

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 8Cpr/7/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1213235671
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 06. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Raul Pospíšil
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2014:1213235671.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II pred samosudcom Mgr. Raulom Pospíšilom v právnej veci žalobkyne: J. L. Á., H. B. XXX, XXX XX L., št. občan SR, zast. E.. H. E., X.. XX.XX.XXXX, J. W. P. XXX/XX, J. proti žalovanému: Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou, Želova 2, 829 24 Bratislava, IČO: 30 796 482, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

Súd žalobu **z a m i e t a**.

Žalovanému sa právo na náhradu trov konania **n e p r i z n á v a**.

odôvodnenie:

Žalobkyňa sa žalobou doručenou Okresnému súdu Bratislava I dňa 22.02.2013 domáhala proti žalovanému určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou zo dňa 18.10.2012, ktorá jej bola daná žalovaným podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce. Zároveň sa domáhala, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy za 12 mesiacov vo výške 21.600,- EUR. Vec bola tunajšiemu súdu, ako miestne príslušnému, postúpená dňa 29.10.2013.

Žalobkyňa svoj návrh odôvodnila tým, že dňa 29.10. 2010 uzavrela so žalovaným pracovnú zmluvu č. 1-954/2010/UDZS na pracovnú pozíciu riaditeľ pobočky v Nitre. Obsahom pracovnej náplne žalobkyne bolo riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za hmotné a morálne škody, ďalej koncepcná a koordinačná činnosť zameraná na tvorbu a realizáciu, udržiavanie a zlepšovanie politiky úradu. Priemerná čistá mesačná mzda žalobkyne predstavovala 1.800,- EUR. Dňa 18.10.2012 žalovaný osobne doručil žalobkyňi odvolací dekrét a súčasne aj výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce v nadväznosti na § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Žalobkyňa žalovanému oznámila, že s dôvodmi nesúhlasí, skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalobkyňa uviedla, že ako zamestnanec úradu v pracovnom pomere spĺňala všetky predpoklady v zmysle ustanovení zákona č. 581/2004 Z.z., pracovného poriadku a mzdového poriadku po celý čas trvania pracovného pomeru, teda aj v čase odvolania z funkcie riaditeľa pobočky úradu. Žalobkyňa mala za to, že podľa dokladov o jej dosiahnutom vzdelaní nemožno spochybniť kvalifikačné predpoklady, s ktorými počíta § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Žalovaný tiež použil spojenie s § 42 ods. 2 Zákonníka práce, teda že žalobkyňa prestala spĺňať požiadavky na vykonávanie funkcie, ale neuviedol, nekonkretizoval, nepopísal tak, aby nebolo možné zameniť dôvody výpovede, aké požiadavky a podľa ktorého právneho predpisu.

Žalobkyňa dňa 26.03.2013 doručila súdu doplnenie žaloby, v zmysle ktorej žiadala, aby súd zaviazal žalovaného na náhradu mzdy v sume 2.253,46 EUR mesačne od 01.01.2013 s príslušenstvom až do

času, kedy jej žalovaný umožní pokračovať v práci. Súd pripustil zmenu žaloby v uvedenej časti na pojednávaní dňa 18.06.2014. Žalobkyňa ďalej uviedla, že žalovaný odvolal žalobkyňu z funkcie riaditeľa pobočky žalovaného v Nitre dňom 31.10.2012, na základe čoho predpokladala, že deň 31.10.2012 bol posledným dňom, kedy funkcia žalobkyne trvala. Žalovaný dňa 18.10.2012 vypracoval a doručil žalobkyňi výpoveď z pracovného pomeru, v ktorej uviedol, že žalobkyňa prestala spĺňať požiadavku vymenovania. Podľa žalobkyne je nesporné, že výpovedný dôvod musí byť daný v čase doručenia výpovede. Dňa 18.10.2012, t.j. v čase doručenia výpovede žalobkyňi však žalobkyňa bola stále vymenovanou riaditeľkou pobočky v Nitre. Výpoveď z pracovného pomeru nespĺňala zákonné náležitosti, keďže v čase, keď bola žalobkyňi daná výpoveď, neexistoval dôvod výpovede, ktorý žalovaný uvádzal, keďže žalobkyňa bola odvolaná z funkcie riaditeľa dňom 31.10.2012, ale výpoveď bola doručená už dňa 18.10.2012 s odôvodnením, že od 01.11.2012 žalobkyňa prestane spĺňať predpoklady ustanovené právnym predpismi na výkon uvedenej funkcie. Vo vzťahu k uplatňovanému nároku na náhradu mzdy žalobkyňa vychádzala zo mzdy zúčtovanej na výplatu v období október 2012 až december 2012.

Žalovaný dňa 22.03.2013 doručil súdu vyjadrenie, v zmysle ktorého žiadal žalobu zamietnuť. Žalovaný poukázal na to, že splnil všetky zákonné podmienky pre skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou. Dňa 26.10.2010 bola žalobkyňa menovaná predsedom úradu do funkcie riaditeľky pobočky v Nitre s účinnosťou od 01.11.2010. Dňa 29.10.2010 žalovaný uzavrel so žalobkyňou pracovnú zmluvu č. 1-954/2010/ÚDZS, v ktorej bol dohodnutý deň nástupu do práce 01.11.2010. Dňa 18.10.2012 správna rada žalovaného prerokovala odvolanie žalobkyne z funkcie riaditeľky pobočky žalovaného v Nitre. Odvolacím dekrétom č. ÚDZS-114/2012/976 zo dňa 18.10.2012 bola žalobkyňa odvolaná z funkcie riaditeľky pobočky v Nitre. Odvolací dekrét bol žalobkyňi doručený osobne dňa 24.10.2012. Prevzatie odvolacieho dekretu potvrdila žalobkyňa svojím podpisom na odvolacom dekreté. Žalovaný v súlade s § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce ponúkol žalobkyňi inú pre ňu vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Žalobkyňa odmietla prejsť na ponúknutú prácu. Žalovaný dal žalobkyňi výpoveď z pracovného pomeru č. 119/2012/976 podľa § 63 ods. 1 písm. d) druhého bodu Zákonníka práce. Výpoveď z pracovného pomeru bola žalobkyňi doručená osobne dňa 24.10.2012. Prevzatie výpovede potvrdila žalobkyňa svojím podpisom na výpovedi. Výpovedná doba žalobkyne bola podľa § 62 ods. 4 Zákonníka práce dva mesiace a uplynula dňa 31.12.2012. Podmienkou použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce je odvolanie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti predsedu úradu z funkcie. Odvolaním z funkcie riaditeľky pobočky žalovaného v Nitre zo dňa 18.10.2012 žalobkyňa prestala spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Tento výpovedný dôvod bol uvedený vo výpovedi z pracovného pomeru tak, že ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. Na základe uvedeného žalovaný trval na platnosti výpovede a nárok žalobkyne uplatnený v žalobe v celom rozsahu neuznával.

Žalovaný vo svojom vyjadrení doručenom súdu dňa 24.06.2013 uviedol, že nesúhlasí s tvrdeniami žalobkyne, že v čase, keď bola žalobkyňi daná výpoveď, neexistoval dôvod výpovede (t.j. dňa 24.10.2012), ktorý žalovaný uvádzal, keďže žalobkyňa bola odvolaná z funkcie riaditeľky dňom 31.10.2012, ale výpoveď jej bola doručená už dňa 18.10.2012 (správne dňa 24.10.2012). Podmienkou použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce je odvolanie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu z funkcie. Zákon nevyžaduje, aby odvolanie z funkcie nadobudlo účinky v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. V prípade výpovede je rozhodujúce, aby v čase, keď je výpoveď daná, bolo o odvolaní rozhodnuté, odvolanie v prípade žalovaného bolo prerokované so správnu radou a aby realizácia odvolania z funkcie bola zabezpečená tak, že odvolanie nadobudne účinky najneskôr ku dňu uplynutia výpovednej doby. Zákon nevyžaduje, aby odvolanie z funkcie bolo zamestnancovi oznámené, o odvolaní sa zamestnanec môže dozvedieť až z výpovede. Zamestnávateľ je oprávnený do skončenia pracovného pomeru vyžadovať od zamestnanca vykonávanie práce podľa pracovnej zmluvy, pričom má povinnosť platiť mu za vykonanú prácu mzdu, a teda zamestnávateľ je oprávnený odvolať zamestnanca z funkcie ku dňu skončenia pracovného pomeru. Pracovný pomer v takom prípade skončí dňom, v ktorom nastáva účinnosť odvolania z funkcie. Ak sa zamestnávateľ rozhodne odvolať zamestnanca z funkcie s účinnosťou skoršou, než je deň skončenia pracovného pomeru, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce, pretože zamestnávateľ svojím rozhodnutím znemožní zamestnancovi vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy po dobu od účinnosti odvolania do skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ je vtedy povinný zaplatiť zamestnancovi za obdobie trvania prekážky v práci náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Je teda vecou zamestnávateľa, či odvolá zamestnanca s

účinnosťou ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo so skoršou účinnosťou. Žalovaný považoval za neprípustný taký výklad zákona, podľa ktorého by bol zamestnávateľ oprávnený dať zamestnancovi výpoveď z pracovného pomeru až po nadobudnutí účinnosti odvolania z funkcie. Takýto výklad zákona by zamestnávateľovi znemožnil pridelovať prácu zamestnancovi, pričom zamestnávateľ by bol nútený platiť zamestnancovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnanca. Pri takomto výklade by žalovaný mohol dať žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru najskôr dňa 01.11.2012, v dôsledku čoho by výpovedná doba začala plynúť až od 01.12.2012, a teda pracovný pomer by trval o jeden mesiac dlhšie než umožňuje Zákonník práce. Žalobkyňa mala v pracovnej zmluve dojednaný druh práce riaditeľ pobočky a miesto výkonu práce ÚDZS, pobočka Nitra. Prácu podľa dojednaného druhu práce mohla žalobkyňa vykonávať len počas platnosti a účinnosti menovacieho dekrétu. Žalovaný sa rozhodol odvolať žalobkyňu s účinnosťou ku dňu 31.10.2012, t. j. s účinnosťou skoršou než skončil pracovný pomer. Keďže pracovný pomer žalobkyne trval viac ako jeden rok, výpovedná doba bola podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce dva mesiace a uplynula dňa 31. 12. 2012. V čase od 01.11.2012 do 31.12.2012 žalobkyňa z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa nevykonávala pre žalovaného prácu a žalovaný jej za toto obdobie zaplatil náhradu mzdy v sume priemerného zárobku. Žalovaný však bol oprávnený odvolať žalobkyňu z funkcie s účinnosťou k 31.12.2012.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobkyne a poverenej zamestnankyne žalovaného, prednesom právnej zástupkyne žalobkyne, oboznámením sa s pracovnou zmluvou zo dňa 29.10.2010, menovacím dekrétom zo dňa 26.10.2010, odvolacím dekrétom zo dňa 18.10.2012, ponukou voľného pracovného miesta zo dňa 18.10.2012, výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 24.10.2012, pracovným poriadkom č. 11/4/2007, zápisnicou zo zasadnutia Správnej rady žalovaného zo dňa 18.10.2012, mzdovým lístkom za rok 2012, súdnymi spismi tunajšieho súdu so sp. zn. 15Cpr/2/2013 a 17Cpr/6/2013 a ďalšími listinami založenými v súdnom spise a zistil nasledovný skutkový a právny stav veci:

Podľa menovacieho dekrétu č. VL-123/2010/976 zo dňa 26.10.2010 predseda ÚDZS H.. E. D. s účinnosťou od 01.11.2010 vymenoval žalobkyňu do funkcie riaditeľky pobočky ÚDZS v Nitre.

Dňa 29.10.2010 uzavrela žalobkyňa ako zamestnankyňa so žalovaným ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu č. 1-954/2010/ÚDZS s dohodnutým druhom práce riaditeľ pobočky, s miestom výkonu práce Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou so sídlom v Bratislave, pobočka Nitra, Coborihu 2, 949 01 Nitra, s dňom nástupu do práce 01.11.2010 na dobu neurčitú. Súčasťou pracovnej zmluvy bola aj písomná pracovná náplň žalobkyne vo funkcii - pracovnom zaradení riaditeľ pobočky v Nitre.

Podľa zápisnice z 01. riadneho zasadnutia Správnej rady ÚDZS, konaného dňa 18.10.2012, správna rada prerokovala návrh na odvolanie žalobkyne z funkcie riaditeľky pobočky ÚDZS v Nitre ku dňu 31.10.2012 (Uznesenie č. 09/2012).

Podľa odvolávacieho dekrétu č. j. ÚDZS-114/2012/976 zo dňa 18.10.2012 H.. H. J., H. predsedníčka ÚDZS odvolala žalobkyňu z funkcie riaditeľky pobočky ÚDZS v Nitre dňom 31.10.2012 v zmysle ust. § 23 ods. 1 písm. d) zák. č. 581/2004 Z.z. a v súlade s čl. 4 Pracovného poriadku ÚDZS. Odvolací dekrét prevzala žalobkyňa osobne dňa 24.10.2012, čo potvrdila svojím podpisom na tejto listine.

Žalovaný prostredníctvom listu zo dňa 18.10.2012 ponúkol žalobkyni inú vhodnú prácu, ktorá mala zodpovedať vzdelaniu, schopnostiam a zdravotnému stavu žalobkyne, a to pozíciu odborný referent oddelenia ekonomicko-právneho počas zastupovania rodičovskej dovolenky na pobočke úradu v Nitre. Žalovaný zároveň uviedol, že pokiaľ žalobkyňa odmietne ponuku inej vhodnej práce, zamestnávateľ s ňou skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce.

Listom pod číslom 119/2012/976 zo dňa 24.10.2012 dal žalovaný žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce v nadväznosti na ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Žalovaný v tejto výpovedi z pracovného pomeru oznámil žalobkyni, že po predchádzajúcom prerokovaní so Správnu radou dňa 18.10.2012, bola žalobkyňa v zmysle § 23

ods. 1 písm. d) zák. č. 581/2004 Z.z. dňom 31.10.2012 odvolaná z funkcie riaditeľky pobočky ÚDZS v Nitre. Žalovaný žalobkyni zároveň v súlade s § 63 ods. 2 Zákonníka práce oznámil, že nemá možnosť žalobkyňu naďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas, nakoľko nedisponuje žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce s tým, že v zmysle § 62 ods. 1 Zákonníka práce je výpovedná doba žalobkyne dva mesiace, ktorá začína plynúť dňom 01.11.2012 a pracovný pomer sa skončí dňom 31.12.2012. Výpoveď z pracovného pomeru prevzala žalobkyňa osobne dňa 24.10.2012, čo potvrdila svojím podpisom na tejto listine.

Listom zo dňa 11.01.2013 žalobkyňa oznámila žalovanému, že nesúhlasí s výpoveďou z pracovného pomeru a ani s dôvodmi uvedenými vo výpovedi a že trvá na jej ďalšom zamestnávaní. Pracovné miesto, ktoré jej žalovaný ponúkol dňa 18.10.2012 nezodpovedalo jej kvalifikačným predpokladom.

Žalobkyňa na pojednávaní dňa 07.05.2014 uviedla, že sa pridrižiava svojich doterajších vyjadrení a žiadala, aby súd rozhodol v zmysle petitu žaloby.

Poverená zástupkyňa žalovaného na pojednávaní dňa 07.05.2014 uviedla, že sa pridrižiava doterajších vyjadrení žalovaného. Vzhľadom na rozhodnutie tunajšieho súdu potvrdené rozhodnutím Krajského súdu v Bratislave vo veci žalobcu Ing. Štefana Mikulu, ktoré žalovaný doručil súdu, mal žalovaný za to, že jeho argumentácia je dôvodná a súd by mal v obdobných veciach rozhodovať rovnako.

Právna zástupkyňa žalobkyne na pojednávaní dňa 18.06.2014 uviedla, že žalobkyni bola ponúknutá pracovná pozícia sekretárky v pobočke v Nitre, čo nezodpovedalo jej kvalifikácii, a preto túto ponuku neakceptovala, čo uviedla aj ako poznámku na samotnom dekréte o odvolaní. Žalobkyňa mala vedomosť, že v tom čase boli voľné miesta na realizáciu projektu DRG, v centre vymáhania pohľadávok a poistného a na odbore analýz. Samotný text Zákonníka práce podmienku, že zamestnanec prestal spĺňať predpoklady podľa § 42 ods. 2 rieši len ako objektívny stav podľa jeho komentára, pričom je nemysliteľné, aby zákonodarca nevedel pomenovať vzťah § 63 a § 42 právnymi skutočnosťami, ale hodnotí ho len ako objektívny stav, pričom odvolanie z funkcie je výsostne subjektívny úkon závisiaci od jednej osoby, hoci formálne je prizvaná aj správna rada. Aj prípad, ak by žalovaný počkal s výpoveďou až po nadobudnutí účinnosti odvolania, tiež označil ako prekážky na strane zamestnávateľa, pričom ide o stav, ktorý navodil vlastným rozhodnutím a dopredu vedel, že odvolaním bude musieť riešiť ďalšie trvanie pracovného pomeru, čo opäť zodpovedá nie objektívnemu, ale subjektívnemu stavu. Zástupkyňa žalobkyne ďalej uviedla, že § 63 Zákonníka práce používa plurál podmienky, pričom v inom kontexte tieto označuje napr. ako kvalifikačné a s kvalifikačnými podmienkami ako predpokladom pracovného pomeru počítajú aj interné normy žalovaného. Počas celého trvania pracovného pomeru u žalobkyne nedošlo k žiadnej zmene kvalifikačných predpokladov, preto žalobkyňa videla rozpor v tom, že v čiastkových interných úpravách pracovného pomeru musí žalovaný rešpektovať kvalifikačné predpoklady zamestnanca a pri skončení pracovného pomeru už nie.

Poverená zamestnankyňa žalovaného na pojednávaní predložila súdu k nahliadnutiu originál ponuky iného pracovného miesta pre žalobkyňu, na ktorom bola aj poznámka žalobkyne, že ponúkané pracovné miesto nie je primerané jej kvalifikácii. Touto ponukou si žalovaný splnil zákonnú povinnosť zamestnávateľa, keď jej ponúkol jediné voľné miesto v mieste výkonu práce zhodným s doterajším pracovným pomerom žalobkyne, t. j. v Nitre. Pracovné pozície, ktoré uviedla žalobkyňa sa nenachádzali v Nitre a nebolo povinnosťou zamestnávateľa ponúkať pracovné miesta s výkonom práce kdekoľvek na Slovensku. Postup pri výpovedi pre zamestnanca po odvolaní z funkcie je objektívne upravený v právnom poriadku spolu s právomocou vedúceho úradu kedykoľvek odvolať vedúceho zamestnanca z funkcie a práve toto žalovaný považoval za objektívny stav. Zamestnávateľ v uvedenom prípade zvolil postup, ktorý nebol diskriminačný voči zamestnávateľovi a nespôsobil stav, kedy by zamestnanec musel sedieť doma vzhľadom na to, že nespĺňal predpoklady pracovného pomeru a nemohol vykonávať prácu pre zamestnávateľa. Ustanovenie § 63 Zákonníka práce hovorí o tom, že zamestnávateľ je oprávnený dať zamestnancovi výpoveď v prípade, ak nespĺňa podmienky podľa § 42 Zákonníka práce, pričom podľa názoru žalovaného mal zákonodarca podmienkami na mysli voľbu alebo vymenovanie, ako vyplýva zo znenia § 42.

Zo súdneho spisu tunajšieho súdu so sp. zn. 15Cpr/2/2013 v právnej veci žalobcu A.. Š. H. proti žalovanému, kedy predmet konania bol obdobný ako v prejednávanej veci, súd zistil, že rozsudkom zo dňa 26.04.2013, č.k. 15Cpr/2/2013-80 súd žalobu zamietol. Rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 28.01.2014, č.k. 8CoPr/7/2013 bolo rozhodnutie súdu prvého stupňa potvrdené. Konanie vedené pod sp. zn. 17Cpr/6/2013 nebolo ku dňu rozhodovania súdu právoplatne skončené.

Podľa § 42 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

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.

Podľa § 62 ods. 4 Zákonníka práce, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Podľa § 62 ods. 7 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 tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa

§ 42 ods. 2.

Podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, 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 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.

Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 21 zákona č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, orgánmi úradu sú: a) predseda úradu, b) správna rada, c) dozorná rada.

Podľa § 23 ods. 1 písm. d) bod 2. zákona č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, predseda úradu vymenúva a odvoláva po predchádzajúcom prerokovaní so správnu radou riaditeľa pobočky úradu.

Podľa § 25 ods. 1 písm. e) zákona č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, správna rada prerokúva návrhy na vymenovanie a odvolanie zástupcu predsedu úradu a riaditeľa pobočky úradu.

Podľa článku 4 Smernice č. 11/4/2007, účinnej od 01. 9. 2011 (Pracovný poriadok Úradu pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou): 1) vedúcich zamestnancov úradu menuje a odvoláva predseda úradu, 2) Pracovný pomer zamestnancov podľa ods. 1 sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po vymenovaní vedúceho zamestnanca, 3) Predpoklad vykonávania funkcie: zástupcu predsedu úradu a riaditeľa pobočky menuje a odvoláva predseda úradu po predchádzajúcom prerokovaní so správnu radou (§ 23 ods. 1 písm. d) zákona č. 581/2004 Z. z), 4) odvolanie z funkcie je výpovedným dôvodom podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce.

Na základe vykonaného dokazovania, pri hodnotení každého dôkazu jednotlivo a aj v ich vzájomnej súvislosti a citovaných zákonných ustanovení súd dospel k záveru, že žaloba podaná žalobkyňou je nedôvodná.

Medzi účastníkmi konania bolo nesporné, že žalobkyňa bola menovacím dekrétom č. VL-123/2010/976 zo dňa 26.10.2010 s účinnosťou od 01.11.2010 vymenovaná do funkcie riaditeľky pobočky ÚDZS v Nitre a dňa 29.10.2010 žalobkyňa ako zamestnanec a žalovaný ako zamestnávateľ uzavreli pracovnú zmluvu č. 1-954/2010/ÚDZS, s dohodnutým druhom práce riaditeľ pobočky, s miestom výkonu práce Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou so sídlom v Bratislave, pobočka Nitra, Coboriho 2, 949 01 Nitra, s dňom nástupu do práce 01.11.2010, na dobu neurčitú.

Medzi účastníkmi konania bolo ďalej nesporné, že odvolávacím dekrétom č. ÚDZS-114/2012/976 zo dňa 18.10.2012 bola žalobkyňa ku dňu 31.10.2012 odvolaná z funkcie riaditeľky pobočky ÚDZS v Nitre a že žalovaný dal žalobkyni listom zo dňa 24.10.2012 výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce v nadväznosti na ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce, pričom tieto dve listiny boli žalobkyni doručené osobne dňa 24.10.2012.

Pred tým, ako bola žalobkyni zo strany žalovaného daná výpoveď, žalovaný prostredníctvom listu zo dňa 18.10.2012 ponúkol žalovanej iné pracovné miesto v mieste, ktoré bolo v zmysle pracovnej zmluvy dohodnuté ako miesto výkonu práce. Žalobkyňa odmietla prejsť na ponúknuté pracovné miesto, pretože nebolo primerané jej kvalifikácii, čo písomne uviedla na rovnopise listu zo dňa 18.10.2012. Z uvedeného dôvodu má súd za preukázané, že došlo k naplneniu predpokladov, ktoré upravuje § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce.

Žalobkyňa v konaní namietala, že výpoveď z pracovného pomeru daná jej žalovaným listom zo dňa 24.10.2012 nespĺňala zákonné náležitosti, keďže v čase, keď bola výpoveď daná žalobkyni, neexistoval dôvod výpovede, ktorý v nej žalovaný uviedol, keďže žalobkyňa bola z funkcie riaditeľky pobočky v Nitre odvolaná ku dňu 31.10.2012, ale výpoveď bola žalobkyni doručená už dňa 24.10.2012 s odôvodnením, že od 01.11.2012 prestane spĺňať predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon uvedenej funkcie.

V súvislosti s uvedenou námietkou žalobkyne súd poukazuje na to, že skutková podstata výpovedného dôvodu, ktorá spočíva v nesplňaní požiadaviek podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, sa uplatní len u tej časti zamestnávateľov, ktorý vo svojom vnútornom predpise zakotvili voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, alebo ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu. Nesplňanie požiadaviek podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce sa chápe ako objektívny stav, pri ktorom zavinenie zamestnávateľa nemá právny význam. Ide o stav, ktorý nastane po tom, čo je zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti podľa vnútorného predpisu odvolaný z funkcie podľa osobitného predpisu alebo sa funkcie vzdal.

Z uvedeného vyplýva, že pre platnosť výpovede danej žalovaným ako zamestnávateľom žalobkyni ako zamestnankyni podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, zákon výslovne vyžadoval existenciu rozhodnutia zamestnávateľa o odvolaní zamestnanca z vedúcej funkcie (ako hmotnoprávneho predpokladu jednostranného právneho úkonu výpovede z pracovného pomeru), pričom táto funkcia bola v priamej podriadenosti štatutárneho orgánu. Žalobkyňa mohla byť z funkcie odvolaná na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu žalovaného, ktorým bol v čase dania výpovede z pracovného pomeru predseda úradu, a to pri splnení podmienky stanovenej vo vnútornom predpise žalovaného, t.j. predchádzajúcom prerokovaní odvolania žalobkyne z funkcie so správnou radou.

Súd sa stotožnil s právnou argumentáciou žalovaného, že podmienkou použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce je odvolanie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu z funkcie, keď zákon nevyžaduje, aby odvolanie vedúceho zamestnanca z funkcie nadobudlo účinky v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. V prípade výpovede na základe uvedeného výpovedného dôvodu je rozhodujúce to, aby v čase, keď je výpoveď daná, bolo o odvolaní riadne rozhodnuté, v tomto prípade aj aby bolo odvolanie žalobkyne prerokované so správnou radou žalovaného. Žalovaný ponúkol žalobkyni iné vhodné pracovné miesto v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, pričom žalobkyňa nebola ochotná prejsť na ponúknuté pracovné miesto, čo samotná žalobkyňa potvrdila.

V danom prípade bol návrh na odvolanie žalobkyne z funkcie riaditeľky pobočky ÚDZS v Nitre riadne prerokovaný so Správnou radou žalovaného, následne dňa 18.10.2012 bol štatutárnym orgánom žalovaného vydaný odvolávací dekrét, ktorým bola žalobkyňa ku dňu 31.10.2012 odvolaná z tejto funkcie, pričom žalobkyňa odmietla prejsť na iné pracovné miesto, ktoré jej žalovaný ponúkol.

Z uvedeného vyplýva, že v čase, keď bola výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni prostredníctvom listu zo dňa 24.10.2012, bolo o odvolaní žalobkyne z funkcie riaditeľky pobočky ÚDZS v Nitre riadne rozhodnuté. Výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce tak existoval v čase, keď bola zo strany žalovaného žalobkyni daná výpoveď.

Po vyhodnotení vykonaného dokazovania a v zmysle citovaných zákonných ustanovení súd dospel k záveru, že boli splnené všetky zákonné podmienky a predpoklady pre platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou danou žalovaným žalobkyni listom zo dňa 24.10.2012, preto súd žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietol. Vzhľadom na to, že nebola preukázaná neplatnosť skončenia pracovného pomeru, súd sa ďalej nezaoberal uplatneným nárokom žalobkyne na náhradu mzdy.

Podľa § 142 ods. 1 O.s.p., účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

Žalovaný mal vo veci plný úspech, preto by mal podľa § 142 ods. 1 O. s. p. právo na náhradu trov konania proti neúspešnej žalobkyni. Žalovanému však v konaní žiadne trov nevznikli, a preto súd rozhodol, že žalovanému sa náhrada trov konania nepriznáva.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 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.

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 O. s. p.,
- 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 O. s. p.),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods. 1, 2 O. s. p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (§ 251 ods. 1 veta prvá O. s. p.).