

Súd: Okresný súd Brezno
Spisová značka: 5Cpr/1/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6312204335
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 10. 2012
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Deáková
ECLI: ECLI:SK:OSBR:2012:6312204335.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Brezno, sudkyňou JUDr. Renátou Deákovou, v právnej veci navrhovateľa L. G., nar. XX.XX.XXXX, bytom V., W. XXX, zast. JUDr. Máriom Keletim, advokátom so sídlom Hnúšťa, Ul. Hlavná 36, proti odporcovi HRONSTAV 01, spol. s.r.o., IČO: 30225655, so sídlom Brezno, Rázusova 51, zast. JUDr. Miroslavom Medveďom, advokátom, so sídlom Čierny Balog, Medveďovo 1441, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

- I. Súd návrh navrhovateľa v plnom rozsahu **z a m i e t a**.
- II. Súd odporcovi náhradu trov konania **n e p r i z n á v a**.
- III. Štát **n e m á** právo na zaplatenie súdneho poplatku.

odôvodnenie:

Navrhovateľ sa svojím návrhom domáhal určenia, že výpoveď odporcu zo dňa 26.01.2012, ktorou vypovedal navrhovateľovi pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je neplatná a z opatrnosti žiadal, aby súd určil, že výpoveď odporcu zo dňa 30.03.2012, ktorou vypovedal navrhovateľovi pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je neplatná. Žiadal priznať náhradu trov konania.

Odporca žiadal návrh navrhovateľa v plnom rozsahu zamietnuť.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom odporcu, ústnymi a písomnými vyjadreniami právnych zástupcov účastníkov, listinnými dokladmi obsiahnutými v spise tunajšieho súdu sp.zn. 5Cpr/1/2012 a rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku rozhodnutia za nasledovných dôvodov:

V zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce v aktuálnom znení (ďalej len ZP), 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.

V zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ citovaného zákona, 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 alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Z vykonaného dokazovania považoval súd za preukázané, že navrhovateľ pracoval u odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 02.04.2007. Do práce nastúpil dňa 10.04.2007 ako murár - vedúci skupiny, s miestom výkonu práce HRONSTAV 01 s.r.o., Rázusova 51, Brezno. Pracovná zmluva bola uzatvorená so skúšobnou dobou 3 mesiace na dobu určitú - počas trvania prác na stavbe vo Francúzsku - Hopital Saint - Francois, MARANGE - SILVANGE. Dňa 31.01.2012 odporca navrhovateľovi doručil výpoveď pracovnej zmluvy, čo sám navrhovateľ potvrdil vo svojom návrhu na začatie konania, a to v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce s tým, že výpovedná doba začína plynúť dňom 01.02.2012, trvá dva mesiace a pracovný pomer bude ukončený 31.03.2012. Výpoveď bola prerokovaná so zástupcom zamestnancov dňa 20.12.2011, a to na základe rozhodnutia zamestnávateľa o znížení potreby počtu pracovných miest zo dňa 15.12.2011.

Navrhovateľ považuje uvedenú výpoveď za neplatnú z dôvodov, že odporca uviedol len citáciu zákona, skutkovo nevymedzil dôvod výpovede tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Dôvod nie je absolútne konkretizovaný a z výpovede nie je možné zistiť, prečo sa mal stať navrhovateľ nadbytočným, aby bolo zrejmé, čo vedie zamestnávateľa k rozviazaniu pracovného pomeru, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejaviť a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. Ako ďalší dôvod neplatnosti výpovede navrhovateľ uviedol, že odporca si voči navrhovateľovi nespĺnil ponukovú povinnosť, nebolo mu žiadnym spôsobom ponúknuté iné pracovné miesto a ani mu nebolo oznámené, že preňho nemá inú prácu. Po doručení výpovede navrhovateľ pracoval ako murár, z čoho usudzuje, že zamestnávateľ mal preňho inú prácu, ktorú bol on ochotný vykonávať. Z rovnakých dôvodov považuje navrhovateľ za neplatnú aj ďalšiu výpoveď pracovnej zmluvy zo dňa 30.03.2012, ktorá mu bola doručená dňa 05.04.2012, t.j. v čase, keď bol uznaný za práceneschopného. Zamestnávateľovi navrhovateľ oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní, tento mu však listom zo dňa 30.04.2012 oznámil, že výpoveď z 26.01.2012 je platná a listinu z 30.03.2012 považuje len za oznámenie, že mu mal skončiť pracovný pomer ku 31.03.2012. Táto listina je však koncipovaná ako dohoda o skončení

pracovného pomeru, ale je označená ako výpoveď, preto je zmätočná a navrhovateľ v záujme právnej istoty považoval za potrebné, aby aj túto výpoveď súd označil za neplatnú.

V zmysle právnej úpravy platnej v čase dania výpovede navrhovateľovi, existencia niektorého z výpovedných dôvodov uvedených v § 63 ZP je jednou z základných podmienok platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, pretože zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len z dôvodu uvedeného v tomto ustanovení. Výpočet výpovedných dôvodov je taxatívny, ich okruh nemožno meniť a ani niektorý z neho vylúčiť. Výpovedný dôvod, pre ktorý zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď, musí byť vždy uvedený v zrušujúcom písomnom prejave. Ak by výpoveď výpovedný dôvod neobsahovala, je neplatná, a to bez ohľadu na to, či u zamestnávateľa aj v skutočnosti niektorý z týchto dôvodov existoval. V písomnej výpovedi možno výpovedný dôvod uviesť citáciou príslušného zákonného ustanovenia, ale aj uvedením skutočností, ktoré sa stali dôvodom na skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Neuvedenie príslušného zákonného ustanovenia, ktoré sa stalo dôvodom výpovede, nespôsobuje jej neplatnosť. V písomnej výpovedi uvedený dôvod výpovede nemôže zamestnávateľ dodatočne meniť. Podmienkou použitia vyššie citovaného výpovedného dôvodu je organizačná zmena u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca 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. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Takýto stav môže nastať napríklad v dôsledku vnútorných organizačných zmien, ale aj znížením celkového počtu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť nie je podmienené absolútnym znížením celkového počtu zamestnancov. Môže k nemu dôjsť aj pri jeho zvyšovaní. Pre zamestnávateľa totiž nie je dôležitý len počet zamestnancov, ale aj ich celková

skladba z hľadiska profesií a kvalifikácie. Nie je teda vylúčené, aby zamestnávateľ pri nedostatku zamestnancov určitej profesie alebo kvalifikácie uzavierať pri organizačných zmenách nové pracovné pomery, a tým zvyšoval počet zamestnancov, a súčasne aby mal nadbytok zamestnancov iných povolání alebo na inom úseku pracovnej činnosti. Rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa zamestnanec stane nadbytočným, musí zamestnávateľ urobiť písomne. Zamestnávateľ nie je zákonom obmedzený, pokiaľ ide o rozhodnutie, s ktorým zamestnancom pracovný pomer skončí. Aj v prípade, ak pracovná činnosť rovnakého druhu, ktorá sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou, vykonáva viacero zamestnancov, o výbere zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočným, rozhoduje zamestnávateľ výlučne sám a ani súd nie je oprávnený takéto rozhodnutie preskúmať. Zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným. 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.

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti súd mal za to, že odporca pri uplatnení výpovede navrhovateľovi použil výpovedný dôvod v súlade s § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. Odporca dňa 15.12.2001 rozhodol o znížení počtu pracovných miest, vzhľadom na ukončenie zákazky, a to o 8 pracovných miest v profesii murár, tesár, murár - vedúci skupiny, tesár - vedúci skupiny. Uložil všetkým vedúcim zamestnancom preukázateľne oboznámiť zamestnancov o uvedenej zmene, zabezpečiť splnenie povinnosti v zmysle § 74 ZP - prerokovať skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, ako aj vyhotoviť výpovede, pracovné posudky, potvrdenia o zamestnaní, odhlásky z poisťovní so zamestnancami, týkajúce sa skončenia pracovného pomeru so zamestnancami, s ktorými bude skončený pracovný pomer. Následne skončenie pracovného pomeru s konkrétnymi zamestnancami (L. B. - tesár ukončenie pracovného pomeru v zmysle § 71 ods. 1 ZP ku 31.03.2012, T. C. - tesár - § 71 ods. 1 ZP ku 31.03.2012, N. X. - tesár - vedúci skupiny - § 71 ods. 1 ZP - ku 31.12.2011, Y. W. - murár - § 72 ods. 1 ZP - ku 31.12.2011, T. V. - murár - § 71 ods. 1 - ku 31.03.2012, L. P. - tesár - § 72 ods. 1 - 31.12.2011, Y. X. - stavebný robotník - § 72 ods. 1 - ku 31.12.2011 a L. G. - murár vedúci skupiny - § 63 ods. 1 ods. 1 písm. b/ ZP - ku 31.03.2012) bolo prerokované s odborovou organizáciou, ktorá skutočnosť je zachytená v zápise zo dňa 20.12.2011 a zástupcovia zamestnancov udelili k uvedeným zmenám súhlas. V tejto súvislosti súd poznamenáva, že predmetné prerokovanie so zástupcami zamestnancov v zmysle Zákonníka práce aktuálneho v čase skončenia pracovného pomeru bolo nadbytočné, keďže zo Zákonníka práce bolo toto ustanovenie vypustené od 01.09.2011, teda túto povinnosť už zamestnávateľ nemal.

V danom prípade odporca ako zamestnávateľ neporušil žiadne z citovaných zákonných ustanovení, a preto súd mal za to, že výpoveď daná navrhovateľovi odporcom zo dňa 26.01.2012 je platná. Zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď, len musí byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby nebolo možné spochybníť to, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku organizačnej zmeny stane pre zamestnávateľa nadbytočným. Pokiaľ sa týka námietky neplatnosti výpovede z dôvodu nesplnenia tzv. ponukovej povinnosti, § 63 ods. 2 písm. b/ ZP nevyžaduje písomnú formu s plnenia ponukovej povinnosti. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len vtedy, ak sú splnené súčasne aj podmienky uvedené v tomto zákonom ustanovení, pretože ide o hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré musia byť splnené ešte pred daním výpovede zamestnancovi. Len v prípade, ak zamestnávateľ mal voľné pracovné miesto a zamestnancovi ho neponúkol, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná. Výnimku tvoria prípady, keď zamestnávateľ dáva výpoveď zamestnancovi pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer. V týchto prípadoch zamestnávateľ nie je povinný ponúknuť pracovné miesto. Vhodnosť ponúknuť práce treba posudzovať aj podľa § 55 ods. 5 ZP, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii, primeranej úrovni jeho duševných schopností, telesnej zdatnosti, pracovnej zručnosti, ako aj ostatným osobným vlastnostiam, ktoré majú priamy vplyv a vzťah k nárokom a požiadavkám, kladeným na výkon určitej práce. Ak zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesto, ktoré by bolo pre zamestnanca vhodné, je povinný ponúknuť mu pre neho inú vhodnú prácu, a to aj menej kvalifikovanú. V prípade, keď zamestnávateľ má voľných viacero pracovných miest vhodných pre zamestnanca aj z hľadiska jeho kvalifikácie, svoju povinnosť si splní,

ak zamestnancovi ponúkne jedno z takýchto voľných pracovných miest, pričom záleží výlučne na ňom, ktoré z nich zamestnancovi ponúkne. Zamestnávateľ totiž nemá povinnosť ponúknuť zamestnancovi všetky voľné, pre neho vhodné pracovné miesta.

Na pojednávaní dňa 26.10.2012 konateľ odporcu potvrdil, že odporca je stavebná spoločnosť, prácu pre svojich zamestnancov vie v súčasnosti zabezpečiť s ťažkosťami, vzhľadom na celospoločenskú situáciu v rámci republiky, ale aj v rámci Európy. Vzhľadom na nedostatok práce sa situácia s prepúšťaním zamestnancov opakuje najmä v zimnom období. Táto skutočnosť medzi zamestnancami odporcu rezonovala v priebehu jesene roku 2011 a 15.12.2011 ako zamestnávateľ rozhodol o potrebe znížiť počet pracovných miest. Rovnaký postup bude nútený zvoliť aj v kalendárnom roku 2012. Ohľadom navrhovateľa odporcu potvrdil, že tento a aj ostatní zamestnanci mal vedomosť o tom, že je potrebné prepustiť 8 zamestnancov, pretože o tomto ich oboznamovali priami nadriadení. Navrhovateľovi, ktorý pracoval, aj keď nemal dostatok kvalifikácie, v pozícii vedúceho skupiny, bola ponúknutá možnosť ešte v rámci výpovednej doby pracovať vo Francúzsku ako murár. Navrhovateľ pracoval vo Francúzsku po dobu takmer 5 rokov, aj keď práce, na ktoré sa vzťahovala jeho pracovná zmluva, sa skončili už pred rokom 2012. Zamestnávateľ mu však umožnil naďalej pracovať v pozícii vedúceho skupiny s ústnym pokynom, že má pracovať manuálne spoločne s murármi. Navrhovateľ však v tomto odbore nemá dostatočnú prax, nemá ani výučný list murára, nespĺňal kvalifikačné predpoklady, aby mohol ďalej u zamestnávateľa pracovať. Odporca priznal, že potom už mal pracovné príležitosti len pre vyučených kvalifikovaných tesárov, a preto už nemal akú prácu navrhovateľovi ponúknuť. Priznal, že pôvodnú prácu murára mu ponúkol osobne, nie písomne, rovnako aj ostatným, v tom čase prepúšťaným zamestnancom. Z ôsmich zamestnancov, medzi ktorými bol aj navrhovateľ, so štyrmi bol ukončený pracovný pomer uplynutím dohodnutej doby, s tromi bol ukončený pracovný pomer v skúšobnej dobe a s navrhovateľom bol ukončený pracovný pomer z organizačných dôvodov. Pracovné pomery boli ukončené ku dňu 31.12.2011 alebo k 31.03.2012 (uplynutie doby určitej a skúšobnej doby, uplynutie výpovednej lehoty).

Vzhľadom na uvedené je zrejmé, že odporca splnil všetky povinnosti v súvislosti so skončením pracovného pomeru navrhovateľa, o.i. aj povinnosť ponúknuť navrhovateľovi inú prácu. Výpoveďou konateľa odporcu na pojednávaní pred súdom bolo preukázané, že ďalšiu prácu pre navrhovateľa, ako aj pre ďalších siedmich svojich zamestnancov už nevedel zabezpečiť. Zo všeobecných zdrojov a znalostí súdu je známe, že stavebná činnosť v spoločnosti, ako aj v Európe je utlmená vzhľadom na nedostatok pracovných príležitostí a finančných zdrojov a mnoho stavebných spoločností zaniklo, či bolo zlikvidovaných. Z verejnosti dostupných zdrojov vyplýva, že za posledné tri roky pre nedostatok zákazkovej náplne ukončilo svoju činnosť viac ako 30 % stavebných spoločností. Najohrozenejšie hospodárske odvetvie je stavebníctvo, ktoré je už v súčasnosti veľmi zdecimované a v budúcnosti sa predpokladá ďalšie prepúšťanie cca 50 tisíc zamestnancov.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti súd potom uveril tvrdeniam odporcu a v tomto smere už nevykonával dokazovanie výsluchom svedkov.

Vyhodnotiac dôkazy jednotlivo i v súhrne súd mal za to, že odporca neporušil žiadne zákonné ustanovenia, pretože dostatočne vymedzil výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ citáciou jeho paragrafového znenia, dostatočne vymedzil plynutie výpovednej doby a skončenie pracovného pomeru. Ďalšiu listinu zo dňa 30.03.2012 súd vyhodnotil len ako

oznámenie, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu skončil k tomuto dátumu, pričom s takýmto výkladom vôle účastníkov korešponduje aj vyjadrenie odporcu, že k tomuto dňu odporca splnil aj povinnosti voči poisťovniam, vyhotovil potvrdenia o zamestnaní, pracovné posudky a pod.. V tomto smere súd nemohol vyhodnotiť tento listinný doklad ako výpoveď z pracovného pomeru a jeho platnosť už potom ani neposudzoval.

Preto súd rozhodol tak, že návrh navrhovateľa v plnom rozsahu zamietol.

O trovách konania súd rozhodol v zmysle § 142 ods. 1 a § 149 ods. 1 OSP a odporcovi ako účastníkovi v konaní úspešnému nepriznal náhradu trov právneho zastúpenia, pretože si trovy v zmysle § 151 ods. 1 veta prvá OSP vôbec neuplatnil.

Navrhovateľ bol oslobodený od poplatkovej povinnosti v zmysle § 4 ods. 2 písm. d/ zák. č. 71/1992 Zb., v konaní však nebol úspešný. Preto súd rozhodol, že štát nemá právo na zaplatenie súdneho poplatku, lebo nevznikol dôvod na použitie ust. § 2 ods. 2 veta prvá cit. zákona.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia, prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici

V odvolaní okrem náležitostí v zmysle § 42 ods. 3 a 79 ods. 1 OSP, musí byť uvedené, proti ktorému súdu a ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

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

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

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá právoplatné a vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo návrh na vykonanie exekúcie podľa Zákona č. 233/1995 Z.z. (Exekučný poriadok).