

Súd: Okresný súd Bratislava II  
Spisová značka: 20C/19/2011  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1211201674  
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 02. 2012  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ivana Štíftová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2012:1211201674.9

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave, v konaní pred sudcom: JUDr. Ivanou Štíftovou, v právnej veci navrhovateľa: W. X. W., nar. XX.X.XXXX, Š. XX, Y. W., zastúpeného: JUDr. Jozefom Malým, advokátom, Cukrová 14, Bratislava, proti odporcovi: Slovenský plynárenský priemysel, a.s, Mlynské Nivy 44/a, Bratislava, IČO: 35 815 526, zastúpenému advokátskou kanceláriou: MGA IURIS s.r.o., Pri starej prachárni 10, Bratislava, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a iné, dňa 13.2.2012, takto

### rozhodol:

Návrh z a m i e t a.

Navrhovateľ je p o v i n n ý zaplatiť odporcovi náhradu trov konania v sume 2.264,02 €, na účet advokátskej kancelárie MGA IURIS, s.r.o, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa návrhom podaným na tunajšom súde dňa 28.1.2011 doplneným a zmeneným podaním doručeným súdu dňa 2.3.2011 domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru medzi ním a odporcom, výpoveďou zo dňa 12.4.2010 je neplatné, pracovný pomer založený pracovnou zmluvou č. XX/XX zo dňa X.X.XXXX v znení jej dodatkov sa neskončil, naďalej trvá, odporca má povinnosť navrhovateľa zamestnávať v súlade s pracovnou zmluvou. Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi titulom neplatného skončenia pracovného pomeru náhradu mzdy v sume 1.923,66 € mesačne od 1.12.2010 až do dňa, kedy mu umožní pokračovať v práci, náhradu mzdy titulom nároku, ktorý mu vyplýva z ust. § 73 ods. 2 - 4 a 6 Zákonníka práce v sume 3.847,32 € a náhradu trov konania.

Zmenu žalobného návrhu súd pripustil uznesením zo dňa 18.3.2011, č.k. 20C 19/2011 - 48. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 31.3.2011.

Navrhovateľ návrh odôvodnil tým, že u odporcu bol zamestnaný na základe pracovnej zmluvy zo dňa X.X.XXXX na dobu neurčitú, s miestom výkonu práce M., š.p. O.. Pracovná zmluva bola menená viacerými dodatkami. K posledným patrí Dohoda o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa X.X.XXXX, ktorou bol od X.X.XXXX zaradený na pozíciu L. a Dohoda o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa XX.X.XXXX, ktorou mu bola s účinnosťou od X.X.XXXX stanovená základná mzda za výkon práce L. na XX.XXX,-Sk, t.j. X.XXX,XX €. Dĺžka výpovednej doby bola dohodnutá na 6 mesiacov.

Počas trvania pracovného pomeru u odporcu navrhovateľ nemal s odporcom až do roku 2007 žiadne nedorozumenia. Od februára 2007 mu bez akéhokoľvek vysvetľovania prestal vyplácať pohyblivú zložku mzdy a nezvyšoval mu základnú mzdu, čo bolo v rozpore s platnou kolektívnou zmluvou. Vyvrcholením celej situácie bola výpoveď zo dňa XX.XX.XXXX z organizačných dôvodov, ktorú Okresný súd Bratislava

II rozsudkom zo dňa 16.11.2009, sp. zn. XC XXX/XXXX v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29.4.2010 určil za neplatnú. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 25.5.2010. Vzhľadom na to, že pracovný pomer u zamestnávateľa naďalej trval, na stretnutí dňa X.X.XXXX mu zamestnávateľ ponúkol voľné pracovné miesto "B." v X., zaradené do kategórie špecialista R.. Ponúkané pracovné miesto navrhovateľ nepovažoval za vhodné v zmysle ustanovení Zákonníka práce, preto ho odmietol a dňa X.X.XXXX mu zamestnávateľ doručil výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa XX.X.XXXX.

Navrhovateľ považuje výpoveď za neplatnú z dôvodu, že odporca mu v rozpore s ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce neponúkol pre neho vhodnú prácu, hoci v danom čase mal voľné pracovné miesta, ktoré zodpovedali jeho kvalifikácii, skúsenostiam a miestu výkonu práce. Ponúkané pracovné miesto navrhovateľ nepovažuje za vhodné, nakoľko na výkon činnosti je požadované vysokoškolské vzdelanie technického zamerania a niekoľkoročná prax v danej oblasti. Jeho univerzitné W. vzdelanie bolo zamerané na B.. Z predložených zoznamov voľných pracovných miest zamestnávateľa zo dňa 10.6.2010 a 10.10.2010 jednoznačne vyplýva, že odporca mal v danom čase pre neho vhodné pracovné miesta, ktoré mu však neponúkol, napr. "riaditeľ sekcie realizácie činnosti HR" na divízii ľudských zdrojov a ktoré mu bol povinný ponúknuť.

Ďalším dôvodom neplatnosti výpovede je skutočnosť, že odporca vopred neprerokoval výpoveď so zástupcami zamestnancov. Príslušným odborovým orgánom odporcu v súvislosti s riešením problematiky podľa Zákonníka práce je B. - B., ktoré zastupuje predseda B. R.. B. N.. B. však doposiaľ neeviduje žiadosť o prerokovanie jeho výpovede. Odporca síce požiadal o prerokovanie výpovede dňa 16.3.2010 a 9.4.2010 T. so sídlom v Z., ale táto odborová organizácia nie je orgánom príslušným na prerokovanie výpovede.

Z dôvodu neplatného skočenia pracovného pomeru sa navrhovateľ domáha aj náhrady mzdy v sume 1.923,66 € mesačne od 1.12.2010 až do dňa, kedy mu odporca umožní pokračovať v práci.

Nároku na zaplatenie náhrady mzdy v sume 3.847,32 € sa navrhovateľ domáha s poukazom na to, že odporca bol v apríli - v máji 2010 v stave hromadného prepúšťania, pričom nedodrжал ust. § 73 ods. 2 - 4 a 6 Zákonníka práce, čím mu vznikol nárok na náhradu mzdy vo výške dvojnásobku priemerného zárobku ako sankcie za porušenie ustanovení o hromadnom prepúšťaní.

Odporca žiadal návrh ako nedôvodný zamietnuť, pričom poukázal na to, že ak odporca ponúkol navrhovateľovi pracovné miesto "B." s miestom výkonu práce v Z., tak mu v súlade s ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce ponúkol inú pre neho vhodnú prácu, nakoľko ponúknutá práca zodpovedala v plnom rozsahu zdravotnej spôsobilosti (čo navrhovateľ nespochybňuje), schopnostiam a kvalifikácii navrhovateľa, keď na ponúkané pracovné miesto odporca vyžadoval dosiahnutie vysokoškolského vzdelania s 5 ročnou praxou a IT zručnosťami na úrovni expert MS Windows a MS Office. Navrhovateľ v roku XXXX úspešne absolvoval W. - fA. v odbore J., teda dosiahol vysokoškolské vzdelanie so zameraním na O., pred nástupom do pracovného pomeru u odporcu vo svojich predchádzajúcich zamestnaniach nadobudnuté vzdelanie rozvíjal (od X.X.XXXX do XX.X.XXXX - M. okrem iného aj so zameraním na O., od X.X.XXXX do X.X.XXXX - T., od X.X.XXXX do XX.X.XXXX - O., od X.X.XXXX do X.X.XXXX - W.), v roku XXXX získal medzinárodný certifikát W. na používanie produktov spoločnosti W.. Z obsahu jeho štrukturovaného životopisu vyplýva, že má M. prax v oblasti O.. Odporca ďalej poukázal na to, že pokiaľ má zamestnávateľ viac voľných vhodných pracovných miest, splní si svoju ponukovú povinnosť tým, že ponúkne zamestnancovi jedno z takýchto voľných pracovných miest, pričom výber pracovného miesta závisí výlučne na rozhodnutí zamestnávateľa (ZSP 61/2001). Ak zamestnanec odmietne prejsť na takéto ponúkané pracovné miesto, zamestnávateľ si splní svoju ponukovú povinnosť a tým je splnená aj podmienka platnosti výpovede podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Navrhovateľ pre neho vhodnú ponúknutú prácu odmietol.

Odporca prerokoval výpoveď danú navrhovateľovi s príslušnou odborovou organizáciou - B. čo vyplýva jednak z listu zo dňa 9.4.2010, ako aj z listu zo dňa 14.4.2010. Podľa stanov B. (čl. 2 bod 2.2 a čl. 7) je

B. tvorená odborovými základnými organizáciami (. ktoré majú vlastnú právnu subjektivitu. O. U., ktorá podpísala list zo dňa 14.4.2010 nie je len predsedníčkou závodného výboru T., ale aj podpredsedníčkou B.. Odporca taktiež poukázal na to, že výpoveď navrhovateľa pre jeho nadbytočnosť v dôsledku organizačnej zmeny, o ktorej rozhodlo predstavenstvo spoločnosti dňa 30.10.2007 a pre ktorú mu bola daná výpoveď listom zo dňa XX.X.XXXX už raz bola prerokovaná v súlade s ust. § 74 Zákonníka práce, pričom žiaden právny predpis neukladá zamestnávateľovi opätovné prerokovanie výpovede, ak v nej uvedený dôvod výpovede už bol so zástupcami zamestnancov prerokovaný v minulosti a zamestnávateľ môže z takéhoto prerokovania výpovede vychádzať dovtedy, kým trvá výpovedný dôvod, ku ktorému sa výpoveď ako aj jej prerokovanie so zástupcami zamestnancov vzťahuje. Aj táto podmienka platnosti výpovede preto bola splnená.

Odporca má taktiež za to, že v prejednávanej veci boli splnené aj ďalšie podmienky platného skončenia pracovného pomeru, keď pracovný pomer s odporcom bol ukončený pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom o organizačnej zmene (zrušení sekcie T. vrátane pracovného miesta navrhovateľa) bolo rozhodnuté na zasadnutí predstavenstva dňa 30.10.2007 uznesením č. XXX/XX/XXXX. Výpoveď bola písomná, navrhovateľovi riadne doručená dňa X.X.XXXX, skutkovo vymedzená tak, aby dôvod výpovede nebolo možné zameniť s iným dôvodom výpovede, na zamestnanca sa v čase doručenia výpovede nevťahoval zákaz výpovede podľa § 64 a nasl. Zákonníka práce.

Pokiaľ ide o nárok na náhradu mzdy podľa § 73 Zákonníka práce, odporca považuje nárok i v tejto časti za nedôvodný, nakoľko svoje povinnosti si v zmysle ust. § 73 Zákonníka práce splnil a to vo vzťahu k zástupcom zamestnancov listom zo dňa 15.2.2010, dňa 25.2.2010 došlo k prerokovaniu hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov, o prerokovaní informoval zástupcov zamestnancov a príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom výpoveď bola odporcovi daná až listom zo dňa XX.X.XXXX, ktorý mu bol doručený dňa X.X.XXXX, t.j. až po uplynutí jedného mesiaca od doručenia písomnej informácie o výsledku prerokovania zástupcom zamestnancov a úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Vykonaným dokazovaním súd zistil, že navrhovateľ pracoval u odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa X.X.XXXX vo funkcii B. s miestom výkonu práce M.

Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Dohodou o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa X.X.XXXX sa miestom výkonu práce stala Z.. Dohodou o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa X.X.XXXX sa zmenil druh vykonávanej práce a navrhovateľ bol zaradený na pracovnú pozíciu - L..

Rozhodnutím predstavenstva spoločnosti SPP, a.s., zo dňa 30.10.2007 bolo rozhodnuté o organizačnej zmene v divízii L tak, že došlo k zrušeniu sekcie T. vrátane pozície L. s účinnosťou od X.XX.XXXX.

Dňa X.X.XXXX bola navrhovateľovi doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) z dôvodu nadbytočnosti, keď uznesením predstavenstva spoločnosti Slovenský plynárenský priemysel, a.s, č. XXX/XX/XXXX zo dňa XX.XX.XXXX bolo zrušené pracovné miesto, na ktorom bol navrhovateľ zaradený podľa pracovnej zmluvy ako L., ID XXXXXXXX, divízia Y..

V zmysle pracovnej zmluvy bola dĺžka výpovednej doby dohodnutá na 6 mesiacov pre obe zmluvné strany. 6 - mesačná výpovedná doba začala plynúť X.X.XXXX a uplynula dňa XX.XX.XXXX.

Listom zo dňa 9.11.2010, ktorý bol zamestnávateľovi doručený dňa 10.11.2010 navrhovateľ odporcovi oznámil, že výpoveď, ktorá mu bola doručená dňa X.X.XXXX považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával a prideľoval mu prácu v zmysle platnej pracovnej zmluvy.

Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že s navrhovateľom už raz bol skončený pracovný pomer výpoveďou na tom istom skutkovom základe a z tých istých dôvodov (pre nadbytočnosť, v dôsledku

organizačnej zmeny prijatej rozhodnutím predstavenstva spoločnosti SPP, a.s., zo dňa XX.XX.XXXX, kedy s účinnosťou od X.XX.XXXX. došlo k zrušeniu sekcie T. vrátane pozície L.) a to v roku XXXX, ktorú výpoveď súd rozsudkom zo dňa 16.11.2009, č.k. XC XXX/XXXX - XXX určil za neplatnú a to z dôvodu, že zamestnávateľ si nespĺnil svoju ponukovú povinnosť.

V nadväznosti na výpoveď, ktorá bola daná navrhovateľovi ešte listom zo dňa XX.XX.XXXX v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď dôvodom výpovede boli organizačné zmeny - zrušenie pracovných miest, vrátane pracovného miesta navrhovateľa, odporca listom zo dňa 30.11.2007 požiadal príslušný odborový orgán - B. o prerokovanie výpovede. Žiadosť o prerokovanie výpovede bola príslušnému odborovému orgánu doručená dňa 3.12.2007.

V nadväznosti na výpoveď, ktorá bola daná navrhovateľovi listom zo dňa XX.X.XXXX a ktorá je založená na tom istom skutkovom základe a tých istých dôvodoch ako výpoveď zo dňa XX.XX.XXXX, odporca opätovne požiadal o prerokovanie výpovede odborový orgán B. a to listami zo dňa 16.3.2010 a zo dňa 9.4.2010, ktoré boli adresované O. U..

Z obsahu listu - Štruktúra orgánov B. pre spoločnosť Slovenský plynárenský priemysel, a.s, zo dňa 8.10.2009 (č.l. 25) vyplýva, že v zmysle rozhodnutia rady predsedov B., ktoré sa dňa 8.10.2009, príslušným odborovým orgánom pre vzájomnú spoluprácu súvisiacu s riešením problematiky podľa Zákonníka práce v SPP, a.s, je B. zložený z predsedov odborových organizácií tam uvedených, ktorých zastupuje predseda plynárenského odborového zväzu p. B. N..

Z výpisu zo živnostenského registra navrhovateľa vyplýva, že predmetom podnikania navrhovateľa v období od X.X.XXXX do XX.X.XXXX bolo F., od XX.XX.XXXX je to poskytovanie B..

Z listinných dôkazov doručených na výzvu súdu Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny vyplýva, že navrhovateľ bol v roku XXXX v stave hromadného prepúšťania s časovým horizontom priebehu realizácie 31.8.2010 - 31.10.2010, s tým, že hromadné prepúšťanie bolo so zástupcami zamestnancov prejednané dňa 28.7.2010.

Navrhovateľ vo svojej výpovedi zotrval na podanom návrhu pričom uviedol, že v roku XXXX mu bola po prvýkrát daná výpoveď z organizačných dôvodov, spor o neplatnosť výpovede bol právoplatne ukončený s tým, že výpoveď je neplatná. Na základe právoplatného rozhodnutia súdu na výzvu odporcu opäť nastúpil do práce, nakoľko však jeho pracovná pozícia bola zrušená, odporca mu ponúkol inú, podľa neho vhodnú prácu a to prácu B. ktorú odmietol, nakoľko požiadavky na predmetnú pracovnú pozíciu boli smerované čisto na G. zameranie a špecializáciu v oblasti R. pričom jeho W. štúdium O. nie je na takúto pozíciu vhodnou kvalifikáciou. Odporca mu preto oznámil, že nemá možnosť ho ďalej zamestnávať a bol s ním ukončený pracovný pomer výpoveďou, ktorá mu bola doručená dňa X.X.XXXX. Navrhovateľ má za to, že výpoveď je neplatná, nakoľko odporca si nespĺnil svoju ponukovú povinnosť, hoci pre neho mal inú vhodnú prácu napr. L. obsahovo príbuznú tej, akú dovtedy vykonával. Druhým dôvodom neplatnosti výpovede je skutočnosť, že odporca vopred neprerokoval výpoveď so zástupcami zamestnancov tak ako mu to ukladá Zákonník práce, nakoľko jediným orgánom oprávneným na prerokovanie výpovede je B. v zastúpení jej predsedom R.. B. N., B. združuje všetky odborové organizácie odporcu, pričom p. U., zastupuje iba jednu odborovú organizáciu - T., ktorá pôsobí pre región E.. Nakoľko p. U., ktorá zastupuje T. nebola oprávnená ani na prerokovanie hromadného prepúšťania, domáha i nároku na zaplatenie dvojnásobku náhrady mzdy v zmysle ust. § 73 ods. 9 Zákonníka práce.

Právny zástupca navrhovateľa vo svojom prednese uviedol, že pokiaľ ide o prerokovanie výpovede v roku XXXX, toto nie je relevantné, nakoľko právoplatným súdnym rozhodnutím bolo určené, že výpoveď, ktorá bola navrhovateľovi daná v roku XXXX je neplatná a vzhľadom na odstup času, organizačná zmena, na základe ktorej bola výpoveď daná už nemusela ani platiť.

Právny zástupca odporcu zotrvajúc na písomnom vyjadrení k návrhu vo svojom prednese uviedol, že dôvodom skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom bola organizačná zmena v dôsledku ktorej sa navrhovateľ stal nadbytočný. Ak by aj prerokovanie výpovede z roku XXXX nebolo platné, potom je platné prerokovanie výpovede navrhovateľa z roku XXXX, ktoré trvá až do naplnenia výpovedného dôvodu. Ďalej uviedol, že žiadosť o prerokovanie výpovede z roku XXXX bola adresovaná p. U. ako podpredsedníčke B., a pokiaľ B. žiadosť neprerokovalo, potom platí fikcia prerokovania v zmysle Zákonníka práce.

V konaní vypočutá svedkyňa O. U., predsedníčka T. a podpredsedníčka B., vo svojej výpovedi uviedla, že B. je najvyšším odborovým orgánom, ktorý zastrešuje všetkých zamestnancov zamestnávateľov, ktorými sú podniky hlavnej skupiny SPP a to SPP distribúcia, a.s, SPP, a.s, eustream, a.s.. T. predstavujú nižšie organizačné zložky B.. Vo všetkých veciach, ktoré sa týkajú SPP, a.s, a ktoré je potrebné prerokovať v zmysle Zákonníka práce so zástupcami zamestnávateľov je oprávnený B., v prípade SPP distribúcia, a.s, a eustream, a.s, sú to podnikové výbory v súčinnosti s B.. Svedkyňa uviedla, že si pamätá na to, ako jej v tomto prípade bola osobne doručená žiadosť o prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov, pričom upozornila svoje kolegyne, že T. nie je oprávnené na prerokovanie.

Svedok R.. B. N., predseda B., vo svojej výpovedi uviedol, že B. združuje jednotlivé T., ktoré majú odvodenú právnu subjektivitu, v registri združení je zapísané iba B.. Právomoci medzi T. a B. boli schválené radou predsedov odborových organizácií na zasadnutí dňa 8.10.2009. B. sa pre účel zastupovania zamestnancov rozdeľuje na 3 podnikové výbory a to SPP distribúcia, a.s, SPP, a.s a eustream, a.s. za tieto podnikové výbory je oprávnený vystupovať zástupca a podnikový výbor je oprávnený prerokovávať so zamestnávateľom i výpovede podľa § 74 Zákonníka práce. Odborovým orgánom príslušným na prerokovanie výpovede v SPP, a.s, je teda B. ktorého je predsedom. T. nie je oprávnené na prerokovanie výpovede. Do októbra 2009 bol na prerokovanie výpovedí podľa § 74 Zákonníka práce oprávnený B..

Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

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. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.

Podľa § 62 ods. 2 Zákonníka práce, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Podľa § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia

písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa § 73 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.

Podľa § 73 ods. 9 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.

Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že návrh navrhovateľa nie je dôvodný, keď mal v konaní preukázané, že v danom prípade boli splnené všetky zákonné predpoklady na ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca. Výpoveď daná navrhovateľovi bola riadne skutkovo vymedzená výpovedným dôvodom, bola mu riadne doručená do vlastných rúk dňa X.X.XXXX, dĺžka výpovednej doby bola zachovaná, v konaní bolo preukázané, že zamestnávateľ nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, bola splnená aj podmienka prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce.

Pre uplatnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce musí byť splnená podmienka nadbytočnosti zamestnanca v spojení s organizačnou zmenou zamestnávateľa. Úlohou súdu je v týchto prípadoch preskúmať, či k organizačnej zmene došlo, či sa v jej dôsledku zamestnanec stal nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami.

Súd mal v konaní preukázané, že v danom prípade k organizačnej zmene došlo a to rozhodnutím zamestnávateľa zo dňa XX.XX.XXXX, na základe ktorého, bolo zrušené pracovné miesto navrhovateľa s účinnosťou od X.XX.XXXX. Je teda zrejmé, že medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosťou navrhovateľa je príčinná súvislosť.

Tvrdenie navrhovateľa, že odporca mu ponúkol prácu na pozícii, ktorá spĺňala podmienku z hľadiska zdravotnej spôsobilosti, avšak nebola vhodná z hľadiska jeho schopností a kvalifikácie, keď jeho W. štúdium zamerané na U. je zásadne odlišné od požadovaného tS. vzdelania, súd vyhodnotil za nedôvodné. Súd mal v konaní preukázané, že navrhovateľ je absolventom W., v študijnom odbore - U.: J., teda bezpochyby získal G. vzdelanie a odbornú spôsobilosť v oblasti R., o to viac, že na základe dosiahnutého vzdelania takto získanú odbornú spôsobilosť mohol využívať aj ako B.. Skutočnosť, že navrhovateľ disponuje potrebnými kvalifikačnými predpokladmi na vykonávanie práce, ktorá mu bola ponúknutá svedčí aj jeho štrukturovaný životopis z obsahu ktorého vyplýva, že pracoval s R., získal medzinárodne platný certifikát W.. Dôkazom preukazujúcim jeho dostatočné kvalifikačné predpoklady na vykonávanie ponúkanej práce je bezpochyby aj živnostenský list, na základe ktorého navrhovateľ je a bol oprávnený vykonávať činnosti v oblasti F., B. a M.. Súd sa preto stotožnil s obranou odporcu, ktorý uviedol, že uvedená skutočnosť bezpochyby svedčí o tom, že samotný navrhovateľ sa oblasti il. nielen rozumie ale sa jej aj venuje, pričom je právne irelevantné tvrdenie navrhovateľa, že v súčasnosti má vykonávanie živnostenskej činnosti pozastavené. Pokiaľ ide o tvrdenie navrhovateľa, že odporca mu neponúkol iné vhodné pracovné miesto, o ktoré mal záujem, k tomuto možno uviesť iba toľko, že ak zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi pre neho vhodnú prácu a zamestnanec nie je ochotný túto prácu prijať alebo sa na výkon tejto práce podrobiť predchádzajúcej príprave, výpoveď zo strany zamestnávateľa nebude v rozpore s ust. § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, ak zamestnávateľ má viacero pracovných miest vhodných pre zamestnanca, pričom ponukovú povinnosť si splní, ak zamestnancovi ponúkne jedno z takýchto voľných pracovných miest a zamestnanec ho odmietne. Zamestnávateľ nemá povinnosť ponúknuť zamestnancovi všetky voľné pracovné miesta, ktoré by mohli byť pre neho vhodné a je výlučne vecou zamestnávateľa, ktoré z týchto voľných pracovných miest

vhodných pre zamestnanca mu ponúkne. Výber vhodného pracovného miesta nie je na voľbe ani výbere zamestnanca.

Pokiaľ ide o splnenie podmienky prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce, súd má za to, že v prejednávanej veci bola splnená i táto hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede, keď bolo síce v konaní preukázané, že na prerokovanie výpovede podľa § 74 Zákonníka práce je na základe rozhodnutia L. zo dňa 8.10.2009 príslušný podnikový výbor, avšak zároveň mal súd v konaní preukázané, že zamestnávateľ požiadal o prerokovanie výpovede založenej na tých istých skutkových okolnostiach a tých istých dôvodoch [§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď na základe rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, bolo zrušené pracovné miesto navrhovateľa] príslušnú odborovú organizáciu aj listom zo dňa 30.11.2007. Nakoľko Zákonník práce neobsahuje lehotu, ktorá by časovo obmedzovala zamestnávateľa v možnosti použitia predchádzajúceho vyjadrenia zástupcov zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce, pričom takúto lehotu zákon zamestnávateľovi výslovne ukladá iba v prípade, že sa jedná o výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s jedným so zástupcov zamestnancov, keď zamestnávateľ môže použiť súhlas zástupcov zamestnancov v lehote 2 mesiacov od jeho udelenia (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce), vychádzajúc i z doterajšej judikatúry súdov, vzhľadom na vzájomnú súvislosť a nadväznosť výpovede zo dňa XX.XX.XXXX, nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti výpovede v konaní XC XXX/XXXX, ako aj výpovede zo dňa XX.X.XXXX, treba mať za to, že zamestnávateľ môže vychádzať z tohto prerokovania dovtedy, kým trvá výpovedný dôvod, ku ktorému sa výpoveď ako aj hmotnoprávna podmienka výpovede - prerokovanie zástupcami zamestnancov - vzťahuje. Opätovné prerokovanie výpovede sa vyžaduje iba vtedy, ak zamestnávateľ v čase od prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov do prejavenia vôle s ukončením pracovného pomeru voči zamestnancovi chce v porovnaní s už prerokovanou výpoveďou zmeniť výpovedný dôvod či už v dôsledku toho, že zamestnancovi chce dať výpoveď na základe iného zákonného ustanovenia alebo v dôsledku toho, že mu výpoveď chce dať na základe iného skutkového podkladu. V prejednávanej veci však o takýto prípad nešlo. K ukončeniu pracovného pomeru v danom prípade došlo na základe tých istých skutkových okolností a z tých istých dôvodov ako v roku XXXX, pričom podľa vyjadrenia navrhovateľa zamestnávateľ opätovne pristúpil k ukončeniu pracovného pomeru v roku XXXX potom, ako bolo v konaní XC XXX/XXXX určené, že výpoveď, ktorá mu bola daná listom zo dňa XX.XX.XXXX, je neplatná, pričom dôvodom jej neplatnosti bola skutočnosť, že odporca si nesplnil svoju ponukovú povinnosť. Obrana navrhovateľa, že organizačná zmena, na základe ktorej bola navrhovateľovi daná výpoveď v roku XXXX už vzhľadom na časový odstup nemusela platiť, nie je dôvodná, nakoľko ako už bolo uvedené vyššie, dôvodom ukončenia pracovného pomeru ako v roku XXXX tak aj v roku XXXX bola tá istá organizačná zmena, v dôsledku ktorej bolo pracovné miesto navrhovateľa zrušené. Táto skutočnosť nebola v priebehu konania spochybňovaná ani navrhovateľom a súd ju mal preukázanú i listinnými dôkazmi založenými v spise.

Z vychádzajúc z uvedených skutočností, keď súd dospel k záveru, že návrh v časti čo do právneho základu - určenia neplatnosti výpovede nie je dôvodný a tento zamietol, zamietol i návrh na priznanie náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru.

Súd zamietol návrh aj v časti čo do nároku, ktorým sa navrhovateľ domáhal zaplatenia náhrady mzdy v zmysle § 73 ods. 9 Zákonníka práce, ktorý si navrhovateľ uplatnil z dôvodu porušenia povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní, keď v konaní nebolo preukázané, že odporca bol rozhodnom období v stave hromadného prepúšťania, teda že by v rozhodnom období počas 90 dní skončil pracovný pomer najmenej s 20 zamestnancami. K ukončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom došlo X.X.XXXX. Podľa dokladov predložených Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, v roku XXXX prebiehalo u odporcu hromadné prepúšťanie v období 31.8.2010 - 31.10.2010. Z listinných dôkazov založených odporcom (č.l. 204) ďalej vyplýva, že s viacerými zamestnancami (celkom 6) bol ukončený pracovný pomer v priebehu mesiacov december 2009 - január 2010, ostani tam uvedení zamestnanci boli umiestnení na iné pracovné pozície. Z obsahu listinných dôkazov založených navrhovateľom (informácia o hromadnom prepúšťaní, zápis z prerokovania hromadného prepúšťania, informácia o výsledku prerokovania hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov) vyplýva, že v prípade navrhovateľa mal zamestnávateľ za to, že sa jedná o pokračovanie hromadného prepúšťania v dôsledku organizačnej zmeny schválenej na zasadnutí SPP dňa XX.XX.XXXX, uznesením č. XXX/XX/XXXX, kedy došlo aj k zrušeniu pracovného miesta navrhovateľa, pričom hromadné prepúšťanie sa

týkalo už iba 1 zamestnanca - W. X. W.. Pokiaľ by preto dôvodom postupu zamestnávateľa podľa § 73 Zákonníka práce mala byť skutočnosť, že sa jedná o pokračovanie v hromadnom prepúšťaní, ktoré sa u odporcu uskutočnilo ešte v roku XXXX, resp. v mesiacoch december XXXX a január XXXX, potom na takýto postup zo strany zamestnávateľa nebol daný žiaden dôvod, nakoľko v roku XXXX, rozhodnom období, počas 90 dní, nebol ukončený pracovný pomer najmenej s 20 zamestnancami a teda nedošlo k hromadnému prepúšťaniu.

O trovách konania bolo rozhodnuté podľa § 142 ods. 1 O.s.p., keď v konaní úspešnému odporcovi vzniklo proti neúspešnému navrhovateľovi právo na náhradu trov konania. Trovy konania pozostávajú z trov právneho zastúpenia podľa vyhl. č. 655/2004 Z.z a to:

1. z odmeny advokáta za 5 úkonov právnej služby podľa § 10 ods. 1, § 11 ods. 1, § 13 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z v sume 1.849,41 €:

- príprava a prevzatie zastúpenia zo dňa 5.4.2011 - 303,37 € (237,34 € pri hodnote uplatňovanej náhrady mzdy z neplatného skončeniam pracovného pomeru ku dňu prevzatia zastúpenia 7.694,64 € + 1/3 zo sumy 57 € + 1/3 zo sumy 141,09 €)

- písomné vyjadrenie k návrhu zo dňa 27.4.2011 - 303,37 € (237,34 € pri hodnote uplatňovanej náhrady mzdy z neplatného skončeniam pracovného pomeru ku dňu prevzatia zastúpenia - 7.694,64 € + 1/3 zo sumy 57 € + 1/3 zo sumy 141,09 €)

- účasť na pojednávaní súdu dňa 15.6.2011 - 336,57 € (270,54 € pri hodnote uplatňovanej náhrady mzdy z neplatného skončeniam pracovného pomeru ku dňu pojednávania - 11.541,96 € + 1/3 zo sumy 57 € + 1/3 zo sumy 141,09 €)

- účasť na pojednávaní súdu dňa 30.9.2011 - 402,97 € (336,94 € pri hodnote uplatňovanej náhrady mzdy z neplatného skončeniam pracovného pomeru ku dňu pojednávania - 17.312,94 € + 1/3 zo sumy 57 € + 1/3 zo sumy 141,09 €)

- účasť na pojednávaní súdu dňa 13.2.2012 - 503,13 € (436,54 € pri hodnote uplatňovanej náhrady mzdy z neplatného skončeniam pracovného pomeru ku dňu pojednávania - 26.931,24 € + 1/3 zo sumy 58,69 € + 1/3 zo sumy 141,09 €)

2. a režijný paušál za 5 úkonov právnej služby v sume 37,27 €:

- za 4 úkony právnej služby v roku 2011 á 7,41 €, t.j. 29,64

- za 1 úkon právnej služby v roku 2012 á 7,63 €.

Trovy právneho zastúpenia odporcu tak predstavujú celkom 1.886,68 € + 377,34 € (20% DPH), t.j. 2.264,02 €. Súd nepriznal právnomu zástupcovi odporcu odmenu za jeden úkon právnej služby - písomné podanie na súd vo veci samej zo dňa 15.8.2011, nakoľko obsahom tohto podania bolo iba preloženie listinných dôkazov a nie právny rozbor veci, či vyjadrenie vo veci samej.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie, v lehote 15 dní, odo dňa jeho doručenia, na tunajšom súde, písomne, v dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolaie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie, podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.