

Súd: Okresný súd Bratislava V
Spisová značka: 43C/161/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1511209080
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 03. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Zita Leimbergerová
ECLI: ECLI:SK:OSBA5:2014:1511209080.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava V v konaní pred sudkyňou Mgr. Zitou Leimbergerovou v právnej veci navrhovateľa: MUDr. Q. P., nar. XX.X.XXXX, bytom K. 8, B., pr. zast. Mgr. Gordanou Novomestskou, advokátkou, Kocel'ova 9, Bratislava proti odporcovi: Všeobecná zdravotná poisťovňa, a.s., IČO: 35937874, Mamateyova 17, Bratislava, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru, takto

rozhodol:

Súd návrh **z a m i e t a** .

Odporcovi sa náhrada trov konania **n e p r i z n á v a** .

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa návrhom doručeným súdu dňa 27.4.2011 v znení doplnenia zo dňa 6.12.2011 voči odporcovi domáhal určenia, že výpoveď daná navrhovateľovi výpoveďou zo dňa 21.10.2010 podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. Zároveň žiadal odporcu zaviazat' povinnosťou zaplatiť mu titulom náhrady mzdy za obdobie od 17.12.2010 do 31.12.2011 sumu 74.674,70 eur brutto a za každý ďalší mesiac sumu 5.971,23 eur brutto až do právoplatnosti rozhodnutia súdu vo veci samej spolu s 9 %-ným úrokom z omeškania ročne od 17.10.2010 až do zaplatenia, ako aj nahradiť mu trovy konania. Podaním doručeným súdu dňa 29.5.2012 upravil žalobný petít tak, že žiadal uložiť odporcovi zaplatiť mu náhradu mzdy za obdobie od 17.12.2010 do 30.6.2012 vo výške 47.544,49 eur brutto a za každý ďalší mesiac sumu 3.088,95 eur brutto až do právoplatnosti rozhodnutia súdu vo veci samej spolu s 9 %-ným úrokom z omeškania ročne od 17.12.2010 až do zaplatenia.

Svoj návrh odôvodnil tým, že pracovno-právny vzťah s odporcom vznikol vo forme pracovného pomeru na základe Pracovnej zmluvy dňa 24.1.1994. Následne bolo v dňa 1.7.2005 podpísané nové znenie pracovnej zmluvy uzatvorenej na dobu neurčitú. Jej obsah sa podstatne menil Dohodami o zmene PZ - dňa 31.8.2006 (druh práce - manažér, revízny lekár, zmena mzdových podmienok) a dňa 7.12.2006 (druh práce - hlavný manažér krajskej pobočky - riaditeľ krajskej pobočky, zmena mzdových podmienok). Posledná dohoda o zmene pracovnej zmluvy bola uzatvorená na základe riadnej vymenovania, uskutočneného generálnym riaditeľom odporcu Ing. T. A. dekrétom č. j.: Z XXXXXX/XXXX zo 7.12.2006 do funkcie riaditeľa Krajskej pobočky VŠZP a.s. Bratislava s účinnosťou od 7.12.2006, pričom akt vymenovania bol predpokladom na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca v zmysle § 42 ods. 2 ZP. Táto dohoda menila len body č. 1 a č. 4 pracovnej zmluvy z 1.7.2005 a to len na obdobie medzi vymenovaním do funkcie riaditeľa krajskej pobočky a odvolaním z tejto funkcie. Generálny riaditeľ VŠZP, a.s. MUDr. F. G. navrhovateľa dekrétom zo dňa 13.10.2010 odvolal z funkcie riaditeľa Krajskej pobočky VŠZP, a.s. v Bratislave s účinnosťou od 13.10.2010. Tým, že odvolanie z funkcie nadobudlo právnu účinnosť v uvedený deň sa jeho pracovný pomer neskončil, pretože nebol

založený pracovnou zmluvou po vymenovaní do funkcie, ale bol založený už pred vymenovaním riadnou pracovnou zmluvou z 24.1.1994. Následne listom z 21.10.2010 odporca navrhovateľovi doručil výpoveď, ktorú prevzal dňa 8.11.2010. Ako dôvod uviedol ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP s tým, že prestal spĺňať požiadavky na výkon funkcie vedúceho zamestnanca podľa ust. § 42 ods. 2 ZP. Podľa jeho názoru si odporca nesprávne vyložil tento stav a bezdôvodne aplikoval uvedený výpovedný dôvod. Po odvolaní z funkcie mal povinnosť vrátiť jeho pracovný pomer do stavu pred vymenovaním do funkcie riaditeľa. V prípade, že pracovné miesto revízneho lekára II bolo obsadené, resp. zrušené, mal použiť výpovedný dôvod uvedený v ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP, pričom odporca vedome a bezdôvodne použil spôsob skončenia pracovného pomeru, pri ktorom sa vyhne povinnosti vyplatiť zákonné odstupné. Ak i napriek tomu odporca uvedený výpovedný dôvod použil, mohol ho reálne uplatniť len v tom prípade, že si splnil tzv. ponukovú povinnosť s predpokladom, že ho nemá možnosť ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktorého bolo v pracovnej zmluve dohodnuté. Mal mu teda ponúknuť akékoľvek voľné pracovné miesto, ktoré bolo k dispozícii v dobe od 20.10.2010, kedy prerokoval výpoveď s odborovým orgánom až do skončenia výpovednej doby a to aj za predpokladu, že by vyžadovalo jeho rekvifikáciu. Odporca takýmto voľným pracovným miestom disponoval a neponúkol mi ho. Navrhovateľ zároveň listom zo dňa 12.11.2010 upozornil odporcu, že po odvolaní z funkcie riaditeľa krajskej pobočky mu priznal mzdu v rozpore s platnými pracovnoprávnymi a mzdovými predpismi. Následné neprideľovanie práce a oznámenie, že odporca nemá pre neho vhodné pracovné miesto bolo situáciou, ktorá je právne kvalifikovaná ako prekážka na strane zamestnávateľa a jeho mzda mala podľa § 142 ods. 3 ZP predstavovať hodnotu priemerného zárobku vypočítaného pre pracovnoprávne účely podľa § 134 ZP, pričom bolo potrebné vychádzať z rozhodujúceho obdobia 3. štvrťroka 2010. Odporca jeho požiadavky a návrhy neakceptoval. Listom zo dňa 17.12.2010 odporcovi oznámil, aby mu začal prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy platnej pred vymenovaním do funkcie riaditeľa, nakoľko jeho výpoveď považuje za nezákonnú a dôvod v nej uvedený za právne nepodložený a účelový. Zároveň požiadal o zaradenie na pracovné miesto, ktoré sa aktuálne uvoľnilo odchodom MUDr. A. V. ešte počas plynutia výpovednej doby od 1.1.2011. Tak ponúkol odporcovi ústretovosť v tom smere, že po zaradení na toto uvoľnené pracovné miesto bude súhlasiť so späťvzatím výpovede, na čo však odporca nijako nereagoval. Podľa jeho názoru ide zo strany odporcu o vedomé, cielené a nezákonné poškodzovanie jeho osoby a o jeho znevažovanie a diskreditáciu v kolektíve, ktorý pred odvolaním z funkcie riadil.

Odporca vo svojom vyjadrení zo dňa 23.6.2011 žiadal návrh ako nedôvodný zamietnuť. Potvrdil tvrdenia navrhovateľa, že tento bol v pracovnom pomere u odporcu od 24.1.1994. Na základe tejto pracovnej zmluvy, ktorú nahradila pracovná zmluva zo dňa 1.7.2005 vrátane jej dodatkov vykonával navrhovateľ postupne nasledovný druh práce: revízny lekár, samostatný odborný referent - špecialista (revízny lekár), revízny lekár I, revízny lekár II, manažér revízny lekár, hlavný manažér krajskej pobočky (funkcia: riaditeľ krajskej pobočky), manažér (funkcia: riaditeľ krajskej pobočky), s miestom výkonu práce krajská pobočka VŠZP, a.s. v Bratislave. Jeho pracovný pomer skončil výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP dňom 21.4.2011. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 7.12.2006 došlo k zmene podstatných náležitostí pracovnej zmluvy zo dňa 1.7.2005, okrem iného aj druhu práce z manažéra revízneho lekára na hlavného manažéra krajskej pobočky - riaditeľa krajskej pobočky, pričom táto funkcia je v súlade s Organizačným poriadkom odporcu funkciou v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a je menovanou funkciou. K dohode došlo na základe súhlasného prejavu vôle oboch zmluvných strán s tým, že nebola uzatvorená na dobu určitú. Tvrdenie navrhovateľa, že platnosť tejto dohody bola obmedzená na obdobie od vymenovania do funkcie riaditeľa krajskej pobočky do odvolania z tejto funkcie, je nepodložené a zavádzajúce. Taktiež skutočnosť, že pracovný pomer trval aj pred jeho vymenovaním do funkcie nemá žiadny vplyv na odporcom deklarovaný nárok na pôvodné pracovné zaradenie, nakoľko uzatvoril s odporcom súčasne dohodu o zmene pracovnej zmluvy, ktorou sa druh vykonávanej práce zmenil. Odporca ďalej potvrdil, že s účinnosťou od 13.10.2010 generálny riaditeľ odvolal navrhovateľa z funkcie riaditeľa krajskej pobočky, čím tento prestal spĺňať predpoklady na výkon dohodnutej práce, a to v súlade s Internými predpismi odporcu (Organizačný aj Pracovný poriadok), ktoré stanovili vymenovanie ako požiadavku na výkon funkcie riaditeľa krajskej pobočky. Zároveň bolo navrhovateľovi oznámené, že zamestnávateľ nemá pre neho žiadne voľné pracovné miesto v mieste, ktoré bolo dohodnuté podľa pracovnej zmluvy ako miesto výkonu práce, preto mu nie je možné ponúknuť inú vhodnú prácu, čím si odporca splnil ponukovú povinnosť voči navrhovateľovi podľa ust. § 63 ods. 2 ZP. Navrhovateľ, ktorému bola výpoveď doručená dňa 8.11.2010 sa neopodstatnene domnieva, že mal právo na obsadenie pracovného miesta, ktoré sa uvoľnilo po F. V. skončením jeho pracovného pomeru dňa 31.12.2010. Toto pracovné miesto však bolo obsadené D.. A., ktorému bola výpoveď doručená dňa 29.10.2010. D.. A. sa stal nadbytočným v rámci prepúšťania, ktoré v tom čase prebiehalo u odporcu.

Pracovné miesto po F. V. sa teda uvoľnilo až počas plynutia výpovednej doby tak navrhovateľa ako aj D. A., t. j. výber bol plne v kompetencii odporcu, koho bude mať na vedúcich pracovných miestach v rámci svojej krajskej pobočky a kým obsadí voľné pracovné miesto v prípade, že má na jedno miesto dvoch prepúšťaných zamestnancov. Na záver sa odporca vyjadril k odmeňovaniu zamestnancov tak, že toto je vykonávané v súlade so smernicou č. 91/10/2010, ktorá (čl. 4 ods. 8 a čl. 5 ods. 9) stanovuje, že osobný príplatok a príplatok za riadenie sú pohyblivou zložkou mzdy a osobný príplatok nie je nárokovou zložkou mzdy a jeho zvýšenie, zníženie alebo odňatie sa vykonáva jednostranným úkonom zamestnávateľa na základe hodnotenia zamestnanca. Príplatok za riadenie v zmysle čl. 6 smernice patrí vedúcemu zamestnancovi za riadenie a prehodnocuje sa, keď dôjde k zmene podmienok ovplyvňujúcich jeho výšku. Listom generálneho riaditeľa odporcu zo dňa 14.10.2010 bol navrhovateľovi odňatý osobný príplatok a príplatok za riadenie v celom rozsahu, nakoľko odvolaním z funkcie riaditeľa krajskej pobočky navrhovateľ prestal spĺňať podmienky na jeho ďalšie priznanie. Navrhovateľ pritom pri stanovení výšky náhrady mzdy vychádzal z nesprávnej výšky hodinovej mzdy v sume 34,3174 eur, nakoľko sa jedná o sumu používanú pre výpočet nemocenských dávok v prípade práceneschopnosti. Správna výška priemerného zárobku pre pracovnoprávne účely stanovená v § 134 ZP je v danom prípade 18,939 eur na hodinu. Obe sumy sú uvedené aj vo výplatnej páske navrhovateľa. Zároveň navrhovateľovi podľa názoru odporcu nepatrí náhrada mzdy za obdobie práceneschopnosti t. j. od 25.2.2011 do 17.4.2011 a za obdobie neplateného voľna, ktoré čerpal od 8.2.2011 do 22.2.2011. V súvislosti s tým odporca požiadal, aby v prípade, že súd žalobe vyhovie, upravil výšku náhrady mzdy v súlade s jej správnym výpočtom najviac za čas deväť mesiacov a v zostávajúcej časti žalobu zamietol.

Rozsudkom č. k. 43C/161/2011-123 zo dňa 18.6.2012 tunajší súd návrh zamietol a odporcovi náhradu trov konania nepriznal. Uznesením č. k. 8Co/381/2012-147 zo dňa 30.4.2013 Krajský súd v Bratislave na základe odvolania navrhovateľa napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení vyhodnotil, že súd prvého stupňa správne dospel k záveru, že navrhovateľ odvolaním z funkcie riaditeľa krajskej pobočky prestal spĺňať požiadavky uvedené v ust. § 42 ods. 2 ZP, čím odporcovi vznikol dôvod na rozviazanie pracovného pomeru s navrhovateľom výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP, keď aj podľa jeho názoru výpovedným dôvodom v zmysle týchto ustanovení je skutočnosť, že zamestnanec prestal spĺňať požiadavky, ktorými sú v zmysle § 42 ods. 2 ZP voľba alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie. Pre posúdenie platnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP je preto bez právneho významu skutočnosť, že pracovný pomer navrhovateľa bol založený riadnou pracovnou zmluvou už pred vymenovaním do funkcie riaditeľa pobočky. Odvolací súd však posúdil ako predčasný záver súdu prvého stupňa, že odporca preukázal, že v čase dania výpovede navrhovateľovi nemal iné voľné pracovné miesto a uložil prvostupňovému súdu doplniť dokazovanie v naznačenom smere na zistenie, či odporca mal možnosť navrhovateľa ďalej zamestnávať a opätovne posúdiť platnosť výpovede zo dňa 21.10.2010 aj z hľadiska splnenia si ponukovej povinnosti odporcu.

Súd s ohľadom na ust. § 226 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „OSP“) rešpektujúc právny názor odvolacieho súdu doplnil dokazovanie okrem doplnenia výpovede navrhovateľa, aj výsluchom svedkyne RNDr. I. G. a oboznámením sa s listinnými dôkazmi predloženými odporcom, a to systemizáciou pracovných miest k 1.7.2010, systemizáciou pracovných miest k 1.11.2010, čiastočným výpisom systemizácie pracovných miest Krajskej pobočky Bratislava k 21.9.2010, čiastočným výpisom systemizácie pracovných miest Krajskej pobočky Bratislava k 1.11.2010, zoznamom preradených zamestnancov k 1.10.2010, zoznamom nadbytočných zamestnancov k 12.10.2010 a pracovnými náplňami referenta ekonomických činností, spracovateľa faktúr a správcu registra, ako aj Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zamestnanca Ing. K. zo dňa 14.10.2010, spolu s ponukou inej vhodnej práce pre uvedeného zamestnanca zo dňa 14.10.2010, súpisom neobsadených pracovných miest v KP Trnava k 14.10.2010 a Kolektívnou zmluvou na r. 2010, ako aj ďalšími listinnými dôkazmi založenými v spise, ktoré boli podkladom aj v rámci zrušeného rozhodnutia.

Právna zástupkyňa navrhovateľa v ďalšom konaní rozporovala pravdivosť systemizácie s tým, že miesto správcu registra PZS nebolo k 1.2.2010 zrušené, teda v čase dania výpovede navrhovateľovi bolo voľné, neobsadené a malo byť ponúknuté navrhovateľovi. S ohľadom na pracovnú náplň pracovného miesta správcu registra PZS a na vzdelanie a kvalifikáciu navrhovateľa bolo možné, aby ho navrhovateľ vykonával, keďže túto činnosť vykonával aj v rámci funkcie riaditeľa krajskej pobočky. V tomto odbore má akademické vzdelanie MPH - magister verejného zdravotníctva. Rozporovala tiež správnosť postupu odporcu pri ponuke voľného miesta v Trnave, ktoré podľa jej názoru malo byť navrhovateľovi ponúknuté písomne. Ústny dopyt nie je možné považovať za ponuku práce, nakoľko zamestnávateľ by čelil zo

strany zamestnancov žalobám o určenie neplatnosti pracovného pomeru, keďže by nevedel preukázať, že iné vhodné miesto u neho existovalo. Preto telefonický rozhovor medzi svedkom a navrhovateľom nie je možné považovať za ponuku inej vhodnej práce. V prípade, ak by mu toto miesto bolo ponúknuté písomne, teda vhodným spôsobom, navrhovateľ by toto pracovné miesto zobral. Tým si odporca nesplnil svoju zákonnú povinnosť, preto je skončenie pracovného pomeru neplatné.

Navrhovateľ v rámci pokračujúceho konania doplnil svoju výpoveď tak, že v čase výpovede bol za vtedajším generálnym riaditeľom F. G., ktorý mu povedal, že by rád zamestnal revízneho lekára, ale vo všeobecnosti nebudú zamestnávať bývalých riaditeľov pobočiek, a teda, že aj keby bolo voľné pracovné miesto, nebolo by mu ponúknuté. V zmysle kolektívnej zmluvy bol v čase dania výpovede v ochrannej dobe, keďže mal už iba X roky do dôchodku a D. A., ktorému bolo ponúknuté miesto revízneho lekára je od neho určite mladší. Ponuka voľného miesta v Trnave mu bola oficiálne ponúknutá nebola, boli to len „chodbové reči“. Odmietnutie ponuky voľného pracovného miesta v Trnave poprel. Navrhovateľ tiež uviedol, že v súčasnosti už má iné pracovné miesto v inej organizácii a čaká, ako sa vyvinie toto konanie.

Zástupca odporcu sa k doplneným tvrdeniam navrhovateľa vyjadril tak, že odporca si ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 ZP splnil a žiadal návrh zamietnuť ako nedôvodný. Uviedol, že v prípade ponúknutia pracovného miesta v Trnave si odporca povinnosť splnil aj nad rámec, čo bolo preukázané aj výpoveďou svedkyne, aj na základe tvrdení samotného navrhovateľa. Tvrdenie navrhovateľa o nezamestnávaní riaditeľov pobočiek podľa jeho názoru vyvracajú ďalšie tvrdenia navrhovateľa poukazujúce na ponuku miesta hlavného odborníka p. K. ako bývalej riaditeľke KP v Trnave. Miesto neobsadené zástupom zamestnankyne na rodičovskej dovolenke bolo preukázateľne k 1.11.2010 zrušené a preto nebolo navrhovateľovi ponúknuté. Na záver pripomenul, že už v liste zaslanom riaditeľom pobočiek sa uvádzalo, aby sa prihládalo pri prepúšťaní na v ust. čl. 15 bod 10 Kolektívnej zmluvy uvedenom type zamestnancov, avšak pri prepúšťaní takého veľkého počtu zamestnancov navrhovateľ nebol jediný a prepustenie sa dotklo viaceru zamestnancov v pred dôchodkovom veku.

Svedkyňa Z. G., vedúca odboru ľudských zdrojov odporcu vypovedala, že v čase dania výpovede navrhovateľovi mu nebolo ponúknuté a ani nemohlo byť ponúknuté žiadne iné voľné pracovné miesto, nakoľko také nebolo. Zo zoznamu tzv. naplnenej systemizácie k septembru 2010 má vyplývať, že v tom čase boli tri voľné pracovné miesta, pričom však už bolo zrejmé, že k 1.11.2010 dôjde k zrušeniu vyše 300 pracovných miest, a to v dôsledku spojenia odporcu so Spoločnou zdravotnou poisťovňou. Toto, vrátane zoznamu zamestnancov, sa dalo na vedomie riadiacim pracovníkom, a teda aj navrhovateľovi. Z troch navrhovateľom uvádzaných voľných pracovných miest, bolo v prípade miesta spracovateľa faktúr k novembru 2010 zrušených celkom 7 miest, z toho 4 ako nadbytočné a 1 zamestnankyňa bola preradená na iné voľné miesto v inom odbore a 1 pracovné miesto obsadené zamestnancom na dobu určitú nechali dobehnúť. Zrušené bolo ešte 1 miesto. V prípade miesta správcu registra išlo o miesto obsadené zamestnankyňou na materskej dovolenke, ktoré bolo rovnako k uvedenému dátumu zrušené. Posledné pracovné miesto referenta ekonomických činností nebolo nikdy voľné a k uvedenému dňu z celkového počtu 3 pracovných miest boli zrušené dve miesta a jednu zamestnankyňu p. Duchoňovú preradili na iné oddelenie. K ponuke práce v Trnave svedkyňa uviedla, že navrhovateľ sa opakovane telefonicky dopytoval, či sa niečo zmenilo ohľadne voľných miest v Bratislave, ona mu však vždy odpovedala, že nie, ale že je stále voľné miesto revízneho lekára v Trnave. Navrhovateľ ju vysmial s tým, že na staré kolená nebude dochádzať do Trnavy. Spôsob ponúkajú iných vhodných pracovných miest prepúšťaným zamestnancom odporca vykonáva písomne a v tomto prípade písomne nemohli navrhovateľovi takéto miesto v Bratislave, teda v mieste výkonu práce podľa pracovnej zmluvy. Len náhodou na žiadosť navrhovateľa došlo k tomu, že ústne mu ponúkli aj voľné pracovné miesto revízneho lekára v Trnave. V tom čase, keď znižovali stavy, nebolo dosť dobre možné všetkým prepúšťaným zamestnancom ponúkať prácu aj v inom mieste. Toto miesto revízneho lekára v Trnave je voľné stále, síce iba na skrátenej úväzok, ale voľné, a to aj v súčasnosti. K dôvodu neponúknutia miesta v Trnave s ohľadom na čl. 15 bod 10 Kolektívnej zmluvy, svedkyňa uviedla, že v tomto prípade postupovali štandardným spôsobom a tak ako hovorí kolektívna zmluva, dôsledne preskúmali, že voľné miesto v Bratislave nemajú.

S ohľadom na dôvod vrátenia veci na ďalšie konanie opísaný v odôvodnení rozhodnutia odvolacieho súdu, bolo v ďalšom konaní potrebné posúdiť platnosť výpovede už iba z hľadiska splnenia si ponukovej povinnosti odporcu v zmysle ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce (viď str. 3-4 tohto rozhodnutia). Na základe doplneného dokazovania súd zistil tento skutkový stav:

Dňa 13.10.2010 odporca osobne doručil navrhovateľovi písomné odvolanie z funkcie riaditeľa krajskej pobočky VŠZP, a.s. v Bratislave a písomné podanie označené ako „Ponuka inej vhodnej práce“, ktorých prevzatie navrhovateľ odmietol podpísať. V uvedenom podaní odporca navrhovateľovi oznámil, že generálny riaditeľ ho dňa 13.10.2010 odvolal z funkcie riaditeľa Krajskej pobočky VŠZP Bratislava, čím prestal spĺňať predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa § 42 ods. 2 ZP. Nakoľko však odporca nemá žiadne voľné pracovné miesto, či už na dobu neurčitú alebo určitú, v mieste, ktoré bolo dohodnuté podľa pracovnej zmluvy ako miesto výkonu práce, nemôže dať ani ponuku inej vhodnej práce. Z uvedených dôvodov bude skončenie pracovného pomeru riešené výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP alebo dohodou z toho istého dôvodu. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 21.10.2010 navrhovateľ prevzal dňa 8.11.2010, pričom mu bolo zároveň oznámené, že podnikový výbor OZ PPaP pri VŠZP, a.s. toto prerokoval v súlade s § 74 ZP dňa 20.10.2010. Výpovedná doba bola v súlade s § 62 ZP 3 mesiace a začala plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede (1.12.2010) a skončila sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca (28.2.2011).

Navrhovateľ podaním zo dňa 17.12.2010 odporcovi oznámil, že výpoveď považuje za nezákonnú a dôvod v nej uvedený za právne nepodložený a účelový a zároveň že trvá na ďalšom zamestnávaní a požiadal o zaradenie na pracovné miesto uvoľnené od 1.1.2011 po odchode MUDr. A. V.. V takom prípade súhlasí s odvolaním výpovede. Odporca reagoval oznámením zo dňa 19.1.2011 s tým, že pracovné miesto po F. V. bolo obsadené iným zamestnancom a na skončení pracovného pomeru výpoveďou trvá.

Z ďalších listinných dôkazov mal súd preukázané, že odporca dňa 20.9.2010 prijal rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov, nakoľko v systemizácii platnej od 1.7.2010 je počet zamestnancov oproti stavu pred zlúčením so Spoločnou zdravotnou poisťovňou vyšší o 445. Predstavenstvo odporcu rozhodlo, že zníženie počtu zamestnancov sa uskutoční k 1.1.2011 maximálne o 340 pracovných miest. Toto rozhodnutie znamenalo realizovať u odporcu hromadné prepúšťanie. Generálny riaditeľ odporcu zároveň zaslal vedúcim zamestnancom usmernenie týkajúce sa hromadného prepúšťania a uviedol aj skutočnosti, ktoré je potrebné zohľadniť pri navrhovaní nadbytočných zamestnancov (zrušenie neobsadených pracovných miest, ukončiť prioritne pracovné pomery na dobu určitú, umožniť ukončenie pracovného pomeru tým zamestnancom, ktorí už poberajú starobný alebo iný dôchodok a rozhodnú sa odísť do dôchodku, ak je to možné, nerozviazať pracovný pomer so zamestnancom, ktorý dovŕšil fyzický vek 4 roky pred možnosťou uplatnenia si nároku na starobný dôchodok a odpracoval u odporcu a jeho predchodcoch 7 rokov, neprepustiť v prípade manželského páru súčasne oboch zamestnancov), zároveň s opatreniami, ktoré bude odporca realizovať voči prepúšťaným zamestnancom.

Z vyjadrenia odporcu k predloženým doplňujúcim listinným dôkazom (ako aj z nich samotných) súd zistil, že navrhovateľ pri posúdení voľných pracovných miest v Bratislave vychádzal zo zoznamu zamestnancov Krajskej pobočky v Bratislave, ktorý mu bol zaslaný ešte ako riaditeľovi tejto pobočky dňa 22.9.2010 so stavom k 21.9.2010 ako podklad k plánovanému znižovaniu počtu zamestnancov k 1.1.2010. V tomto zozname skutočne v odbore nákupu zdravotnej starostlivosti figuruje 1 neobsadené miesto spracovateľa faktúr na dobu neurčitú a 1 miesto správcu registra PZS, ale len ako neobsadené miesto počas MD a RD. Miesto referenta ekonomických činností neobsadené nebolo. Zo systemizácie plánovaných pracovných miest platnej od 1.7.2010 a zo systemizácie pracovných miest platnej od 1.11.2010 je stav plánovaných pracovných miest spomínaného druhu takýto: spracovateľ faktúr PZS k 1.7.2010 28 miest, k 1.11.2010 21 miest, rozdiel -7 miest; správca registra PZS k 1.7.2010 2 miesta, k 1.11.2010 1 miesto, rozdiel -1 miesto; referent ekonomických činností k 1.7.2010 3 miesta, k 1.11.2010 2 miesta, rozdiel -1 miesto. Zo zoznamu zamestnancov príslušných organizačných útvarov KP Bratislava k 1.11.2010 vyplýva, že plánované znížené počty zamestnancov uvedených profesií boli po hromadnom prepúšťaní dodržané, keďže v prípade miesta spracovateľa faktúr PZS bol v rámci hromadného prepúšťania ukončený pracovný pomer so 4 zamestnancami (zoznam nadbytočných), 1 miesto obsadené zamestnancom na dobu určitú do 31.12.2010 bolo zrušené a 1 zamestnankyňa bola preradená na OZP a zároveň bolo zrušené aj 1 neobsadené miesto (uvádzané navrhovateľom). V prípade miesta správcu registra PZS bola na zoznam nadbytočných zamestnancov zaradená zamestnankyňa na MD, čím bolo zrušené aj neobsadené miesto na jej zástup. Išlo o Gabrielu A., ktorá bola na MD od 15.5.2008 do 26.11.2008 a následne na RD od 27.11.2008 (do 7.7.2011). Počas RD nebola nikým zastupovaná. Krajská pobočka dňa 24.9.2010 navrhla toto miesto zrušiť, preto na zoznam nadbytočných zamestnancov bola zaradená aj táto zamestnankyňa. Predstavenstvo odporcu rozhodnutie o znížení počtu pracovných miest i zoznam nadbytočných zamestnancov schválilo

dňa 27.9.2010. Rozhodnutím Predstavenstva odporcu o znižovaní počtu zamestnancov - uzn. č. 187-797/2010 zo dňa 27.9.2010 bolo toto miesto od 1.11.2010 (teda aj v čase výpovede) zrušené, preto nebolo navrhovateľovi ponúknuté. V prípade miesta referenta ekonomických činností bola 1 zamestnankyňa preradená na OZP. Dátum zrušenia pracovného miesta p. A. 1.2.2010 uvedený v „Systemizácii pracovných miest v KP Bratislava k 1.11.2010“, je podľa odporcu nesprávny, pričom táto chyba mohla vzniknúť v súvislosti s rušením pracovných miest k 1.2.2010 pri tých zamestnancoch bývalej Spoločnej zdravotnej poisťovne, ktorí neprijali prácu u odporcu a ukončili pracovný pomer k 31.1.2010. Menovaná zamestnankyňa v tom čase bola na rodičovskej dovolenke a podpísala pracovnú zmluvu pri prechode zo SZP do VŠZP. Jej pracovné miesto bolo zrušené až k 1.11.2010.

Podľa čl. 15 bod 10. veta prvá Kolektívnej zmluvy zamestnávateľ sa zaväzuje, že so zamestnancom, ktorý dovŕšil fyzický vek štyri roky pred možnosťou uplatnenia nároku na starobný dôchodok a odpracoval vo VŠZP (jej predchodcov) sedem rokov, rozviaže pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce len v prípade, ak ani po dôkladnom preskúmaní situácie nenájde iné riešenie.

Podľa § 63 ods. 2 ZP (v znení účinnom do 31.8.2011) 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.

Na základe doplneného dokazovania, kedy sa súd v nadväznosti na právny názor odvolacieho súdu zaoberal platnosťou skončenia pracovného pomeru len z dôvodu splnenia si ponukovej povinnosti odporcu v zmysle § 63 ods. 2 ZP, mal preukázať, že výpoveď daná odporcom navrhovateľovi je platná aj s ohľadom na splnenie si ponukovej povinnosti odporcu.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len vtedy, ak sú súčasne splnené aj podmienky uvedené v odseku 2 ust. § 63 ZP. Ide o hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré musia byť splnené ešte pred daním výpovede zamestnancovi. Táto povinnosť zamestnávateľa platí pre všetky výpovedné dôvody, okrem výpovedných dôvodov uvedených v citácii tohto zákonného ustanovenia. V prípade, ak zamestnávateľ mal voľné pracovné miesto a zamestnancovi ho neponúkol, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná. Vhodnosť ponúkanej práce treba posudzovať podľa § 55 ods. 5, t. j. musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii. Vhodnosť práce z hľadiska schopností zamestnanca treba posudzovať aj podľa toho, či je primeraná úrovni jeho duševných schopností, jeho 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 mu ponúknuť pre neho inak 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. 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.

Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle uvedeného ustanovenia je zákonným predpokladom danosti výpovedného dôvodu, pričom samotná existencia výpovedného dôvodu zamestnávateľa nezbavuje právnej povinnosti ponúknuť zamestnancovi ešte pred uplatnením výpovede vhodnú prácu tak, ako ju vymedzuje citované ustanovenie. Jej zmysel spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok, a že umožňuje jednostranné skončenie pracovného pomeru výpoveďou až po splnení stanovených podmienok.

V danom prípade súd na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že odporca preukázal, že v čase dania výpovede nemal iné voľné pracovné miesto, a to najmä s ohľadom na jeho rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov zo dňa 20.9.2010 v dôsledku spojenia odporcu so Spoločnou zdravotnou

poisťovňou, o ktorom vedel aj sám navrhovateľ, ktorému bolo toto dané na vedomie ako vtedajšiemu riaditeľovi krajskej pobočky. Ani v konaní predchádzajúcom zrušenému rozhodnutiu súdu medzi účastníkmi nebolo sporné, že u odporcu skutočne došlo prijatiu takéhoto rozhodnutia s účinnosťou k 1.11.2010, ktoré sa prejavilo v znížení stavu o takmer 290 zamestnancov a účastníci rovnako nespochybňovali, že sa tak stalo pred doručením výpovede navrhovateľovi. V ďalšom konaní vyplynula potreba túto skutočnosť overiť doplnením dokazovania, na základe ktorého súd zotrúva na svojom predchádzajúcom právnom názore.

Výpoveď bola navrhovateľovi daná dňa 21.10.2010. Dňa 20.9.2010 bolo navrhovateľovi ako vtedajšiemu riadiacemu pracovníkovi odporcu doručené oznámenie o úsporných opatreniach v počte zamestnancov, v ktorom sa okrem iného uvádza: „...Predstavenstvo VŠZP dnes, t. j. 20.9.2010 prijalo rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov...“. ...“Predstavenstvo rozhodlo, že zníženie počtu zamestnancov sa uskutoční k 1.11.2010 maximálne o 340 pracovných miest...“. ...Rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov znamená realizovať vo VŠZP hromadné prepúšťanie. Vzhľadom na krátkosť času na jeho prípravu Vás žiadam, aby ste sa pripravili na spracovanie návrhov zoznamu nadbytočných zamestnancov za Vami riadenú sekciu, resp. pobočku. Podrobné inštrukcie k vypracovaniu návrhov, počet nadbytočných zamestnancov, ako aj aktuálne zoznamy zamestnancov Vám budú doručené v stredu, t. j. 22.9.2010. Návrhy zoznamov nadbytočných zamestnancov bude potrebné predložiť na OLZ do piatku 24.9.2010...“. Pri navrhovaní nadbytočných zamestnancov sa okrem iného malo zohľadniť najmä možné zníženie počtu prepúšťaných zamestnancov tým, že sa zrušia neobsadené pracovné miesta. Z týchto inštrukcií tak vyplýva, že sám navrhovateľ ako vtedajší riaditeľ KP Bratislava sa podieľal na príprave hromadného prepúšťania a teda mal vedomosť aj o pracovných miestach určených na zrušenie.

Systemizácia pracovných miest KP Bratislava k 21.9.2010 (zoznam nadbytočných zamestnancov), na ktorú poukazuje navrhovateľ vyказuje celkom 3 neobsadené pracovné miesta: spracovateľ faktúr PZS, referent ekonomických činností a neobsadený zástup p. A.j v pozícii správca registra PZS. Odporca však predložením vyššie špecifikovaných listinných dôkazov preukázal, že ku dňu 21.9.2010 evidoval len dve neobsadené miesta - spracovateľ faktúr a správca registra ako neobsadený zástup p. A.. Miesto referenta ekonomických činností v tomto čase voľné nebolo. Zo systemizácie pracovných miest KP Bratislava k 1.11.2010, ako aj zo zoznamu nadbytočných zamestnancov a zoznamu preradených zamestnancov vyplýva, že odporca zrušil k 1.11.2010 7 miest spracovateľa faktúr PZS, 1 miesto správca registra PZS a 1 miesto referenta ekonomických činností (v porovnaní so stavom k 1.7.2010). V prípade pozície spracovateľa faktúr PZS z počtu 7 miest bol so 4 zamestnancami ukončený pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, čo je zrejme aj zo zoznamu nadbytočných zamestnancov, 1 miesto zamestnanca prijatého na dobu určitú do 31.12.2010 bolo zrušené a 1 zamestnankyňa bola preradená. Posledné miesto na tejto pozícii, práve to, na ktoré poukazuje aj navrhovateľ, bolo taktiež zrušené. V prípade pozície správca registra PZS bola zamestnankyňa G. A., vtedy čerpajúca rodičovskú dovolenku, zaradená na zoznam nadbytočných zamestnancov, čím bolo zrušené aj neobsadené miesto na jej zástup. Z uvedených systemizácií pracovných miest a ďalších zoznamov zamestnancov odporcu bolo podľa názoru súdu jednoznačne preukázané, že navrhovateľom uvádzané tri voľné pracovné miesta v čase pred daním výpovede neboli voľné, resp. boli rozhodnutím predstavenstva odporcu určené na zrušenie v dôsledku zníženia počtu zamestnancov k 1.11.2010. Podmienka uvedená v § 63 ods. 2 ZP z hľadiska platnosti výpovede je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá a v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Ak teda odporca v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce nemal pre navrhovateľa žiadnu vhodnú prácu, svoju ponukovú povinnosť si ani splniť nemohol, išlo o absolútnu nemožnosť navrhovateľa ďalej zamestnávať. Preto súd vhodnosť uvedených pracovných pozícií s ohľadom na zdravotnú spôsobilosť, schopnosti a kvalifikáciu navrhovateľa vo vzťahu k nárokom a požiadavkám kladeným na výkon takejto práce neposudzoval.

Navrhovateľ ďalej poukazyval na neplatnosť výpovede aj z hľadiska nesprávneho postupu odporcu ohľadne ponuky voľného pracovného miesta revízneho lekára v Trnave. Aj výpoveďou navrhovateľa, aj výpoveďou svedkyne mal súd preukázané, že toto pracovné miesto bolo navrhovateľovi odporcom ponúknuté v priebehu plynutia jeho výpovednej doby, a to ústnou formou. Z dikcie zákonného ustanovenia nevyplýva povinnosť zamestnávateľa pre ponuku vhodného zamestnania zvoliť písomnú formu (ide však o vhodnejší spôsob z hľadiska právnej istoty účastníkov pracovného pomeru), iný postup zamestnávateľa ako písomný však nespôsobuje neplatnosť takejto ponuky. Navyše zamestnávateľ je

povinný zamestnancovi ponúknuť iné zamestnanie podľa miesta, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Zamestnávateľ nie je povinný zamestnancovi ponúknuť akékoľvek zamestnanie, napr. to, ktoré prekračuje rámec dohodnutého miesta výkonu práce (v prípade ZP platného do 30.6.2003 bolo podmienkou aj bydlisko zamestnanca). To platí aj v situáciách, ak by takéto práce mal zamestnávateľ k dispozícii, ale nemusel by ich ponúknuť len preto, že tieto práce by presahovali obsahový rámec dohodnutého miesta výkonu práce v pracovnej zmluve. Keďže v danom prípade bolo miesto výkonu práce ako podstatná náležitosť v pracovnej zmluve dohodnuté ako „Bratislava, Krajská pobočka VŠZP, a.s. Bratislava“ a uvedené pracovné miesto bolo v Krajskej pobočke Trnava, odporca tak nemal povinnosť ponúkať toto voľné miesto navrhovateľovi. Ak ho aj ponúkol, urobil tak nad rámec zákonných podmienok splnenia ponukovej povinnosti a je tak bez relevancie akým spôsobom tak urobil. Z výpovede svedkyne navyše vyplýva, že navrhovateľ túto ponuku neprijal s odôvodnením väčšej vzdialenosti, pričom súd výpoveď svedkyne vyhodnotil aj napriek opačnému tvrdeniu navrhovateľa ako hodnovernú, keďže toto pracovné miesto má odporca voľné aj v súčasnosti a navrhovateľ záujem o toto miesto podľa názoru súdu len účelovo deklaruje.

Navrhovateľ tiež poukazoval na nedodržanie kolektívnej zmluvy odporcom, keď sa v zmysle čl. 15 bod 10. zaviazal, že so zamestnancom, ktorý dovŕšil fyzický vek 4 roky pred možnosťou uplatnenia nároku na starobný dôchodok a odpracoval vo VŠZP sedem rokov, rozviaže pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP len v prípade, ak ani po dôkladnom preskúmaní situácie nenájde iné riešenie. V prvom rade súd konštatuje, že na základe rozhodnutia odvolacieho súdu bol výpovedný dôvod v tomto prípade ustálený (§ 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP) s odôvodnením, že „navrhovateľ sa nestal nadbytočným, keď nie je daná príčinná súvislosť medzi touto organizačnou zmenou a nadbytočnosťou navrhovateľa, pretože v dôsledku organizačných zmien jeho miesto nebolo zrušené, ale v dôsledku odvolania z funkcie riaditeľa krajskej pobočky navrhovateľ prestal spĺňať predpoklady pre výkon tejto funkcie“. Navyše odporca skončil pracovný pomer výpoveďou s navrhovateľom až po jeho povinnom prerokovaní s Podnikovým výborom OZ PPaP pri VŠZP, a.s. ako odborovou organizáciou zamestnancov odporcu, teda zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy.

Na základe všetkých uvedených skutočností súd dospel k záveru, že odporca splnenie podmienky uvedenej v § 63 ods. 2 ZP pre platnosť výpovede preukázal, keďže súd má za to, že jednak nemal možnosť navrhovateľa ako zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemal (v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá), pričom v dôsledku organizačných zmien došlo navyše u odporcu v danom období k rapídnejmu zníženiu počtu pracovných miest a jednak preto, že navrhovateľ ponuku iného pracovného miesta urobenú odporcom aj nad rámec zákonnej povinnosti odmietol. Súd teda považuje výpoveď danú odporcom navrhovateľovi za platnú aj s hľadiska posúdenia ponukovej povinnosti odporcu a preto sa návrhom priznania náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nezaoberal.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 OSP a odporcovi ako úspešnému účastníkovi náhradu trov konania nepriznal, nakoľko si žiadne neuplatnil ani mu žiadne nevznikli.

Poučenie:

P o u č e n i e : Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne, v dvoch vyhotoveniach na Krajský súd v Bratislave, cestou podpísaného súdu. V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 OSP) 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. Podľa § 205 ods. 2 OSP 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 nevykonával 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.