

Súd: Okresný súd Topoľčany
Spisová značka: 11Cpr/34/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4118203027
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 05. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vlastimil Valkovič
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2019:4118203027.7

Medzitýmny rozsudok

Okresný súd Topoľčany sudcom JUDr. Vlastimilom Valkovičom v právnej veci žalobkyne: C. C., R.. XX.XX.XXXX, D. D. XX, XXX XX U. K., zastúpená: Mgr. Jana Hoksová, advokátka so sídlom J. Kalinčiaka 13, 951 87 Volkovce proti žalovanému: Mesto Zlaté Moravce, so sídlom 1. mája 2, 953 01 Zlaté Moravce, IČO: 00308676, v konaní o určenie neplatnosti výpovede a priznanie nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru a náhrada mzdy , takto

rozhodol:

I. Súd určuje, že výpoveď daná žalobkyni zo dňa 12.10.2017 doručovaná na jej adresu 30.10.2017 , podľa ktorej pracovný pomer sa skončil 31.1.2018 je **n e p l a t n á**.

II. Súd určuje, že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom naďalej **t r v á** .

III. O trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým rozhodne súd o celom uplatnenom procesnom nároku.

o d ô v o d n e n i e :

I./ Žalobkyňa podala žalobu o neplatnosti výpovede, ktorú odôvodnila tak, že uzatvorila pracovný pomer na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 20.1.2003 v znení platných dodatkov s dohodnutým druhom práce vo funkcii referentka oddelenia.

Dňa 30.10.2017 žalobkyni bola zo strany žalovaného doručovaná písomnosť a to výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, pričom svoje rozhodnutie oprel o zdôvodnenie tým, že vraj žalobkyňa neprijala ponuku iného vhodného pracovného miesta a žalovaný nemá možnosť ju ďalej zamestnávať. Rovnako vo výpovedi je uvedené, že táto bola zároveň aj prerokovaná zástupcami zamestnancov a to so zástupcami Základnej organizácie SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach a to dňa 11.10.2017. Pracovný pomer mal skončiť uplynutím 3 mesačnej výpovednej lehoty, ktorá mala začať plynúť nasledujúci mesiac po doručení výpovede, t.j. 1.11.2017 do 31.1.2018. V tejto súvislosti dáva do pozornosti aj tú skutočnosť, že hoci žalovaný mal záujem ukončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, bolo povinnosťou zamestnávateľa v zmysle § 76 ods. 1 ZP vyplatiť odstupné v rozsahu 3 - mesačného priemerného zárobku a to v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru, čo splnené nebolo.

Listom zo dňa 29.1.2017 oznámila zamestnávateľovi- žalovanému, že výpoveď pokladá za neplatnú a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a prideľovaní práce podľa pracovnej zmluvy a to aj po uplynutí výpovednej doby, čo však žalovaný nerešpektuje a aj napriek predchádzajúcemu súdnemu konaniu OS Nitra č.k. 19 C 171/2011, kde bolo právoplatne rozhodnuté, že jej predchádzajúca výpoveď je neplatná a pracovný pomer trvá, žalovaný od 19.4.2016 túto skutočnosť nerešpektuje a prácu žalobkyni neprideľuje, čím vzniká prekážka na strane zamestnávateľa pri plnení pracovných úloh žalobkyňou.

Určenia, že skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného je neplatné, sa žalobkyňa dovoľáva z dôvodu, že v zmysle Zákonníka práce neboli zo strany odporcu splnené zákonné platnosti výpovede a

to v otázke riadneho doručenia zákonným spôsobom podľa §38 nasl. ZP a rovnako sú aj pochybnosti o naplnení hmotnoprávnych podmienok v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP.

Zákonník práce v platnom znení jasne a striktné určuje podmienky doručovania písomnosti zo strany zamestnávateľa adresované svojmu zamestnancovi, najmä čo sa týka vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru, pričom ako posledný možný spôsob sa použije na doručenie posledná možnosť, doručenie poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Písomnosti prostredníctvom poštového podniku zasiela zamestnávateľ na poslednú známu adresu zamestnanca s doručenkou a s poznámkou „do vlastných rúk“. Ak prevzala takúto zásielku iná osoba než zamestnanec, nebola tým splnená povinnosť zamestnávateľa doručiť túto písomnosť. Môže sa stať, že výpoveď zamestnávateľa bola doručená napr. zamestnancovej manželke alebo inému plnoletému členovi jeho domácnosti. Keby malo byť takéto doručenie perfektné, muselo by vyššie uvedené ustanovenie obsahovať, že ak nebude adresát zastihnutý, hoci sa v mieste doručenia zdržuje, doručí sa inej osobe zdržujúcej sa v byte, mieste doručenia. Tento spôsob doručenia však Zákonník práce nepripúšťa, preto ani nie je rozhodujúce, kedy a či vôbec osoba, ktorá písomnosť prevzala, ju doručila zamestnancovi. Majú za to, že v danom prípade nemôžu nastať zákonné účinky spojené s doručením výpovede. Poštovým podnikom doručená zásielka zamestnávateľa sa považuje za doručenú, ak:

- Zamestnanec zásielku prevezme (zamestnávateľovi sa vráti doručienka s podpisom zamestnanca a dňom jej prevzatia), Zamestnanec výslovne vráti zásielku zamestnávateľovi ako nedoručenú, - zamestnanec svojim konaním doručenie zásielky zmaril, napr. ide o prípad, ak zamestnanec nenahlási zamestnávateľovi zmenu svojho trvalého pobytu a zamestnávateľ zašle výpoveď na poslednú známu adresu, pričom zásielka sa vráti späť s tým, že adresát sa odsťahoval, ide o marenie doručenia nesplnením povinností oznámiť zamestnávateľovi svoju novú adresu.

V prípade žalobkyne došlo zo strany žalovaného k opätovnému pochybeniu zákonných podmienok doručovania danej výpovede, nakoľko táto nebola adresovaná zamestnancovi doručenkou s označením ako „do vlastných rúk“, pričom túto v čase jej neprítomnosti prevzala jej matka a nie samotná žalobkyňa. Vzhľadom na tieto uvedené skutočnosti, ako aj s poukazom na ďalšie dôvody, ktoré budú bližšie špecifikované v rámci pojednávania, považuje výpoveď za neplatnú.

Keďže žalobkyňa splnila zákonnú podmienku oznámenia žalovanému, ako svojmu zamestnávateľovi, že trvá na jej ďalšom zamestnaní, ktoré tento neumožnil, v zmysle § 79 ZP si uplatňuje aj náhradu mzdy počnúc dňom 1.2.2018 a tiež úroky z omeškania platné k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu až do zaplatenia.

Na základe týchto skutočností navrhuje, aby súd po vykonanom dokazovaní vyniesol tento rozsudok: Súd určuje, že výpoveď daná žalobkyni zo dňa 12.10.2017, doručovaná na jej adresu dňa 30.10.2017, podľa ktorej pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom naďalej trvá.

Žalovaný je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy počnúc dňom 1.2.2018 vo výške 729,18 eur mesačne do zaplatenia ako aj úroky z omeškania vo výške 5% od 1.2.2018 až do zaplatenia, náhradu nákladov spojených s týmto konaním, ako aj trovy právneho zastúpenia a to všetko do troch dní od nadobudnutia právoplatnosti rozsudku.

Žalobkyňa vo svojom vyjadrení zo dňa 12.6.2018 uviedla, že žalovaný poslal žalobkyni výpoveď poštou ako doporučenú zásielku, nie ako list žalobkyni nejakú písomnosť a preto ona samotná nemohla vedieť, čo jej týmto listom žalovaný doručuje.

Znovu dávajú do pozornosti § 38 Zákonníka práce. Majú za to, že písomnosť mala byť označená obálkou „do vlastných rúk“, vtedy by si ju mohla prevziať jedine žalobkyňa, jej matka len s jej súhlasom - splnomocnením, čiže majú za to, že výpoveď daná žalobkyni je neplatná. Žalovaný zle označil zásielku a teraz sa snaží vinu hodiť na poštový podnik, ktorý doručoval obyčajnú doporučenú zásielku.

Z formulácie ust. § 38 ZP vyplýva, že zákonodarca v prípade písomnosti zamestnávateľa uprednostňuje priame doručovanie pred doručovaním sprostredkovaným poštou. Ide o kogentné ustanovenie Zákonníka práce. Pokiaľ ide o písomnosti zamestnanca, je spôsob doručovania upravený alternatívne. Písomnosti, ktoré sú doručované poštou, musia byť doručené, v prípade písomnosti zamestnávateľa navyše s poznámkou „do vlastných rúk“. Rovnako hovorí aj súdna prax (B9/1985), pokiaľ zamestnávateľ doručuje písomnosti poštou, musí ich poslať ako doporučenú zásielku do vlastných rúk, ak túto zásielku prevzala iná osoba než zamestnanec, nebola tým splnená povinnosť zamestnávateľa doručiť túto písomnosť. Pri doručovaní poštou zamestnávateľ zasiela písomnosť na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, nemá teda povinnosť zisťovať prípadnú novú adresu.

Ďalej dávajú do pozornosti aj tú skutočnosť, že podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, bolo povinnosťou zamestnávateľa v zmysle § 76 ods. 1 ZP vyplatiť odstupné žalobkyni v rozsahu 3-mesačného priemerného zárobku a to v najbližšom výplatnom termíne po skončení PP, čo splnené nebolo.

Žalovaný má na svojej internetovej stránke zverejnenú organizačnú štruktúru Mestského úradu, kde sa do 31.3.2018 ako aj v novej OS platnej od 1.4.2018 nachádza voľné pracovné miesto - referát registratúrneho strediska. Na základe uvedeného, ako môže žalovaný tvrdiť, že sú splnené podmienky dania výpovede žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a to aj po prerokovaní zástupcami odborov, keď doposiaľ nedošlo k zániku voľného pracovného miesta. Na základe uvedeného aj samotný dôvod dania výpovede „z nadbytočnosti“ považuje žalobkyňa za neplatný, keďže neboli splnené zákonné podmienky platnosti danej výpovede.

V súvislosti s vyššie uvedeným, žiada súd, aby v zmysle platných ustanovení CSP, neprihliadal na žiadne navrhované dôkazy žalovaného, nakoľko sú jednak právne irelevantné a tieto neboli riadne a včas predložené, aby vo veci rozhodol v súlade s podanou žalobou, ako aj o nárokoch žalobkyne.

2./ Žalovaný vo svojom vyjadrení zo dňa 23.4.2018 uviedol, že pracovnou zmluvou zo dňa 20.1.2003 bol žalobca prijatý do pracovného pomeru na pozíciu „referent pre kultúru a šport“. Uvedená pracovná pozícia zanikla na základe Rozhodnutia žalovaného formou organizačnej zmeny. Táto organizačná zmena bola v súlade s §237 Zákonníka práce v znení do 31.8.2001 prerokovaná dňa 11.3.2011 so Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach, pričom základná odborová organizácia vyslovila s touto organizačnou zmenou súhlas. Uvedená organizačná zmena bola účinná od 14.3.2011. Následne žalovaný so Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach prerokoval dňa 18.3.2011 aj výpovede nadbytočných zamestnancov, teda aj výpoveď danú žalobcovi, ktorá ale nie je predmetom tohto sporu.

Na základe vyššie uvedenej organizačnej zmeny a následnej výpovede danej žalobcovi je na Okresnom súde vedené konanie č.k. 19C/171/2011. Na základe Uznesenia Okresného súdu v Nitre č.k. 19C/171/2011 - 381 zo dňa 29.9.2014 bolo určené, že výpoveď daná žalobcovi dňa 18.3.2011 je neplatná, čo bolo potvrdené Rozsudkom Krajského súdu v Nitre č.k. 8Co/510/2015-426 zo dňa 4.2.2016 právop. 19.4.2016. Avšak pracovná pozícia - referent pre kultúru a šport - bola na základe vyššie uvedenej a platnej organizačnej zmeny zo dňa 11.3.2011 účinnej od dňa 14.3.2011 zanikla. Teda v súčasnosti sa v organizačnej štruktúre nenachádza a žalovanej nemožno pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy.

Žalovaný na základe uvedeného, vydal dňa 11.9.2017 Rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou bolo vytvorených 6 pracovných pozícií na viacerých oddeleniach mestského úradu, z toho 5 pracovných pozícií pre budúcich zamestnancov, ktorí by boli prijatí na obdobie 9 mesiacov a to na základe projektu „praxou k zamestnaniu“, vedeného príslušným Úradom práce sociálnych vecí a rodiny a 1 pracovná pozícia pre žalobcu na časovo neohraničené obdobie s názvom „referent registratúrneho strediska“.

Došlo teda k vytvoreniu nového dlhodobého pracovného miesta v organizačnej štruktúre pre žalobcu, a ktorá je účinná od 1.10.2017 a to pracovnej pozície na oddelení vnútornej správy a služieb občanom - referent registratúrneho strediska. Žalovaný uvádza, že Zákonník práce ani žiadny iný právny predpis neukladá žalovanému povinnosť vytvoriť pracovné miesto pre zamestnanca v prípade, že jeho pracovné miesto zaniklo, ale podľa rozhodnutia súd č.k. 19C/171/2011 súd určil, že výpoveď daná žalobcovi ešte v roku 2011 je neplatná.

Žalovaný v snahe pridelovať žalobcovi prácu na pozícii referenta, o ktorú prácu neustále prejavoval záujem, ponúkol toto novovytvorené pracovné miesto žalobcovi listom 125/21451/2017 zo dňa 12.9.2017, ktorý žalobca prevzal dňa 18.9.2017.

Pri ponuke iného vhodného pracovného miesta „referent registratúrneho strediska“ žalovaný vychádzal zo zákonných ustanovení vzťahujúcich sa na ponuku práce, ktorá spĺňa predovšetkým priestorové a vecné kritérium. Priestorové kritérium, hovorí o tom, že žalovaný je pri ponuke inej vhodnej práce zohľadniť miesto výkonu práce, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve. Túto povinnosť žalovaný nesplnil. Teda ponúkol žalobcovi pozíciu na Mestskom úrade. Vecné kritérium - nie je žalovaný na strane zamestnávateľa pri výbere vhodného druhu práce limitovaný obsahom pracovnej zmluvy. Návodom pre posúdenie vhodnosti je ustanovenie § 55 ods. 5 Zákonníka práce, ktorý požaduje, aby práca zodpovedala zdravotnej spôsobilosti, schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca. Aj túto podmienku práce žalovaný taktiež dodržal.

Žalovaný vzhľadom na to, že vytvoril pracovnú pozíciu „referent registratúrneho strediska“ s určitou obsahovou náplňou, uvádza, že zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy podľa § 5 ods. 5 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zároveň v súlade s katalógom pracovných činností podľa nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme. Teda i napriek tomu, žalobca by mal byť vzhľadom na vytvorené

pracovné miesto zaradený do 5. platovej triedy, žalovaný ponúkol žalobcovi plat zodpovedajúci 7. platovej triede, na ktorom žalobca trval, teda plat vo výške 729,50 eur. Rozdiel medzi požadovanou mzdou zodpovedajúcou vyššej platovej triede a mzdou určenou podľa zákona č. 553/2003 Z.z. a Nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z. teda zákonom stanovenou výškou, žalovaný „dorovnal“ osobným príplatkom vo výške 262,60 eur.

Žalobca i napriek vhodnej a veľkorysej ponuke pracovného miesta zo strany žalovaného, túto ponuku odmietol, jednoznačne bol vyjadrený nesúhlas a to listom zo dňa 27.9.2017, zaslanej e-mailom dňa 28.9.2017, pre údajne „možnú zmenu pracovných podmienok“ spočívajúcich vo výške funkčného platu. Tento nesúhlas bol odôvodnený najmä pre ponúknutý „osobný príplatok“ s uvedením, že ide o nenárokovateľnú časť platu, ktorú môže zamestnávateľ kedykoľvek a to aj bez súhlasu zamestnanca upravovať.

Je potrebné poznamenať, že osobný príplatok bol upravený a podstate navýšený na základe požiadaviek vyslovených na osobnom stretnutí dňa 25.9.2017 zo strany žalobcu vyslovená požiadavka na plat vo výške 729,18 eur, teda plat zodpovedajúce výške v 7. platovej triede. Osobný príplatok je síce nenárokovateľná časť, avšak zamestnávateľ môže túto časť znížiť iba na základe náležitého odôvodnenia, t.j. spravidla s neuspokojivým plnením pracovných povinností zamestnanca.

Žalobca v súvislosti s odmietnutím ponúkaného miesta z dôvodu zaradenia do nižšej platovej triedy opakovane uvádza, že zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy podľa § 5 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zároveň súlade s katalógom pracovných činností podľa nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme. Toto zaradenie do inej platovej triedy však neovplyvnilo zaradenie do príslušného platového stupňa a požadovaný funkčný plat bol navýšený o osobný príplatok vo výške zodpovedajúcej zaradeniu do požadovanej siedmej platovej triedy, podľa požiadaviek žalobcu.

Na základe vyššie uvedenej ponuky vhodnej práce pre žalobcu a jeho následné odmietnutie ponuky, zakladá právo ktoréhokoľvek zamestnávateľa postupovať podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, teda ukončiť pracovný pomer so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti, pričom žalovaný nemá možnosť naďalej žalobcu zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas. Žalovaný teda pristúpil k prerokovaniu výpovede žalobcovi príslušnou základnou organizáciou: Základná organizácia SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach, z ktorej je vyhotovená zápisnica a s ktorou táto organizácia vyslovila súhlas.

Dňa 12.10.2017 žalovaný na základe prerokovania výpovede žalobcovi so Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach, zaslal žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu nadbytočnosti, ktorá bola prevzatá dňa 30.10.2017.

Je zrejmé, že predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a zároveň podmienkou platnosti výpovede z tohto dôvodu je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného dôvodu je splnenie tzv. ponukovej povinnosti vyplývajúcej pre zamestnávateľa z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciou spôsobilý vykonávať. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva zneužívať.

I napriek tomu, že podľa tvrdenia žalobcu nebola splnená podmienka doručenia výpovede „do vlastných rúk“, žalovaný uvádza, že tak ako je uvedené v literatúre zo súdnej praxe 4/2000 str. 79 vyplýva, že okolnosť, že zásielku obsahujúcu písomnosť zamestnávateľa týkajúcu sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vznik zmien a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, zamestnávateľ odovzdal pošte na doručenie zamestnancovi neobsahuje doručenkou alebo poznámku „do vlastných rúk“, prípadne, že na zásielke je uvedená iná než posledná adresa zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa, nemá za následok neúčinnosť doručenia písomnosti zamestnancovi. Uvedené prevzatie potvrdil aj PZ žalobcu listom doručeným dňa 8.11.2017, kde uviedol, že ... Vám oznamujeme na list č. 125/22740/2017 zo dňa 12.10.2017 nasledovné..., „mojej klientke bola vyššie uvedeným listom doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP...“ Z uvedeného obsahu listu jednoznačne vyplýva, že žalobca prostredníctvom svojho PZ potvrdil, že mu písomná výpoveď bola riadne doručená. Zároveň nie je možné žalovanému ukladať na ťarchu situáciu, kedy poštová služba - Pošta, neodovzdá zásielku priamo adresátovi, ale komukoľvek a to aj bez predloženia preukazu plnomocenstva.

Na základe uvedeného výpoved' zamestnávateľa danú žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP považujú za platnú, preto žiadajú, aby súd návrh žalobcu v celom rozsahu zamietol a nárok na náhradu mzdy nepriznal.

Žalovaný vo svojom vyjadrení zo dňa 21.8.2018 uviedol, že pracovnou zmluvou zo dňa 20.1.2003 bol žalobca prijatý do pracovného pomeru na pozíciu „referent pre kultúru a šport“. Uvedená pracovná pozícia zanikla na základe Rozhodnutia žalovaného formou organizačnej zmeny.

Táto organizačná zmena bola v súlade s § 237 Zákonníka práce v znení do 31.8.2011 prerokovaná dňa 11.3.2011 so Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach, pričom základná odborová organizácia vyslovila s touto organizačnou zmenou súhlas. Uvedená organizačná zmena bola účinná od 14.3.2011. uvedenou zmenou a zánikom pracovného miesta došlo zo strany zamestnávateľa k podaniu výpovede zamestnancovi, čo bolo predmetom súdneho konania č.k. 19C/171/2011. uvedenou zmenou a zánikom pracovného miesta došlo zo strany zamestnávateľa k podaniu výpovede zamestnancovi, čo bolo predmetom konania č.k. 19C/171/2011. I napriek tomu, že na základe súdneho konania došlo k určení neplatnosti výpovede vyplývajúcej z uvedenej organizačnej zmeny, je nepochybné a zrejmé, že pracovná pozícia „referent pre kultúru a šport“ právoplatne zanikla. V organizačnej štruktúre Mestského úradu v Zlatých Moravciach sa od 14.3.2011 nenachádza a teda zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať a pridelovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy.

Žalovaný s poukazom na zaniknuté pracovné miesto, ktoré žalovaný opakovane uvádza, že zaniklo v roku 2011, vydal dňa 11.9.2017 Rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou bolo vytvorených 6 pracovných pozícií na viacerých oddeleniach mestského úradu, z toho 5 pracovných pozícií pre budúcich zamestnancov, ktorí by boli prijatí na obdobie 9 mesiacov a to na základe projektu „praxou k zamestnaniu“ vedeného príslušným Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a 1 pracovná pozícia pre žalobcu na časovo neohraničené obdobie s názvom „referent registratúrneho strediska“. Uvedené rozhodnutie ako aj schému organizačnej štruktúry žalovaný predložil v rámci predchádzajúceho vyjadrenia. Uvedenú novovytvorenú pozíciu žalovaný v snahe pridelovať žalobcovi prácu, ponúkol žalobcovi a to listom č. 125/21451/2017 zo dňa 12.9.2017, ktorý žalobca prevzal dňa 18.9.2017.

Pri ponuke iného vhodného pracovného miesta „referent registratúrneho strediska“ žalovaný vychádzal zo zákonných ustanovení vzťahujúcich sa na ponuku práce, ktorá spĺňa predovšetkým priestorové a vecné kritérium. Priestorové kritérium, hovorí o tom, že žalovaný je pri ponuke inej vhodnej práce zohľadniť miesto výkonu práce, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve. Túto povinnosť žalovaný splnil. Teda ponúkol žalobcovi pozíciu na Mestskom úrade. Vecné kritérium - nie je žalovaný na strane zamestnávateľa pri výbere vhodného druhu práce limitovaný obsahom pracovnej zmluvy.

Návodom pre posúdenie vhodnosti je ustanovenie § 55 ods. 5 Zákonníka práce, ktorý požaduje, aby práca zodpovedala zdravotnej spôsobilosti, schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca. Aj túto podmienku práce žalovaný taktiež dodržal.

Žalovaný vzhľadom na to, že vytvoril pracovnú pozíciu „referent registratúrneho strediska“ s určitou obsahovou náplňou, uvádza, že zariadenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy, musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy podľa § 5 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností podľa nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme. Teda i napriek tomu, že podľa platnej pracovnej zmluvy by mal žalobca zaradený do 7. platovej triedy, avšak zánikom jeho pôvodného pracovného miesta a nemožnosti žalovaného pridelovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy, vytvorením nového pracovného miesta došlo k zaradeniu zodpovedajúcemu 5. platovej triede. Preto vzhľadom na iné platové zaradenie žalovaný ponúkol žalobcovi plat, ktorý žalobca požadoval, teda plat zodpovedajúci 7. platovej triede, a to vo výške 729,50 eur. Rozdiel medzi požadovanou mzdou a zodpovedajúcou vyššej platovej triede a mzdou určenou podľa zákona č. 553/2003 Z.z. a Nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z. teda zákonom stanovenou výškou. Žalovaný „dorovnal“ osobným príplatom vo výške 262,60 eur, ktorý možno v porovnaní s inými zamestnancami mestského úradu považovať za nadštandardný až veľkorysý. Avšak, i napriek veľkorysosti žalovaného, žalobca túto ponuku neprijal, čím vyjadril svoj nesúhlas a to listom zo dňa 27.9.2017, zaslanej e-mailom dňa 28.9.2017, pre údajne „možnú zmenu pracovných podmienok“ spočívajúcich vo výške funkčného platu. Tento nesúhlas bol odôvodnený najmä pre ponúknutý „osobný príplatok“. Žalovaný opakovane uvádza, že osobný príplatok bol upravený a podstatne navýšený na základe požiadaviek vyslovených na osobnom stretnutí dňa 25.9.2017, kde bola zo strany žalobcu vyslovená požiadavka na plat vo výške 729,18 eur, teda plat zodpovedajúci výške v 7. platovej triede.

Odhliadnuc od vyššie uvedeného, žalovaný uvádza, že Zákonník práce ani žiadny iný právny predpis neukladá žalovanému pri ponuke inej vhodnej práce pred podaním výpovede, povinnosť túto najprv vytvoriť a stanoviť plat podľa požiadaviek samotného zamestnanca. Nakoľko práve snahou a iniciatívou žalovaného bolo a je vytvárať vhodné pracovné podmienky pre zamestnancov, vytvoril vo svojej organizačnej štruktúre pre žalobcu pracovné miesto „referent registratúrneho strediska“, ktoré ale žalobca odmietol.

Nakoľko zo strany žalobcu došlo k neprijatiu ponuky inej vhodnej práce, teda odmietol novovytvorenú pracovnú pozíciu s názvom „referent registratúrneho strediska“, stal sa s poukazom na právoplatne zaniknuté miesto s názvom „referent pre kultúru a šport“, nadbytočný.

Žalobca sa v tomto prípade mylne domnieva, že neboli splnené podmienky podania výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, nakoľko údajne nedošlo k zániku pracovného miesta - referent registratúrneho strediska. Uvedená pozícia nezanikla, v organizačnej štruktúre Mestského úradu v Zlatých Moravciach, ktorá je zverejnená na webovom sídle žalovaného s účinnosťou od 1.10.2017, je stále neobsadená. K zániku voľného /novovytvoreného a odmietnutého pracovného miesta nemalo dôjsť, ako to žalobca uvádza vo svojom vyjadrení zo dňa 8.6.2018, čo považuje za dôvod neplatnosti výpovede danej žalobcovi.

Je potrebné uviesť, že zákon ukladá zamestnávateľovi postup, ktorý je potrebné dodržať pri platnosti výpovede danej zamestnancovi:

- Rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou dôjde k zániku pracovného miesta. Rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou zaniklo pracovné miesto „referent pre kultúru a šport“ s účinnosťou od 14.3.2011. Rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť písomné.
- Prerokovanie výpovedí s odbormi dňa 11.3.2011
- Ponuka inej vhodnej práce - referent registratúrneho strediska - a to listom č. 125/21451/2017 zo dňa 12.9.2017, ktorý žalobca prevzal dňa 18.9.2017
- Podanie výpovede, ktorú žalobca prevzal 30.10.2017.

Na základe splnenia vyššie uvedených bodov postup žalovaného pre podanie platnej výpovede žalovanému možno považovať za výpoveď z dôvodu nadbytočnosti. Z uvedeného teda vyplýva, že podmienkou použitia toho výpovedného dôvodu je organizačná zmena u zamestnávateľa / organizačná zmena z roku 2011 a zánik pôvodného miesta/, nadbytočnosť zamestnanca /odmietnutie ponuky novovytvoreného pracovného miesta/, a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. V tomto prípade žalovaný nemá možnosť zamestnávať žalobcu, keďže pracovné miesto právoplatne zaniklo. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Je potrebné uviesť, že je preukázané, že žalovaný tieto práce nepotrebuje, nakoľko ich na mestskom úrade nevykonáva od roku 2011 žiadny iný zamestnanec a to ani len z časti. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zabezpečiť efektívnosť práce. Výpovedný dôvod by nebol daný, ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, avšak zamestnávateľ by pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré s týmito zmenami súvisia. Zamestnávateľ nemôže tento výpovedný dôvod použiť ani v takom prípade, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len vtedy, ak sú súčasne splnené aj podmienky uvedené v § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Ide o hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré musia byť splnené ešte pred daním výpovede zamestnancovi. V prípade, ak zamestnávateľ mal voľné pracovné miesto a zamestnancovi ho neponúkol, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná. Keďže žalovaný vytvoril pracovné miesto „referent registratúrneho strediska“ a toto miest žalovanému ponúkol, ktorý ho ale odmietol, je zrejme, že táto hmotnoprávna podmienka splnená bola. Pri ponuke iného vhodného pracovného miesta „referent registratúrneho strediska“ žalovaný vychádzal zo zákonných ustanovení vzťahujúcich sa na ponuku práce, ktorá spĺňa predovšetkým priestorové a vecné kritérium. Priestorové kritérium, hovorí o tom, že žalovaný je pri ponuke inej vhodnej práce zohľadniť miesto výkonu práce, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve. Túto povinnosť žalovaný splnil. Teda ponúkol žalobcovi pozíciu na Mestskom úrade. Vecné kritérium - nie je žalovaný na strane zamestnávateľa pri výbere vhodného druhu práce limitovaný obsahom

pracovnej zmluvy. Návodom pre posúdenie vhodnosti je ustanovenie § 55 ods. 5 Zákonníka práce, ktorý požaduje, aby práca zodpovedala zdravotnej spôsobilosti, schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca. Aj túto podmienku žalovaný taktiež dodržal.

Ak zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi inú pre neho vhodnú prácu a zamestnanec nie je ochotný na túto prácu prejsť, výpoveď z niektorého dôvodu uvedeného v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) nie je v rozpore s týmto ustanovením.

Ak zamestnanec nemá voľné pracovné miesto, ktoré by bolo pre zamestnanca vhodné, je povinný mu ponúknuť pre neho inak vhodnú prácu a to aj menej kvalifikovanú.

Ak zamestnanec ponúknuté miesto odmietne alebo nie je ochotný podrobiť sa predchádzajúcej príprave na túto inú vhodnú prácu, povinnosť zamestnávateľa, pokiaľ ide o ponuku inej vhodnej práce, sa považuje za splnenú. Zamestnávateľ totiž nemá povinnosť ponúknuť zamestnancovi všetky voľné pre neho vhodné pracovné miesta.

Na základe uvedeného žalovaný uvádza, že nie je jeho povinnosťou zrušiť pracovné miesto „referent registratúrneho strediska“, z dôvodu odmietnutia tohto druhu práce žalobcom. V tomto prípade je potrebné poukázať na skutočnosť, že žalobca sa pre zánik pôvodného pracovného miesta a neprijatia ponuky iného pracovného miesta.

I napriek tomu, že podľa tvrdenia žalobcu nebola splnená podmienka doručenia výpovede „do vlastných rúk“, žalovaný uvádza, že tak ako je uvedené v literatúre Zo súdnej praxe 4/2000 str. 79, vyplýva, že okolnosť, že zásielku obsahujúcu písomnosť zamestnávateľa týkajúcu sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmiern a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, zamestnávateľ odovzdal pošte na doručenie zamestnancovi neobsahuje doručenkú alebo poznámku „do vlastných rúk“, prípadne že na zásielke je uvedená iná než posledná adresa zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa, nemá za následok neúčinnosť doručenia písomnosti zamestnancovi.

Uvedené prevzatie potvrdil aj PZ žalobcu listom doručeným 8.11.2017, kde uviedol, že ... „Vám oznamujeme na list č. 125/22740/2017 zo dňa 12.10.2017 nasledovné...“, „mojej klientke bola vyššie uvedeným listom doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP...“ z uvedeného obsahu listu jednoznačne vyplýva, že žalobca prostredníctvom svojho PZ potvrdil, že mu písomná výpoveď bola riadne doručená, s obsahom listu ako aj výpovedným dôvodom bol uzročený. Teda došlo k preukázaniu doručenia výpovede, nakoľko v čase jej doručovania bol žalobca pravdepodobne v zahraničí, v Rakúsku, kde vykonával prácu ako podnikateľ - opatrovateľka - teda povinnosť doručenia akejkoľvek písomnosti je pre žalovaného podstatne sťažená.

3./ Súd vykonal dokazovanie - oboznámením sa so spisovým materiálom - výpoveďou na čl. 6, kópiou listinnej zásielky na čl. 7, oznámením na čl. 8, ponukou pracovného miesta na čl. 18, oznámením o výške a zložení funkčného platu na čl. 19, pracovnou náplňou zamestnanca na čl. 20, oznámením na čl. 21 - 22, žiadosťou o prerokovanie na čl. 23, zápisnicou z prerokovania z výpovede na čl. 24 - 25 a zistil tento skutkový stav :

Z výpovede zamestnávateľa zo dňa 12.10.2017 na čl. 6 vyplýva, že rozhodnutím organizačnej zmeny zo dňa 11.3.2011 účinného od 14.3.2011 došlo k zániku pracovného miesta „referenta pre kultúru a šport“. Mesto Zlaté Moravce ako zamestnávateľ ponúkol listom č. 125/21451/2017 zo dňa 12.9.2017 pracovné miesto na odd. vnútornej správy a služieb občanov, „referát registratúrneho strediska“. Tento referát bol ponúknutý z dôvodu, že i napriek zániku pracovného miesta na základe vyššie uvedeného rozhodnutia o organizačnej zmene bolo v rámci prebiehajúceho súdneho konania č.k. 19C171/2011 určené, že pracovný pomer naďalej trvá. Vzhľadom na skutočnosť, že ponuku iného vhodného pracovného miesta neprijala stala sa pre zamestnávateľa nadbytočnou, pričom zamestnávateľ ju nemá možnosť naďalej zamestnávať a to i na kratší pracovný čas ani vykonávaním inej vhodnej práce v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a z tohto dôvodu jej podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP dávajú výpoveď. Na základe tejto výpovede jej pracovný pomer skončí po uplynutí 3 mesačnej výpovednej lehoty, ktorá začne plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení tejto výpovede. Táto výpoveď bolo prerokovaná so základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach 11.10.2017 ako vyplýva z poštovej doručky, resp. obálky na čl. 6,7 túto výpoveď prevzala matka žalobkyne dňa 30.10.2017.

Z oznámenia na čl. 8, ktoré bolo doručené mestu Zlaté Moravce vyplýva, že žalobkyňa oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní, a to na základe platne uzatvorenej zmluvy zo dňa 20.1.2003, na pozíciu referent, na ktorej pracovala na Mestskom úrade v Zlatých Moravciach, pričom v rámci prebiehajúceho súdneho konania č.k. 19C171/2011 bolo určené, že jej pracovný pomer naďalej trvá. Dňa 30.10.2017

dostala výpoveď a to podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, pričom oznamuje zamestnávateľovi, že považuje túto výpoveď za neplatnú a trvá na tom, aby bolo i naďalej zamestnaná podľa platnej pracovnej zmluvy. Z rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 11.9.2017, ktoré vydalo Mesto Zlaté Moravce na čl. 16 vyplýva, že Mesto Zlaté Moravce na základe potreby zabezpečenia registratúry po zaniknutých organizáciách Mesta Zlaté Moravce a na základe projektu „Praxou k zamestnaniu“, do ktorého sa Mesto Zlaté Moravce zapojilo, vytvára celkovo 6 nových pracovných miest s účinnosťou od 1.10.2017, ktoré budú zabezpečovať bežnú agendu mestského úradu pri plnení úloh vyplývajúcich z oblasti daňovej, finančnej, stavebnej a registratúrnej, pričom organizačná zmena je účinná od 1.10.2017. Z ponuky pracovného miesta, ktoré dňa 12.10.2017 a ktoré bolo doručené matke žalobkyne na čl. 18 vyplýva, že zamestnávateľ ponúkol pre žalobkyňu inú vhodnú prácu na pozíciu referent registratúrneho strediska s účinnosťou od 1.10.2017 s tým, že ide o prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Z oznámenia o výške a zložení funkčného platu na čl. 19 vyplýva, že Mesto Zlaté Moravce určilo C. mesačne s účinnosťou od 1.10.2017 funkčný plat mesačne vo výške 729,50 eur, kde tarifný plat bol vo výške 406 eur, zvýšenie platovej tarify 60,90 eur a osobná príplatok 262,60 eur.

Z oznámenia žalobkyne zo dňa 7.10.2017, ktoré bolo doručené žalovanému dňa 8.11.2017 vyplýva, že v právnej veci č.k. 19C 171/2011 oznamujú na list č. 125/22740/2017 zo dňa 12.10.2017, že nakoľko bolo oznámené, že jej klientke bola vyššie uvedeným listom doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP uvádza nasledovné skutočnosti a to vzhľadom na to, že pracovné miesto referent pre kultúru a šport sa nenachádza v platnej organizačnej štruktúre Mesta Zlaté Moravce a toto miesto bolo zrušené organizačnou zmenou zo dňa 11.3.2011 podľa platného ZP nemožno jej klientke zo strany zamestnávateľa pridelať prácu už na zrušenej pozícii a teda podľa § 142 ZP vzniká prekážka na strane zamestnávateľa jeho povinnosťou je poskytovať náhradu mzdy.

Z oznámenia zo dňa 26.9.2017, ktoré Mestu Zlaté Moravce bolo doručené dňa 20.11.2017 vyplýva, že žalobkyňa oznámila zamestnávateľovi, že žalobkyňa za predložených platových podmienok nie je ochotná nastúpiť do práce, nesúhlasí so zmenou pracovného pomeru t.j. podpísaním dodatku so zaradením do nižšej platovej triedy, nakoľko táto nezodpovedá dĺžke odpracovanej praxe a kvalifikáciám, ktorá je ku dňu podania 14 rokov a 315 dní, čomu zodpovedá minimálne 7. platová trieda, tak ako je v súčasnosti platný pracovný pomer.

Zo žiadosti o prerokovaní výpovede na čl. 23 zo dňa 9.10.2017 vyplýva, že zamestnávateľ požiadal základnú organizáciu SLOVES o prerokovanie výpovede žalobkyne, pričom SLOVES prevzal túto žiadosť 11.10.2017.

Zo zápisnice z prerokovania výpovede na čl. 24,25 vyplýva, že bola základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach prerokovaná výpoveď, ktorá bola daná podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP žalobkyňi, pričom základná organizácia SLOVES po prerokovaní predmetnej výpovede vyslovila súhlas s touto výpoveďou.

4. / Podľa § 38 ods. 1, 2, 4, 5 ZP písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinnosti zamestnanca vyplývajúcej z pracovnej zmluvy, musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk, to platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien, práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Písomnosti doručované poštovým podnikom, zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou do vlastných rúk. Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme, alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne. Pri doručovaní písomnosti poštovým podnikom, musia byť splnené podmienky podľa osobitného predpisu.

Podľa § 61 ods. 1 - 3 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. 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. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. 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.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov , ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa , alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, alebo iných organizačných zmenách, zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným, vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným, vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

Podľa § 79 ods.1 ZP ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnávateľ oznámil, 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 poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní , až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

5./ Podľa § 212 ods.1,2 CSP rozsudkom rozhoduje súd vo veci samej. Rozsudkom sa rozhoduje o celej prejednávanej veci. Ak je to účelné, súd môže rozsudkom rozhodnúť najskôr len o jej časti alebo len o jej základe alebo dôvode.

Podľa § 214 ods.1,3 CSP, ak je to účelné, súd môže rozhodnúť najskôr len o základe alebo dôvode uplatneného procesného nároku medzitýmym rozsudkom. Do právoplatnosti medzitýmneho rozsudku súd nekoná o žalobou uplatnenom procesnom nároku.

6./ Výpoveď ako aj prípadné odvolanie výpovede a súhlas s odvolaním výpovede musia byť zamestnancovi doručené do vlastných rúk, pretože ide o písomnosti týkajúce sa skončenia pracovného pomeru. Obdobne to platí pre tento druh písomnosti, ktoré doručuje zamestnanec zamestnávateľu. ZP uprednostňuje osobné, priame doručovania, a v prípade ak nie je osobné doručenie možné, písomnosť možno doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Ak je písomnosť zasielaná poštovým podnikom, tak zamestnávateľ ju podľa § 38 ods. 2 ZP zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá mu je známa a to ako doporučenú zásielku s doručenkou s poznámkou „do vlastných rúk“.

R 34/1968: riadne doručenie výpovede podmieňuje jej platnosť a má význam z hľadiska dĺžky aj začiatku výpovednej doby i pre splnenie ďalšieho predpokladu platnosti výpovede ako aj napr. zachovanie lehoty podľa § 63 ods. 3 ZP.

R58/68: právne účinky skončenia pracovného pomeru výpoveďou nastanú až od okamihu, keď sa výpoveď druhému účastníkovi pracovného pomeru doručila, z hľadiska dodržania 2 mesačnej lehoty podľa § 63 ods. 3 ZP rozhoduje deň keď sa písomná výpoveď doručila.

Zamestnávateľ môže výpoveďou skončiť pracovný pomer len z dôvodov taxatívne uvedených v Zákonníku práce. Iný než v Zákonníku práce uvedený výpovedný dôvod nemôže použiť. Zamestnávateľ sa nemôže vopred platne vzdať použitia niektorého z výpovedných dôvodov, ani uzatvoriť dohodu so zamestnancom, že niektorý z výpovedných dôvodov voči zamestnancovi sa neuplatní. Ustanovenia zákonníka práce o výpovedných dôvodoch sú kogentné, preto ich nemožno meniť na základe dohody účastníkov pracovného pomeru. Platnosť výpovede nemožno viazať na splnenie podmienky. Výpovedný dôvod, ktorý uplatňuje zamestnávateľ, treba uviesť tak, aby bolo zrejmé, aký je skutočný dôvod výpovede. Nedostatočná konkretizácia výpovedného dôvodu môže ovplyvniť aj platnosť výpovede z dôvodu neurčitosti. Zákonník práce ustanovuje nielen povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, ale súčasne zakotvuje aj požiadavku na spôsob tohto vymedzenia. Je povinný výpovedný dôvod vymedziť tak, aby nebol zameniteľný s iným dôvodom. Výpovedný dôvod je skutkovo vymedzený vo výpovedi nezameniteľným spôsobom iba vtedy, ak sú vo výpovedi skutkové okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že vo svojom súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami. Skutkovo vymedzený výpovedný dôvod je dôvod, v ktorom sú uvedené okolnosti, ktoré ako celok možno subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát ustanovenia § 63 ods.1 ZP.

7. / Takto vykonaným dokazovaním mal potom súd žalobu v časti určenia , že výpoveď daná žalobkyni zo dňa 12.10.2017 doručovaná na jej adresu 30.10.2017, ktorej pracovný pomer sa skončil 31.1.2018, je neplatná a že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom naďalej trvá, je dôvodná.

V konaní bolo preukázané, že žalobkyni zo strany žalovaného bola doručovaná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu nadbytočnosti, pričom túto zásielku - výpoveď prevzala v mieste bydliska žalobkyne jej matka, ktorá skutočnosť bola osvedčená v konaní a žalovaný túto skutočnosť ani nenamietal.

Vzhľadom na to, že písomnosti zo strany zamestnávateľa adresované zamestnancovi, čo sa týka vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru má povinnosť zamestnávateľ zasielať na poslednú známu adresu zamestnanca s doručenkou a poznámkou do „vlastných rúk“ a ak túto prevzala iná osoba, než zamestnanec nebola tým splnená povinnosť zamestnávateľa doručiť túto písomnosť. Poštovým podnikom doručená zásielka zamestnávateľa sa považuje za doručenú, ak zamestnanec zásielku prevezme (zamestnávateľovi sa vráti doručienka s podpisom zamestnanca a dňom jej prevzatia), zamestnanec výslovne odmietol zásielku prevziať, poštový podnik vráti zásielky zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú, - zamestnanec svojím konaním doručenie zásielky zmaril, ide napr. o prípad ak zamestnanec nenahlási zamestnávateľovi zmenu svojho trvalého pobytu a zamestnávateľ zašle výpoveď na poslednú známu adresu, pričom zásielka sa vráti späť s tým, že adresát sa odsťahoval, ide o marenie doručenia nesplnením povinnosti oznámiť zamestnávateľovi svoju novú adresu. V tomto prípade došlo zo strany žalovaného k pochybeniu a nesplneniu zákonných podmienok doručovania danej výpovede, nakoľko táto nebola adresovaná zamestnancovi - žalobkyni s doručenkou s označením „do vlastných rúk“, pričom túto v čase jej neprítomnosti prevzala jej matka a nie samotná žalobkyňa. Ustanovenie § 38 ods.2 ZP je striktné a v zmysle tohto ustanovenia mala byť predmetná listová zásielka označená do „vlastných rúk“ a vtedy by si ju mohla prevziať jedine žalobkyňa, jej matka len s jej súhlasom - splnomocnením. Neobstojí argumentácia zo strany žalovaného, ktorú uviedol vo svojom vyjadrení zo dňa 21.8.2018, že prevzatie výpovede mal potvrdiť právny zástupca žalobcu listom doručeným 8.11.2017, ktorého obsahom je aj vyjadrenie, že jej klientke mala byť listom č. 125/22740/2017 doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, t.j. z uvedeného obsahu listu malo jednoznačne vyplývať, že žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu potvrdil, že mu písomná výpoveď bola riadne doručená a s obsahom listu ako aj s výpovedným dôvodom bol uzročený. Predmetný list - oznámenie na čl. 21 spisu však iba preukazuje, že právna zástupkyňa sa vyjadrila, že predmetná výpoveď - list sa dostala do dispozičnej sféry žalovanej, vôbec sa tam neuvádza deň doručenia a takéto vyjadrenie - oznámenie právnej zástupkyne nemožno považovať za dôkaz, ktorým by bolo preukázané, že výpoveď bola doručená do vlastných rúk žalobkyni a najmä , kedy došlo k doručeniu. Aby bola výpoveď platná, musia byť dodržané tri podmienky : musí byť písomná, doručená druhému účastníkovi pracovného pomeru (zamestnancovi do vlastných rúk) a vo výpovedi zamestnávateľa musí byť uvedený dôvod skončenia (dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť). V tomto prípade bolo preukázané listinnými dôkazmi ako vyjadreniami strán, že jedna z týchto podmienok nebola dodržaná a preto súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru založeného medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom pracovnou zmluvou zo dňa doručovaná listom žalovaného na adresu žalovanej dňa 30.10.2017, podľa ktorej sa skončil pracovný pomer 31.1.2018 je neplatná a zároveň určil, že pracovný pomer medzi zamestnancom - žalobcom a zamestnávateľom - žalovaným naďalej trvá.

V priebehu pojednávania dňa 25.4.2019 vyzvala súd právna zástupkyňa žalobkyne, aby vyslovil právny názor ohľadne doručovania predmetnej výpovede, pričom súd zaujal stanovisko, že nedošlo k riadnemu doručovaniu výpovede do vlastných rúk a preto v ďalšom štádiu konania , potom ako boli oboznámené listinné dôkazy, súd nevykonával ďalšie dokazovanie, nakoľko to ani strany v konaní nenavrhl.

8./ Podľa § 262 ods. 3 CSP ak súd rozhoduje čiastočným rozsudkom alebo medzitýmnym rozsudkom, môže rozhodnúť, že o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku , ktorým sa rozhodne o všetkých uplatnených nárokoch alebo o celom uplatnenom procesnom nároku.

Vzhľadom k tomu, že v tomto prípade bolo rozhodnuté medzitýmnym rozsudkom, súd rozhodol, že o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku konečnom, t.j. tým ktorým rozhodne o celom uplatnenom procesnom nároku.

Poučenie:

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.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

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

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal 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.

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 v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

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