ], zamestnankyne žalovaného vyplynulo, že pracuje u žalovaného na pozícii manažér marketingovej komunikácie od decembra roku 2018. Pracovala u žalovaného tak, že kým neuplynie výpovedná lehota zamestnankyne p [REDAKOVANÉ] z Rakúska, tak bude na zastupovanie za žalobkyňu. Od 01.05.2019 došlo k zmene pracovnej zmluvy tak, že jej pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Pred začatím výkonu práce u žalovaného, prvé mesiace bola v kontakte so žalobkyňou telefonicky, táto ju zaučala a vysvetľovala jej. Od jej nástupu po návrat žalobkyne z materskej dovolenky iba ona vykonávala prácu na pozícii marketingového manažéra a aj v súčasnosti vykonáva túto pozíciu ona sama. Už keď bola na prijímacom pohovore, bolo jej povedané, že budú dve pozície marketingového manažéra a keď bude skončený pracovný pomer s [REDAKOVANÉ] v Rakúsku, tak bude prijatá na dobu neurčitú.

62. Z hore uvedeného vyplynulo, že tvrdenie žalobkyne, že výpoveď je neplatná ,pretože dôvody pre výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti neboli dané, pričom formálne síce mohli byť zo strany žalovanej dodržané všetky zákonné ustanovenia pre naplnenie tohto výpovedného dôvodu a následne aj dodržaná dvojmesačná doba, počas ktorej nie je možné pre to isté zrušené pracovné miesto prijať nového zamestnanca, avšak neplatnou je aj taká výpoveď zamestnávateľa, keď účelom tohto právneho úkonu je obchádzanie zákona, resp. sa tento právny úkon prieči dobrým mravom ,nebolo preukázané a ani dôvodné. Žalovaný splnil všetky formálne aj hmotnoprávne podmienky výpovede danej žalobkyňi podľa §63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce tak, ako je to popísané vyššie, pričom súd nezistil, že by účelom výpovede žalovaného danej žalobkyňi bolo obchádzanie zákona, resp. by sa výpoveď priečila dobrým mravom. V prípade, ak zamestnávateľ znižuje celkový počet rovnakých pracovných miest, nemusí zdôvodňovať výber zamestnanca, ktorému dal výpoveď. toto svoje rozhodnutie už nemusí zdôvodňovať a nepodlieha prieskumu súdu, pokiaľ zamestnávateľ neporušil svojim výberom zákaz diskriminácie, čo v danom prípade preukázané nebolo (že zamestnávateľ - žalovaný svojim výberom porušil zákaz diskriminácie).

63. Žalobkyňa tiež namietala, že u nej bol v čase doručenia výpovede z pracovného pomeru daný zákaz výpovede podľa § 64 ods. 1 písm. d) ZP, t.j. že mala postavenie osamelého zamestnanca starajúceho sa o dieťa mladšie ako tri roky, a že písomným podaním zo dňa 24.02.2021 informovala žalobcu o statuse osamelého zamestnanca starajúceho sa o maloleté dieťa mladšie ako tri roky a v súlade s § 40 ods. 11 Zákonníka práce jej okamihom doručenia tohto oznámenia vzniklo postavenie osamelého zamestnanca.

64. Podľa ustanovenia § 40 odsek 1 Zákonníka práce, osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena. Z hľadiska viacerých právnych nárokov, osamelí zamestnanci podľa Zákonníka práce podliehajú zvýšenej právnej ochrane. Aby zamestnanec mal túto ochranu , musí splniť určité podmienky, buď - žije sám (rozhodujúci je faktický stav), alebo -je slobodný, ovdovený alebo rozvedený, alebo je osamelý z iných vážnych dôvodov. Tento stav by nemal byť jednorazový, ale trvalejší a rozhodne by mal existovať v čase, keď príslušný pracovnoprávny nárok vznikne.

65. Na základe citovaného § 40 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je oprávnený požadovať na preverenie tvrdenia osamelosti od zamestnanca/zamestnankyne preukázanie osamelosti predložením relevantných dokladov, či už rozhodnutie súdu o rozvode, úmrtný list manžela alebo čestné vyhlásenie o osamelosti, a v takom znení špecifikovať povinnosti osamelého zamestnanca v pracovnom poriadku. Ťarcha dôkazov na preukázanie statusu osamelého zamestnanca je na zamestnancovi, na podporu svojich tvrdení musí predložiť relevantný doklad, nakoľko zamestnávateľ nemá možnosť iným spôsobom preveriť oprávnenosť a pravdivosť jeho statusu, ktorý má významný vplyv na jeho zamestnávanie a pracovné podmienky. **Je v záujme zamestnanca preukázať uvedené skutočnosti,**

ktoré výrazným spôsobom zvyšujú jeho ochranu v pracovnoprávných vzťahoch. Relevantný doklad možno nahradiť čestným vyhlásením. Takéto stanovisko zaujal aj Inšpektorát práce v odpovedi zo dňa 22.03.2021, ktorého žalovaný požiadal o jeho stanovisko ohľadom žiadosti žalovaného, aby žalobkyňa na preukázanie statusu osamelej matky predložila čestné prehlásenie.

66. Z dokazovania výsluchom svedkyne [REDAKOVANÉ] vyplynulo, že žalobkyňa oznámila, že nastupuje do práce po materskej dovolenke dňa 01.03.2021, dohodli si stretnutie na deň 07.02.2021, kde bol prítomný [REDAKOVANÉ], [REDAKOVANÉ] a ona a informovali žalobkyňu, že objednávky klesajú a žalobkyňa povedala, že chce nastúpiť, že tak sa dohodli a že je osamelá matka. Keď sa jej pýtala od kedy, povedala, že odteraz, povedala žalobkyňi, že to má oznámiť zatiaľ e-mailom, a že budú v kontakte. Tá informácia pôsobila prekvapivo, nakoľko všetko oznamovali do 5 dní, čo sa týka zmien, aj žalobkyňa predtým oznamovala všetko načas. Dňa 29.03.2021 žalobkyňa doručila žalovanému písomné oznámenie e-mail, ktorým žalobkyňa oznámila žalovanému, že podľa § 40 ods. 11 Zákonníka k dnešnému dňu je osamelý zamestnancom, slobodnou ženou trvale sa starajúcou o vlastné neplnoleté dieťa.

Následne e-mailom opakovane žiadali, aby žalobkyňa predložila doklad o tom, že je osamelá, informovala sa aj na inšpektoráte práce, kde jej bolo povedané, že je možné žiadať čestné prehlásenie. Vytvorili tlačivo, aby to mala jednoduchšie žalobkyňa. Žalobkyňa tvrdila, že to nie je v súlade s dobrými mravmi, aby predložila čestné prehlásenie. IP povedalo, že to môže povedať hocikto, že je osamelý, má to preukázať čestným prehlásením. Bolo im oznámené, že to nie je v rozpore so zákonom. Mali aj stretnutie so žalobkyňou dňa 03.05.2021, kde bola prítomná aj p. [REDAKOVANÉ] a žiadali žalobkyňu, aby im predložila čestné prehlásenie, inak nemôžu rozhodnúť v jej prospech. Žalobkyňa odmietla, že ona sa v tom nevyzná, že nie je ich občan. Dávali jej oznámenie o prekážke v práci od 03.05.2021, nakoľko dovtedy mala ešte OČR. Oznámila im žalobkyňa na stretnutí, že bude komunikovať iba prostredníctvom právnik. Nikto sa neozval ich právnikovi. Dňa 21.5.2021 prerokovali výpoveď so zamestnaneckou radou, ktorú si prevzala žalobkyňa a pracovný pomer skončil dňa 31.8.2021.

67. Ako už bolo vyššie uvedené, pokiaľ neexistuje žiadny relevantný doklad o statuse osamelého zamestnanca, nahrádza ho čestné prehlásenie (vyhlásenie), nakoľko žalovaný ako zamestnávateľ nemá možnosť iným spôsobom preveriť oprávnenosť a pravdivosť zamestnancom tvrdeného statusu osamelého zamestnanca. Žalovaný e-mailom zo dňa 12.03.2021 žiadal žalobkyňu o doloženie originálu čestného prehlásenia o statuse osamelej matky s potrebnými náležitosťami a originál podpisom. Žalobkyňa čestné prehlásenie žalovanému nedoručila, nakoľko tvrdila, že žalovaný porušuje ochranu osobných údajov a zároveň tvrdila, že požiadavka žalovaného v zákone nemá oporu. Napriek vysvetleniu a predloženiu Stanoviska Inšpektorátu práce o tom, že zamestnankyňa má predložiť žalovanému relevantný doklad o preukázaní jej statusu, žalobkyňa tak neurobila. Žalovaný právne predpisy neobchádzal, ani nežiadal žiadne dokumenty, ktoré by nemali oporu v právnych predpisov, preto tvrdenie žalobkyne o obchádzaní zákona príp. konanie zamestnávateľa, ktoré sa prieči dobrým mravom, nie je dôvodné.

68. Dňa 07.02.2018 bola žalobkyňa preškolená z interných predpisov žalovaného OS 01/11 Pracovný poriadok, účasť na školení potvrdila vlastnoručným podpisom. Povinnosťou zamestnanca podľa Pracovného poriadku žalovaného, časť 5.2 Povinnosti zamestnancov a 5.2.2 Základné povinnosti zamestnancov (§ 81 ZP) je zamestnanec povinný podľa bodu g) (interného predpisu) do piatich pracovných dní písomne oznamovať zamestnávateľovi všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, zmenu bankového spojenia k zasielaniu výplaty na účet, priznanie starobného alebo invalidného dôchodku a zmeny v osobných pomeroch zamestnanca napr. sobáš, rozvod, narodenie a úmrtie člena rodiny, vojenský pomer, zverenie dieťaťa na základe rozhodnutia súdu, striedavá starostlivosť a iné zmeny, ktoré majú vplyv na sociálne a zdravotné poistenie a

výpočet dane zo mzdy a pod. Žalobkyňa si túto svoju povinnosť, ktorú mala ako zamestnanec žalovaného, riadne nespĺnila. Žalobkyňa svoj status osamelej zamestnankyne žalovanému iba oznámila bez predloženia relevantného dokladu resp. čestného vyhlásenia, a to až v čase, keď jej žalovaný oznámil skutočnosť ohľadom organizačnej zmeny, pričom keď sa v tom čase žalobkyne zamestnankyňa žalovaného opýtala, odkedy je osamelou zamestnankyňou, odpovedala jej, že odteraz, túto skutočnosť teda riadne neoznámila a ani v lehote, ako jej to ukladá pracovný poriadok žalovaného.

69. Žalovaný preto v čase, kedy dal žalobkyni výpoveď podľa §63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, neporušil zákaz výpovede v zmysle § 64 ods.1 písm. d) Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, nakoľko žalobkyňa v čase dania jej výpovede k preukázaniu skutočnosti, že je osamelou zamestnankyňou starajúcou o dieťa mladšie ako tri roky, odmietla žalovanému predložiť relevantný doklad resp. čestné vyhlásenie napriek viacerým výzvam zo strany žalovaného, žalovaný pre nepreukázanie statusu osamelého zamestnanca žalobkyňou podľa ustanovenia § 40 Zákonníka práce teda mohol skončiť so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou podľa §63 ods.1 písm. d) ZP.

70. Na základe hore uvedeného súd dospel k záveru, že žaloba žalobkyne o určenie neplatnosti výpovede a v časti, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalobcom trvá, nie je dôvodná. Výpoveď zamestnávateľa daná žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce bola daná platne, žalovaný nedal žalobkyni výpoveď v ochrannnej dobe v zmysle §64 ods.1 písm. d) Zákonníka práce, pracovný pomer žalobkyne u žalovaného ďalej netrvá, preto súd rozhodol čiastočným rozsudkom tak, že žalobu žalobkyne v tejto časti ako nedôvodnú zamietol.

71. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd podľa §-u 255 ods.1 CSP tak, že žalovanému, ktorý mal vo veci plný úspech, priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. O výške nároku na náhradu trov konania rozhodne vyšší súdny úradník samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku.

P o u č e n i e :

Proti tomuto rozsudku **možno** podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, a akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvod) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a príloh tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis s prílohami, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva

v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
e) súd prvej inštancie nevykonával navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam
g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené alebo
h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uzneseniu súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

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

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

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Exekučný poriadok).

V Topoľčanoch dňa 20. júna 2022

sudkyňa