

Súd: Okresný súd Rimavská Sobota  
Spisová značka: 6Cpr/1/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6913205783  
Dátum vydania rozhodnutia: 01. 10. 2013  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Adriana Dulovičová  
ECLI: ECLI:SK:OSRS:2013:6913205783.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Rimavská Sobota samosudkyňou JUDr. Adrianou Dulovičovou v právnej veci navrhovateľky: I. L., U. A., C. X.X.XXXX, Š.D. L. O., S. V. XX, zast. JUDr. Jánom Sitarčíkom, advokátom v Lučenci, Dr. Herza 20 proti odporcovi: Obec Hodejov, IČO: 00 318 752, Hodejov 141, zastúpená starostom obce Štefanom Illéšom, zast. JUDr. Pavlom Balogom, advokátom v Rimavskej Sobote, Železničná 6/1 o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru takto

### rozhodol:

Súd u r č u j e, že výpoveď z pracovného pomeru daná navrhovateľke odporkyňou listom zo dňa 20.12.2012, je n e p l a t n á .

Odporkyňa je p o v i n n á zaplatiť navrhovateľke 246,46 eur trov konania na účet jej právneho zástupcu do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Slovenskej republike na účet Okresného súdu v Rimavskej Sobote je odporkyňa povinná zaplatiť súdny poplatok v sume 99,50 eur do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľka v podanom návrhu žiadala určiť, že výpoveď z pracovného pomeru, ktorá jej bola daná listom odporkyne zo dňa 20.12.2012 je neplatná. Z návrhu vyplýva, že u odporkyne pracovala na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.8.2000 a v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 1.7.2002, v zmysle ktorých jej vznikol pracovný pomer na dobu neurčitú, v rámci ktorého vykonávala funkciu školníčky v MŠ Hodejov.

Štatutárny zástupca odporkyne dal navrhovateľke listom zo dňa 20.12.2012 „výpoveď pracovnej zmluvy“. Výpoveď z pracovného pomeru odôvodnil prijatím rozhodnutia obecného zastupiteľstva Obce Hodejov o organizačnej zmene a o znížení počtu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce zo dňa 20.12.2012, na základe čoho bolo rozhodnuté o zrušení pracovného miesta školníčky a upratovačky v MŠ Hodejov. V dôsledku tejto organizačnej zmeny sa navrhovateľka mala stať nadbytočnou, ide teda o výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce. Navrhovateľka však považuje túto výpoveď za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní, čo odôvodnila tým, že zo zákonného ustanovenia vyplýva, že zamestnanec sa môže stať nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, pričom v tomto prípade je zamestnávateľom Obec Hodejov, ktorej štatutárnym orgánom je starosta obce, ktorý je oprávnený o takejto organizačnej zmene rozhodnúť. Z uznesenia obecného zastupiteľstva č. 10/2012 prijatého na riadnom zasadnutí zastupiteľstva Obce Hodejov zo dňa 20.12.2012 vyplýva, že obecné zastupiteľstvo okrem iného zobralo na vedomie rušenie pracovného miesta školníčky v MŠ od 1.1.2013. To znamená, že obecné zastupiteľstvo neschválilo túto organizačnú zmenu a teda dôvod výpovede uvedený v liste, ktorým odporkyňa dala navrhovateľke výpoveď, nie

je pravdivý. Ak by aj obecné zastupiteľstvo takúto zmenu bolo schválilo, toto schválenie pre aplikáciu dôvodu výpovede podľa § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce, by bolo právne neúčinné, keďže o takejto organizačnej zmene môže rozhodnúť len zamestnávateľ, čím obecné zastupiteľstvo nie je. Takéto rozhodnutie podľa navrhovateľky mohlo byť len podkladom na to, aby štatutárny orgán zamestnávateľa, čiže starosta obce následne prijal rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorá by bola legálnym výpovedným dôvodom. Navrhovateľka poukázala aj na to, že Obvodný úrad Banská Bystrica, odbor školstva na základe oznámenia rozhodnutia obecného zastupiteľstva Obce Hodejov o zrušení jednej triedy v MŠ Hodejov a žiadosti učiteľky MŠ Hodejov vykonal odbornú poradenskú návštevu v MŠ Hodejov a vypracoval záznam zo dňa 22.1.2013, v ktorom je okrem iného konštatované, že nie je opodstatnený dôvod k rozhodnutiu o organizačnej zmene k zníženiu počtu zamestnancov z dôvodu poklesu počtu detí v materskej škole. Preto nevznikla opodstatnenosť znižovania počtu zamestnancov a doručenie výpovedí na základe rozhodnutia o organizačnej zmene z 2.1.2013 ako aj výpovedí z dôvodu organizačnej zmeny zo dňa 20.12.2012. Navrhovateľka poukázala aj na to, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo následné ako boli uplatnené výpovede, navyše v MŠ Hodejov ani nedošlo k reálnemu zrušeniu žiadnej z dvoch vytvorených tried a obidve triedy aj v súčasnosti zabezpečujú celodennú výchovu a vzdelávanie, preto navrhovateľka považuje organizačné zmeny za nedôvodné a v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Listom zo dňa 6.3.2013 aj 2.4.2013 oznámila navrhovateľka odporkyňu, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní.

Odporkyňa žiadala prostredníctvom svojho právneho zástupcu návrh zamietnuť na tom základe, že s navrhovateľkou bol skončený pracovný pomer v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce, pričom dôvodom na skončenie pracovného pomeru bola organizačná zmena o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Obec v zmysle zákona č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve podľa § 6 zriaďuje a zrušuje materské školy. V dôsledku podstatného zníženia podielových daní a úverového zaťaženia obce z predchádzajúcich období, sa hľadali možnosti ušetrzenia mzdových prostriedkov. Práca, ktoré vykonávala navrhovateľka v rámci pracovného pomeru, bolo možné zabezpečiť iným spôsobom pre obec finančne prijateľnejším. Z uvedeného dôvodu bol starostom obce predložený na rokovanie obecného zastupiteľstva návrh na zníženie počtu zamestnancov MŠ s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a organizačná zmena o znížení počtu zamestnancov bola prerokovaná na zasadnutí obecného zastupiteľstva Obce Hodejov dňa 20.12.2012. Obecné zastupiteľstvo rozhoduje o veciach vymenovaných v § 11 ods. 4 zákona o obecnom zriadení, ale môže rozhodovať aj o iných veciach, na ktorých sa uznesie, alebo ktoré sú zaradené do programu rokovania obecného zastupiteľstva. V tomto prípade rozhodovalo a schválilo organizačnú zmenu. Uznesenia obecného zastupiteľstva potom vykonáva starosta obce. Z týchto dôvodov považovala odporkyňa skončenie pracovného pomeru s navrhovateľkou za zákonné.

Súd vo veci vykonal dokazovanie okrem výsluchu účastníkov, oboznámením sa s obsahom návrhu, písomného vyjadrenia odporkyne, pracovnej zmluvy zo dňa 31.8.2000, dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 1.7.2002, výpoveďou pracovnej zmluvy zo dňa 20.12.2012, uznesením č. 10/2012 z riadneho zasadnutia obecného zastupiteľstva v Hodejove zo dňa 20.12.2012, rozhodnutia obecného úradu v Hodejove zo dňa 2.1.2013, záznamu Obvodného úradu Banská Bystrica, odboru školstva zo dňa 22.1.2013, oznámenia právneho zástupcu navrhovateľky zo dňa 2.4.2013, zápisnice zo zasadnutia obecného zastupiteľstva v Hodejove zo dňa 20.12.2012 a po takto vykonanom dokazovaní vec posúdil takto:

Navrhovateľka pracovala u odporkyne ako školníčka na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.8.2000 v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 1.7.2002 na dobu neurčitú v MŠ Hodejov. Z listu Obce Hodejov zo dňa 20.12.2012 vyplýva, že na základe rozhodnutia obecného zastupiteľstva Obce Hodejov o organizačnej zmene a o znížení počtu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce zo dňa 20.12.2012 bolo rozhodnuté o zrušení pracovného miesta školníčky a upratovačky v MŠ Hodejov, preto v dôsledku tejto organizačnej zmeny zo dňa 20.12.2012 sa navrhovateľka stala nadbytočnou. S poukazom na tieto skutočnosti jej preto odporkyňa dáva výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce. Z uznesenia č. 10/2012 zo dňa 20.12.2012 zo zasadnutia obecného zastupiteľstva v Hodejove okrem iného vyplýva, že obecné zastupiteľstvo berie na vedomie rušenie pracovného miesta školníčky v MŠ od 1.1.2013. Obecný úrad v Hodejove dňa 2.1.2013 vydal rozhodnutie na základe uznesenia z obecného zastupiteľstva v Hodejove o zrušení jednej triedy v Materskej škole v Hodejove s účinnosťou od 1.1.2013. Zo záznamu z odbornej a poradenskej návštevy vykonanej Obvodným úradom

Banská Bystrica, odborom školstva zo dňa 22.1.2013 okrem iného vyplýva, že nebol opodstatnený dôvod k rozhodnutiu o organizačnej zmene k zníženiu počtu zamestnancov a nevznikla opodstatnenosť znižovania počtu zamestnancov a doručenie výpovedí na základe rozhodnutia o organizačnej zmene z 2.1.2013 a doručenie výpovede z dôvodu organizačnej zmeny dňa 20.12.2012 podľa § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce a rozhodnutie o organizačnej zmene bolo následné ako boli uplatnené výpovede.

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

(2) 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.

(3) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

(4) Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

Podľa § 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 počtu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Podľa § 63 ods. 2 citovaného zákona zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

V tomto prípade bola daná výpoveď navrhovateľke listom Obce Hodejov zo dňa 20.12.2012 na základe rozhodnutia obecného zastupiteľstva Obce Hodejov o organizačnej zmene a o znížení počtu zamestnancov zo dňa 20.12.2012 o zrušení pracovného miesta školníčky a upratovačky v MŠ Hodejov. Z predložených listinných dôkazov vyplýva, že obecné zastupiteľstvo v Hodejove svojím uznesením č. 10/2012 zo dňa 20.12.2012 zobralo na vedomie rušenie pracovného miesta školníčky v MŠ od 1.1.2013 a zo zápisnice zo zasadnutia obecného zastupiteľstva v Hodejove zo dňa 20.12.2012 vyplýva, že starosta obce okrem iného informoval poslancov, že ruší pracovné miesto školníčky a upratovať budú iné ženy na AČ.

Navrhovateľka pri svojom výsluchu na pojednávaní uviedla, že už v auguste minulého roku jej starosta zmenil pracovnú zmluvu s tým, že mala byť zamestnaná len na štyri hodiny a na tunajšom súde prebieha konanie ohľadne tejto právnej veci pod č. 9Cpr/2/2013, pretože navrhovateľka tvrdila, že takáto zmena pracovnej zmluvy je neplatná. Ďalej tvrdila, že po jej odchode prácu školníčky a upratovačky vykonávali ženy formou verejnoprospešných prác, avšak toto pracovné miesto je znovu vytvorené a p. starosta tu zamestnáva svoju nevestu.

Preskúvanie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1, písm. b/ ZP súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky: či ide o zmenu úloh organizácie, zmenu technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, či sa stal pracovník nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. Organizačné zmeny, nadbytočnosť pracovníka a príčinnú súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom pracovníkov zisťuje súd podľa zásady materiálnej pravdy, pričom dokazovanie týchto skutočností postihuje organizáciu.

V prípade posudzovania dôvodnosti použitia výpovedného dôvodu podľa tohto zákonného ustanovenia treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo v organizácii k takej organizačnej zmene, ktorá by robila pracovníka pre ňu nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. Rozhodnutie organizácie alebo príslušného orgánu o organizačných zmenách, ktoré majú za následok nadbytočnosť konkrétneho pracovníka však musí byť prijaté pred podaním výpovede.

V tomto prípade však navrhovateľka dostala výpoveď listom odporkyne zo dňa 20.12.2012 a rozhodnutie o organizačných zmenách malo byť prijaté tiež dňa 20.12.2012 tak, ako to vyplýva z uznesenia č. 10/2012 zo zasadnutia obecného zastupiteľstva v Hodejove.

Súd poukazuje aj na rozsudok NS ČR zo dňa 2.7.2002 č. 21Cdo 1770/2001, z obsahu ktorého vyplýva, že zamestnanec je pre zamestnávateľa nadbytočný vtedy, ak zamestnávateľ nemá s ohľadom na prijaté rozhodnutie o organizačných zmenách možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Prijatie iného zamestnanca na miesto uvoľnené odchodom zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu.

Pretože na toto pracovné miesto bola prijatá iná zamestnankyňa, svedčí to o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu voči navrhovateľke. Súd skúmal aj to, či rozhodnutie o organizačných zmenách bolo prijaté a uskutočnené tým, kto bol k tomu oprávnený (viď rozsudok NS ČR zo dňa 11.4.2002 č. 21Cdo 1105/2001).

Súd preto skúmal tú skutočnosť, či bolo takéto rozhodnutie o organizačných zmenách prijaté a či to bolo učené tým, kto bol k tomuto oprávnený. Odporkyňa uvádza vo svojej výpovedi z pracovnej zmluvy zo dňa 20.12.2012, že na základe rozhodnutia Obecného zastupiteľstva Obce Hodejov o organizačnej zmene zo dňa 20.12.2012 bolo rozhodnuté o zrušení predmetného pracovného miesta. Z uznesenia č. 10/2012 z riadneho zasadnutia obecného zastupiteľstva v Hodejove zo dňa 20.12.2012 vyplýva len to, že obecné zastupiteľstvo berie na vedomie rušenie pracovného miesta školníčky v MŠ od 1.1.2013. Zo záznamu Obvodného úradu v Banskej Bystrici zo dňa 22.1.2013 okrem iného vyplýva, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo následné ako boli uplatnené výpovede, avšak Obecný úrad v Hodejove rozhodol dňa 2.1.2013 o zrušení jednej triedy v MŠ v Hodejove s účinnosťou od 1.1.2013, nie však o zrušení pracovného miesta navrhovateľky. V zápisnici zo zasadnutia obecného zastupiteľstva v Hodejove zo dňa 20.12.2012 sa len konštatuje, že starosta obce oznámil poslancom, že okrem iného ruší pracovné miesto školníčky.

Súd po takto vykonanom dokazovaní dospel k tomu záveru, že predmetná výpoveď, ktorá bola daná navrhovateľke odporkyňou listom zo dňa 20.12.2012 je neplatná a to jednak z toho dôvodu, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté tým, kto bol k tomu oprávnený a to v zmysle § 13 ods. 5 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení a ďalej aj z toho dôvodu, že rozhodnutie o organizačnej zmene, ak by aj bolo prijaté orgánom na to oprávneným, malo byť prijaté skôr a to pred podaním výpovede, čomu však v tomto prípade nebolo, pretože obecné zastupiteľstvo v Hodejove zasadalo dňa 20.12.2012 a výpoveď bola daná navrhovateľke tiež listom zo dňa 20.12.2012.

O trovách konania bolo rozhodnuté podľa § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku a navrhovateľke, ktorá mala vo veci plný úspech priznať súd náhradu trov konania voči odporkyni, ktorá vo veci úspech nemala. Súd považuje za účelne vynaložené trovy, trovy právneho zastúpenia navrhovateľky, ktorá bola v konaní zastúpená advokátom a to za tri úkony právnej pomoci po 60,07 eur v zmysle § 11 ods. 1 Vyhl. č. 655/2004 Z.z. (prevzatie a príprava zastúpenia, podanie návrhu a účasť na pojednávaní súdu) + 3 x režijný paušál po 7,81 eur, náhrada cestovného v súvislosti s účasťou právneho zástupcu navrhovateľky na pojednávaní súdu pri použití osobného motorového vozidla Peugeot 4007 202 Hdi (7,3 x 1,412/100 + 0,183 = 0,28 eur x 60 km = 16,80 eur) a náhradu za stratu času 2 x po 13,01 eur, teda 26,02 eur. Spolu súd priznal právnenému zástupcovi navrhovateľky právo na náhradu trov konania v sume 246,46 eur, ktorú je odporkyňa povinná uhradiť na účet právneho zástupcu navrhovateľky.

O povinnosti odporkyne zaplatiť súdny poplatok rozhodol súd podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch v platnom znení.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Krajský súd v Banskej Bystrici cestou podpísaného súdu písomne v 2 vyhotoveniach, pričom 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.

Odvolanie 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.