

Súd: Okresný súd Trenčín
Spisová značka: 20Cpr/5/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3113231474
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 10. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Peter Hvizdoš
ECLI: ECLI:SK:OSTN:2014:3113231474.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trenčín samosudcom Mgr. Petrom Hvizdošom v právnej veci navrhovateľky: Ľ. W., nar. XX.X.XXXX, bytom Š. X, O., právne zastúpená Advokátska kancelária JUDr. Danica Birošová s.r.o., Piaristická 46, Trenčín proti odporcovi: Mesto Trenčín, IČO: 00 312 037, Mierové námestie 2, Trenčín, právne zastúpený GARANT PARTNER legal s.r.o., Einsteinova 21, Bratislava, IČO: 36 856 380, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, takto

rozhodol:

- I. Súd návrh navrhovateľky o určenie, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou danou odporcom navrhovateľke dňa 28.8.2013 je neplatné a o uloženie povinnosti odporcovi zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy z a m i e t a.
- II. O náhrade trov konania súd rozhodne samostatným uznesením do 30-tich dní od právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Navrhovateľka sa návrhom zo dňa 7.11.2013 domáhala, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou danou navrhovateľke dňa 28. 08. 2013 je neplatné a aby bola odporcovi uložená povinnosť zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku odo dňa, keď oznámila odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď jej odporca umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, a to do 3 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti tohto rozsudku.

V návrhy uviedla, že dňa 23.4.1997 uzavrel odporca s navrhovateľkou pracovnú zmluvu dojednanú na dobu neurčitú na pracovnú pozíciu pracovníčka podateľne. Pracovný pomer navrhovateľky vznikol dňom 15.5.1997. Rozsudok Okresného súdu Trenčín č.k. 26C/111/2011-152 zo dňa 24.8.2012 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č.k. 19Co 359/2012-180, ktorými bola predchádzajúca výpoveď daná navrhovateľke zo strany odporcu určená za neplatnú, sa stal právoplatným dňa 16.7.2013 a vykonateľným dňa 17.7.2013. Dňa 17.7.2013 sa preto bola navrhovateľka osobne hlásiť s nástupom do práce na personálnom útvare odporcu. Vedúcou kancelárie prednostu MsU Trenčín a zároveň hlavnou personalistkou Y.. W. L. za prítomnosti svedkyne H. V. jej bolo oznámené, že odporca akceptuje jej nástup do zamestnania, ale z dôvodov prekážok na strane zamestnávateľa - odporcu (nijako nevysvetlených a nešpecifikovaných) jej uplatnia ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce z titulu nemožnosti vykonávať prácu pre iné prekážky zamestnávateľa a poskytnú jej náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku. Ďalej jej oznámila, že po návrate prednostu MsÚ N.. L. z dovolenky v období po 10.8.2013 bude predvolaná na rokovanie týkajúce sa jej nástupu do zamestnania u odporcu. Pretože do dňa 22.8.2013 navrhovateľka nebola napriek príslubu odporcom kontaktovaná za účelom dohodnutia jej nástupu do zamestnania, požiadala o právnu pomoc svojho právneho zástupcu, ktorý dňa 22.8.2013 vyzval odporcu o rešpektovanie a plnenie výroku právoplatného rozsudku Okresného súdu v Trenčíne č.k. 26C/111/2011-152, o urýchlene zaradenie navrhovateľky na jej pôvodné pracovné miesto, ktoré

vykonávala v zmysle svojej pracovnej zmluvy a ktoré v zmysle organizačnej štruktúry odporcu stále existovalo ku dňu 17.7.2013, t.j. dňu vykonateľnosti právoplatného rozsudku Okresného súdu v Trenčíne č.k. 26C/111/2011-152 a zároveň bol odporca vyzvaný, aby navrhovateľke prideloval prácu v zmysle platnej pracovnej zmluvy navrhovateľky. Na deň 28.8.2013 bola navrhovateľka telefonicky predvolaná na rokovanie k prednostovi Mestského úradu v Trenčíne za účelom doriešenia jej ďalšieho zamestnania. Do tej doby bola stále doma. Odo dňa vykonateľnosti výroku rozsudku od 17.7.2013 jej odporca poskytoval mzdu v sume jej priemerného zárobku, ktorú si navrhovateľka chodila v hotovosti vybrať do pokladne odporcu. Na rokovanie s prednostom MsÚ Trenčín N.. Y. L. dňa 28.8.2013 prišla navrhovateľka spolu so svojím právnym zástupcom. Predmetom rokovania bolo odovzdanie písomnej výpovede z pracovného pomeru do rúk navrhovateľky. Navrhovateľka z prekvapenia a zo zaskočenia nad touto skutočnosťou výpoveď odmietla prevziať, stačila si ju však odfotografovať. Výpoveď bola daná pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonník práce. Na písomnom vyhotovení výpovede nebol uvedený dátum napísania výpovede. Navrhovateľka však má preukázané, že pracovné miesto referent podateľne, na ktoré sa mala vrátiť odo dňa právoplatnosti výroku rozsudku Okresného súdu v Trenčíne 6C/111/2011 (17.7.2013) v zmysle organizačnej štruktúry Mesta Trenčín v tom čase (17.7.2013) existovalo a do času podania tohto návrhu stále existuje. Pre navrhovateľku je irelevantné, že počas súdneho konania o neplatnosť jej výpovede z pracovného pomeru bolo stávajúce miesto obsadené inou zamestnankyňou. Keďže podklady, na základe ktorých odporca rozhodol, že osoba navrhovateľky je pre zamestnávateľa nadbytočná, neboli pre navrhovateľku pri prevzatí výpovede k dispozícii, právny zástupca navrhovateľky písomne požiadal odporcu o doručenie príslušných podkladov k výpovedi. Dňa 7.10.2013 predložila navrhovateľka odporcovi písomné oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní na svojom pracovnom mieste referent - podateľňa u odporcu.

Navrhovateľka považuje výpoveď danú jej dňa 28.8.2013 za neplatnú, pretože pracovná pozícia referent podateľne nebola zrušená a naďalej existuje v organizačnej štruktúre Mestského úradu Mesta Trenčín. Do času podania návrhu na súd tam pracuje „dočasná zamestnankyňa“ pani W., ktorá de iure mala ku dňu právoplatnosti a vykonateľnosti výroku rozsudku Okresného súdu v Trenčíne č.k. 26C/111/2011-152 dňom 17.7.2013 uvoľniť pozíciu pre navrhovateľku. Výkon práce pani W. a jej pracovná náplň bola ku dňu 17.7.2013 a aj v súčasnosti je identická ako bola pracovná pozícia navrhovateľky. Písomné vyhotovenie výpovede neobsahovalo dátum vyhotovenia výpovede, ani dôkladné odôvodnenie výpovedného titulu pre navrhovateľku.

Odporca v písomnom vyjadrení zo dňa 2.4.2014 žiadal návrh zamietnuť. Potvrdil, že dňa 23.4.1997 uzatvoril s navrhovateľkou pracovnú zmluvu, na základe ktorej navrhovateľka vykonávala pre odporcu druh práce - pracovníčka podateľne na oddelení vnútornej správy, majetku a prevádzky. Ďalej uviedol, že dňa 17.7.2013 navrhovateľka osobne oznámila odporcovi, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 31.1.2011 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. Odporca v zastúpení Y.. W. L., vedúcou kancelárie prednostu MsÚ, navrhovateľke ústne oznámil, že napriek právoplatnému rozhodnutiu súdu jej odporca nemá možnosť pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, nakoľko v dôsledku organizačných zmien urobených odporcom, z pôvodného počtu troch pracovných miest na podateľni Mestského úradu v Trenčíne 31.1.2011 (2 x referent pre podateľňu a 1 x informátor) je v systemizácii pracovných miest a v organizačnom poriadku odporcu s účinnosťou od 1.2.2011 až do súčasnosti stanovený počet dvoch pracovných miest (1 x referent pre podateľňu a 1 x informátor). Z dôvodu zefektívnenia práce a zavedenia racionalizačných opatrení odporca preukázateľne znížil počet svojich zamestnancov, nielen pri prvej organizačnej zmene účinnej k 1.2.2011, ale zároveň k 1.6.2011 počet zamestnancov odporcu v rámci hromadného prepúšťania o 42 zamestnancov. Y.. W. L. oznámila navrhovateľke, že až do určenia ďalšieho postupu, odporca uplatňuje ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonník práce z dôvodov prekážok v práci na strane zamestnávateľa spočívajúcich v už uvedenej nemožnosti pridelovania práce podľa pracovnej zmluvy. Na základe týchto skutočností v čase od 17.7.2013 do začiatku plynutia výpovednej doby odporca vyplácal navrhovateľke náhradu mzdy v sume priemernej mesačnej mzdy. Navrhovateľka bola v uvedený deň informovaná o organizovaní osobného stretnutia ohľadne vyriešenia jej situácie po ukončení čerpania dovolenky prednostom MsÚ v Trenčíne, N.. Y. L.. Ďalšie úkony v spojitosti s riešením situácie ohľadne pracovného pomeru odporkyne boli realizované až v období po ukončení dlhodobom plánovaných čerpaní dovoleniek vedenia odporcu a zástupcov zamestnancov u odporcu (od 29.07.2013 do 16.08.2013). Po návrate prednostu MsÚ v Trenčíne z dovolenky bola dňa 19.8.2013 zaslaná zástupcom zamestnancom ZO SLOVES pri MsÚ v Trenčíne pozvánka za účelom prerokovania návrhu organizačnej zmeny na MsÚ v Trenčíne účinnej k 30.8.2013. Dňa 20.8.2013 vydal primátor odporcu rozhodnutie č. 9/2013 o organizačnej zmene, na

základe ktorého s účinnosťou od 30.8.2013 bolo z dôvodu nadbytočnosti zrušených 6 pracovných miest, vrátane pracovného miesta odporkyne - referent pre podateľňu útvaru interných služieb. Táto organizačná zmena bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Nakoľko realizácia organizačnej zmeny predpokladala aj znižovanie počtu zamestnancov MsÚ v Trenčíne, dňa 20.8.2013 požiadal odporca zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovedí, ktoré sa mali doručovať 4 zamestnancom. Dňa 23.8.2013 sa uskutočnilo prerokovanie výpovedí zamestnancom dotknutým organizačnou zmenou so zástupcami zamestnancov. Po absolvovaní uvedených rokovaní a doručení potrebných dokumentov s tým spojených bolo možné navrhovateľke oznámiť termín avizovaného stretnutia. Dňa 28.8.2013 (posledný pracovný deň pred nadobudnutím účinnosti organizačnej zmeny) bola s navrhovateľkou prerokovaná výpoveď z pracovného pomeru za prítomnosti navrhovateľky, jej právneho zástupcu, T. X. Z., ďalej prednostu MsÚ v Trenčíne, vedúcej kancelárie prednostu, vedúceho útvaru interných služieb a dvoch zástupcov zamestnancov. Navrhovateľke boli oznámené dôvody výpovede z organizačných zmien, bolo jej oznámené, že odporca nemá pre ňu inú vhodnú prácu, a to ani na kratší pracovný čas a bolo jej a jej právnenému zástupcovi predložené znenie výpovede, pričom navrhovateľke a jej právnenému zástupcovi bol poskytnutý dostatočný časový priestor na oboznámenie sa so znením výpovede. Právny zástupca navrhovateľku okamžite zareagoval, že odmietajú prevziať výpoveď, pričom si ju v pokoji prečítal a odfotografoval mobilným telefónom. Odmietnutie prevzatia výpovede navrhovateľkou bolo vyznačené na výpovedi a potvrdené zúčastnenými na strane odporcu ich podpisom a uvedením ich osobných údajov.

K tvrdeniu navrhovateľky, že výpoveď je neplatná z dôvodu, že v čase, keď rozsudok Okresného súdu Trenčín 26C/111/2011 nadobudol vykonateľnosť existovala v organizačnej štruktúre Mestského úradu Trenčín pracovná pozícia „referent podateľne“ a naďalej existuje, pričom v súčasnosti tam pracuje iná zamestnankyňa, ktorá podľa názoru navrhovateľky po právoplatnosti a vykonateľnosti výroku uvedeného rozsudku mala pre ňu uvoľniť miesto, odporca uviedol, že odporca nemal možnosť pridelovať navrhovateľke prácu v zmysle jej pracovnej zmluvy, a teda vznikla na jeho strane prekážka, ktorá bránila navrhovateľke vo výkone práce a v súlade s § 142 ods. 3 Zákonníka práce odporca poskytoval navrhovateľke náhradu mzdy v sume vo výške 100% jej priemerného zárobku. Na rozdiel od povinnosti zamestnanca preukázať vznik a trvanie prekážky v práci na jeho strane (§ 144 ods. 2 Zákonníka práce), Zákonník práce nepožaduje, aby zamestnávateľ akýmkoľvek spôsobom bol povinný zamestnancom preukázať existenciu prekážky v práci na jeho strane, ale spája s tým vznik povinnosti poskytovať zamestnancom náhradu mzdy. Preto sú bezpredmetné tvrdenia navrhovateľky o tom, že odporca nešpecifikoval ani nevysvetlil existenciu prekážky v práci na jeho strane. Na existenciu oprávnenia odporcu uplatniť voči navrhovateľke prekážku v práci podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce nemá vplyv skutočnosť, že pracovné miesto navrhovateľky v čase nadobudnutia právoplatnosti a vykonateľnosti rozsudku Okresného súdu Trenčín existovalo v organizačnej štruktúre odporcu a bolo obsadené iným zamestnancom. Ďalej odporca poukázal na to, že Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi regulovať počet svojich zamestnancov a ich odborné a kvalifikačné zloženie v súlade s jeho preferenciami a potrebami. Zo strany súdov bolo viackrát judikované, napr. R 90/1967 „....o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám, súd nemôže v tomto smere preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa.“ Z tohto dôvodu odporca nesúhlasí s právnym názorom navrhovateľky o tom, že v dôsledku právoplatnosti a vykonateľnosti rozsudku Okresného súdu Trenčín 26C/111/2011 mal odporca rozhodnúť o nadbytočnosti inej zamestnankyne, ktorá vykonáva druh práce rovnaký alebo obdobný s druhom práce navrhovateľky, a to z dôvodu, že podľa citovaného rozsudku jej pracovný pomer naďalej trval. Žiadne ustanovenie Zákonníka práce takúto povinnosť odporcovi totiž neustanovuje. Výpoveď bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Odporca k tvrdeným nedostatkom výpovede uviedol, že výpovedný dôvod bol vo výpovedi skutkovo vymedzený tak, že ho nemožno zameniť s iným dôvodom, výpoveď odkazuje aj na rozhodnutie o organizačných zmenách, vysvetľuje jeho dopad na pracovný pomer navrhovateľky, a odkazuje na príslušné ustanovenie Zákonníka práce. Vďaka odporcu je vo výpovedi vyjadrená zrozumiteľne a určito. Je bezpredmetné, že na výpovedi nie je uvedený dátum jej vyhotovenia, pretože rozhodujúci je dátum doručenia výpovede, ktorý je na nej uvedený.

Vec bola prejednaná a rozhodnutá podľa § 101 ods. 2 O.s.p. v neprítomnosti odporcu za účasti jeho právneho zástupcu.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľky, oboznámením nižšie uvedených listín a zistil nasledovné:

Navrhovateľka pracovala pre odporcu v Trenčíne od 15.5.1997 na základe pracovnej zmluvy zo dňa 23.4.1997. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Druh práce bol dojednaný ako pracovníčka podateľne na oddelení vnútornej správy, majetku a prevádzky. Podrobný popis pracovných činností navrhovateľky vyplýva z pracovnej náplne zamestnanca zo dňa 1.7.2005, v zmysle ktorej bola navrhovateľka zaradená do útvaru interných služieb s funkčným zaradením referent pre podateľňu.

Z obsahu spisu Okresného súdu Trenčín 26C/111/2011 súd zistil, že v tomto konaní sa navrhovateľka domáhala určenia neplatnosti výpovede odporcu zo dňa 28.1.2011 doručenej jej zo strany odporcu dňa 31.1.2011. Okresný súd Trenčín rozsudkom č.k. 26C/111/2011-152 zo dňa 24.8.2012 návrhu navrhovateľky vyhovel. Na základe odvolania odporcu Krajský súd v Trenčíne rozsudkom č.k. 19Co 359/2012-180 zo dňa 9.5.2013 potvrdil napadnutý rozsudok. Z odôvodnení rozhodnutí vyplýva, že výpoveď zo dňa 28.1.2011 je neplatná, pretože výpoveď nebola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce.

Listom zo dňa 19.8.2013 odporca pozval odborovú organizáciu SLOVES pri MsÚ v Trenčíne na rokovanie o návrhu organizačnej zmeny na mestskom úrade. Zo zápisnice o prerokovaní organizačnej zmeny zo dňa 20.8.2013 vyplýva, že v kancelárii prednostu Mestského úradu v Trenčíne prednosta mestského úradu predložil zástupcom zamestnancov návrh rozhodnutia primátora odporcu č. 9/2013, na základe ktorého je plánované zrušenie 6 pracovných pozícií: údržbár, referent - podateľňa útvaru interných služieb, špecialista dodávateľských činností - infraštruktúra, koordinátor aktívnych činností, špecialista pre komunikáciu, referent pre klientske centrum. Zástupcovia zamestnancov vyjadrili akceptáciu navrhovanej organizačnej zmeny. Zápisnica je opatrená prezenčnou listinou s podpismi zúčastnených.

Rozhodnutím č. 9/2013 zo dňa 20.8.2013 primátor odporcu rozhodol o zrušení 6 pracovných pozícií: údržbár, referent - podateľňa útvaru interných služieb, špecialista dodávateľských činností - infraštruktúra, koordinátor aktívnych činností, špecialista pre komunikáciu, referent pre klientske centrum s účinnosťou od 30.8.2013, a to z dôvodu vnútorných organizačných zmien, nadbytočnosti zamestnancov, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, optimalizáciu procesov na mestskom úrade s nižším počtom zamestnancov.

Odporca listom zo dňa 20.8.2013 požiadal odborovú organizáciu SLOVES pri MsÚ v Trenčíne o prerokovanie výpovedí zamestnancom - navrhovateľke, N.. P. V., Y. Y., Y. Z. v súvislosti s organizačnou zmenou. Z textu listu vyplýva, že jeho prílohou boli výpovede a dokument o organizačnej zmene. Zo zápisnice zo zasadnutia SLOVES pri MsÚ v Trenčíne zo dňa 23.8.2013, podpisovej listiny bolo zistené, že uvedená odborová organizácia prerokovala organizačnú zmenu, a výpovede štyrom uvedeným zamestnancom.

Z predloženej výpovede zo strany odporcu adresovanej navrhovateľke vyplýva, že ňou odporca dal navrhovateľke výpoveď z pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 15.5.1997 pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Vo výpovedi je uvedené, že na základe rozhodnutia Mesta Trenčín č. 9/2013 účinného od 30.8.2013 dochádza za účelom zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšenia efektívnosti práce a optimalizácie procesov na MsÚ k organizačným zmenám, s čím súvisí aj znížovanie stavu zamestnancov a pracovná pozícia navrhovateľky - referent pre podateľňu útvaru interných služieb je zrušená. Preto sa stala navrhovateľka nadbytočnou pre odporcu, ktorý ju nemá možnosť zamestnávať podľa pracovnej zmluvy, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Vo výpovedi sú ďalej uvedené skutočnosti ohľadom dĺžky a plynutia výpovednej doby, prerokovania výpovede a rozhodnutia o organizačnej zmene so zástupcami zamestnancov, nároku navrhovateľky na odstupné a informácia o tom, že od 1.9.2013 bude poskytovať navrhovateľ odporkyni náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku vzhľadom na prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Na výpovedi chýba dátum jej vyhotovenia. Svedkovia T.. X. Z., N.. Y. L., prednosta MsÚ, Y.. W. L., vedúca kancelárie prednostu, N.. X. I., vedúci útvaru interných služieb, a zástupcovia zamestnancov X.. Q. R. a T.. H. V. svojimi podpismi na výpovedi potvrdili, že navrhovateľka odmietla dňa 28.8.2013 prevziať výpoveď. Uvedení svedkovia svojimi podpismi na zápisnici zo dňa 28.8.2013 potvrdili účasť na prerokovaní organizačnej zmeny, výpovede s navrhovateľkou na mestskom úrade, z obsahu ktorej zápisnice zároveň vyplýva, že odporca oznámil navrhovateľke, že nemá možnosť ju ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, nemá pre zamestnanca inú vhodnú prácu.

Navrhovateľka prostredníctvom svojho právneho zástupcu listom zo dňa 22.8.2013 vyzvala odporcu na plnenie výroku právoplatného rozsudku Okresného súdu v Trenčíne č.k. 26C/111/2011-152, na urýchlené zaradenie navrhovateľky na jej pôvodné pracovné miesto, ktoré vykonávala v zmysle svojej pracovnej zmluvy a ktoré v zmysle organizačnej štruktúry odporcu stále existovalo ku dňu 17.7.2013, t.j. dňu vykonateľnosti právoplatného rozsudku Okresného súdu v Trenčíne č.k. 26C/111/2011-152 a aby odporca navrhovateľke prideloval prácu v zmysle platnej pracovnej zmluvy na jej pracovisku. Listom zo dňa 28.8.2013 právny zástupca navrhovateľky vyzval odporcu na zaslanie dokladov, ktoré im síce boli pri rokovaní na MsÚ v Trenčíne dňa 28.8.2013 predložené, no neboli im odovzdané, a to rozhodnutie o organizačnej zmene, zápisnice o prerokovaní organizačnej zmeny, o prerokovaní výpovede so zástupcami zamestnancov a zápisnicu z rokovania zo dňa 28.8.2013.

Listom zo dňa 7.10.2013 navrhovateľka oznámila odporcovi, že výpoveď zo dňa 28.8.2013 neuznáva a trvá na ďalšom zamestnávaní na pracovnom mieste referent - podateľňa.

Navrhovateľka na pojednávaní trvala na podanom návrhu. Uviedla, že potom ako nadobudol rozsudok Okresného súdu Trenčín sp. zn. 26C/111/2011-152 zo dňa 24.08.2012 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 19Co/359/2012-180 právoplatnosť a vykonateľnosť, sa bola na Mestskom úrade v Trenčíne hlásiť na personálnom útvere k nástupu do práce. Tam jej bolo od Y. W. L. povedané, že má byť doma, že nemajú pre ňu zatiaľ prácu a bude jej vyplácaná náhrada mzdy. Bližšie okolnosti jej nevysvetlili. Nedali jej žiadne písomné vyjadrenie a povedali jej, že sa jej ozvú. Po asi mesiaci, keďže sa zo strany odporcu nikto neozval, telefonovala navrhovateľka s JUDr. L. a tá jej nechcela povedať, čo sa deje. Preto sa navrhovateľka obrátila dňa 22.08.2013 na advokátsku kanceláriu JUDr. Danice Birošovej so žiadosťou o poskytnutie právnej pomoci v tejto veci. Právny zástupca zaslal odporcovi výzvu na plnenie rozsudku Okresného súdu Trenčín 26C/111/2011. Zo strany odporcu bola navrhovateľka telefonicky predvolaná na Mestský úrad v Trenčíne na deň 28.08.2013 za účelom doriešenia ďalšieho zamestnania. V uvedený termín navrhovateľka prišla na Mestský úrad spolu so zamestnancom jej právneho zástupcu. V kancelárii prednostu Mestského úradu Trenčín boli prítomní prednosta Mestského úradu Trenčín, funkcionári z odborov, JUDr. L., p. N. I.. Navrhovateľke bolo povedané, že zamestnávateľ jej ide dať výpoveď zo zamestnania, ktorú navrhovateľka videla položenú na stole spolu s dovolenkovým lístkom. Výpoveď navrhovateľka odmietla prevziať, nepodpísala prevzatie výpovede. Na stretnutí navrhovateľke nechceli ukázať ani organizačný poriadok odporcu. Výpoveď nebola ochotná prevziať z dôvodu, že predchádzajúci súdny spor navrhovateľka vyhrala a považovala ju za nespravodlivú. Počas obdobia, kedy bola navrhovateľka doma, jej odporca za toto obdobie vyplácal náhradu mzdy. Napokon uviedla, že predmet náplne práce zamestnanca podateľne, teda klientskeho centra je v súčasnej dobe rovnaký, ako bol v čase keď bolo klientske centrum v roku 2004 zriaďované. Po tom ako odporca navrhovateľku prepustil zo zamestnania v roku 2011, na miesto navrhovateľky bola prijatá zamestnankyňa Ing. J. S., avšak jej pracovný pomer bol ukončený dohodou po dvoch mesiacoch a na miesto nej bola prijatá p. Y. W., ktorú predtým odporca prepustil z iného útvaru v rámci hromadného prepúšťania a zamestnal ju na toto pracovné miesto a doteraz tam pracuje.

Právny zástupca navrhovateľky na pojednávaní žiadal návrhu vyhovieť. Poukázal na to, že odporca vo svojom písomnom vyjadrení k návrhu vzniesol vzájomný návrh, o ktorom nebolo doteraz súdom rozhodnuté. Navrhol, aby súd doplnil dokazovanie výsluchom svedkov JUDr. W. L., Ing. Y. L., ktorí pripravovali písomnosti ohľadom skončenia pracovného pomeru navrhovateľky a z výsluchu, ktorých môže byť zistené, či konanie odporcu dňa 17.07.2013, keď nepridelil navrhovateľke prácu a následne 28.08.2013 jej chceli doručiť výpoveď z pracovného pomeru bolo alebo nebolo účelové konanie. Ďalej navrhol, aby súd vyžiadal od odporcu osobný pracovný spis p. Y. W. a zároveň, aby ju súd vypočul ako svedkyňu, pretože podľa navrhovateľky táto zamestnankyňa odporcu mala uvoľniť pracovné miesto v prospech navrhovateľky po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Trenčín 26C/111/2011. Na výpovedi, ktorú mala obdržať navrhovateľka nie je uvedený jej dátum vyhotovenia a teda sa nedá ustáliť, či došlo k jej prerokovaniu pred jej vyhotovením, alebo po jej vyhotovení. Na uvedenom pohorel odporca v pôvodnom konaní, kedy výpoveď prerokoval až po jej vyhotovení. Pokiaľ ide o konanie odporcu po nadobudnutí právoplatnosti pôvodného konania, jeho postup mal byť taký, že mal uvoľniť pracovné miesto, ktoré v tom čase existovalo pre navrhovateľku a zamestnanca, ktorý v tom čase pracoval na pracovnej pozícii navrhovateľky mal napr. preradiť na inú prácu. Ako vyplýva zo zápisnice o prerokovaní organizačnej zmeny zo dňa 20.8.2013 na základe rozhodnutia súdu malo byť vytvorené nové pracovné miesto, pracovné miesto však nevytvára súd svojím rozhodnutím, ale vytvára ho zamestnávateľ svojim

rozhodnutím, ktoré v spise absentuje. Keďže nové pracovné miesto pre p. W. nebolo rozhodnutím zamestnávateľa vytvorené, logicky nemohlo byť ani zrušené. Judikát, na ktorý poukazuje odporca je podľa názoru právneho zástupcu navrhovateľky v prospech navrhovateľky, keď iba potvrdzuje, že sa navrhovateľka mala vrátiť v zmysle svojej pracovnej zmluvy na pôvodné miesto, ktoré preukázateľné v tom čase existovalo a ktoré bolo obsadené p. W..

Právna zástupkyňa odporcu na pojednávaní žiadala návrh zamietnuť. Uviedla, že odporca netrvá na vzájomnom návrhu, ktorý je obsiahnutý v závere jeho písomného vyjadrenia k návrhu. V čase keď odporca doručoval navrhovateľke predmetnú výpoveď nebolo v organizačnej štruktúre odporcu žiadne voľné pracovné miesto. Preto si odporca nemohol splniť ponukovú povinnosť voči navrhovateľke. Poukázala na to, že na základe rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 20.08.2013 bolo zrušených celkovo 6 pracovných miest u odporcu a teda toto rozhodnutie sa netýkalo len pracovného miesta navrhovateľky. Návrhy navrhovateľky na doplnenie dokazovania považuje právna zástupkyňa odporcu za nehospodárne a nepotrebné pre účely rozhodnutia o uplatnenom nároku. Absentujúci dátum na výpovede nemá za následok neplatnosť tejto výpovede. Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon v pracovných právnych vzťahoch je neplatný len ak to stanovuje ustanovenie Zákonníka práce alebo osobitný predpis. V § 61 Zákonníka práce je výslovne uvedené, v akom prípade je výpoveď neplatná a absencia dátumu výpovede tam uvedená nie je. Pre účely platného ukončenia pracovného pomeru je dôležitá tá skutočnosť, či zamestnávateľ túto výpoveď pred doručením výpovede vopred prerokoval z odborovou organizáciou, čo v danom prípade splnené bolo. Čo sa týka namietanej povinnosti zamestnávateľa preradiť zamestnankyňu, ktorá v tom čase pracovala na predmetnej pozícii na inú prácu a dosadiť tam navrhovateľku, tak takáto povinnosť alebo takéto právo zo zákonníka práce odporca nemá. Navrhovateľkin pracovný pomer naďalej trval. Zákonník práce pozná inštitút prekážky v práci na strane zamestnávateľa, v prípade, že zamestnávateľ jej nemá akú prácu prideliť. Pokiaľ by zamestnávateľ si nespĺnil povinnosť z platného pracovného pomeru, tak by jej nevyplácal ani náhradu mzdy v zmysle Zákonníka práce. Všetky hmotnoprávne podmienky na platné ukončenie pracovného pomeru s navrhovateľkou z dôvodov organizačných zmien boli naplnené, zamestnávateľ uskutočnil rozhodnutie o organizačnej zmene, organizačné zmeny prerokoval s odborovou organizáciou, prerokoval výpoveď navrhovateľky pred doručením výpovede a riadne doručil výpoveď, ktorá mala zákonom predpísané náležitosti. Zamestnávateľ mal právo si vybrať, ktorého zamestnanca v dôsledku organizačnej zmeny nepotrebuje a skončí s ním pracovný pomer, čo podporuje aj judikatúra, napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo daň 29.01.2009 sp. zn. 3Cdo/33/2008.

Podľa § 59 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) pracovný pomer možno skončiť dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 17 ods. 2 Zákonník práce právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

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. 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. b/ Zákonníka práce Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

Podľa § 63 ods. 2 písm. a/ 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 zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Podľa § 74 Zákonníka práce Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

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.

Z vykonaného dokazovania mal súd za nesporne preukázané, že účastníci boli v pracovnoprávnom vzťahu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 23.4.1997, dojednanej na dobu neurčitú, s dohodnutým dňom nástupu do práce 15.5.1997 so zaradením navrhovateľky na pracovnú pozíciu referent pre podateľňu na útvare interných služieb u odporcu ako zamestnávateľa. Z dokazovania zároveň vyplynulo, že výpoveď odporcom zo dňa 28.1.2011 daná navrhovateľke pre nadbytočnosť zamestnanca bola v konaní vedenom na Okresnom súde Trenčín pod spis. zn. 26C/111/2011 určená za neplatnú a potom ako rozsudok súdu nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť, odporca navrhovateľke prácu nepridieval pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa a vyplatil jej náhradu mzdy. Medzi účastníkmi nebolo sporné to, že odporca doručoval navrhovateľke na pracovisku dňa 28.8.2013 výpoveď pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a navrhovateľka odmietla túto výpoveď prevziať. Navrhovateľka sa domáha určenia neplatnosti tohto jednostranného právneho úkonu zo dňa 28.8.2013, ktorým s ňou odporca skončil pracovný pomer. Naliehavý právny záujem v zmysle § 80 písm. c/ O.s.p. na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nemusí navrhovateľka tvrdiť ani preukázať, pretože tento vyplýva priamo z ustanovenia § 77 Zákonníka práce, ktoré ustanovenie pripúšťa podanie takéhoto návrhu na súd. Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce uplynutím výpovednej doby sa končí pracovný pomer. Keďže pracovný pomer navrhovateľky u odporcu ku dňu doručenia výpovede (28.8.2013) trval najmenej päť rokov, výpovedná lehota bola v jej prípade podľa § 62 ods. 3 písm. b/ Zákonníka práce 3 mesiace a podľa § 62 ods. 7 Zákonníka práce začala plynúť 1.9.2013, a uplynula dňa 30.11.2013. Navrhovateľka uplatnila na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru v lehote podľa § 77 Zákonníka práce, pretože návrh na súd podala dňa 7.11.2013, t.j. ešte pred uplynutím výpovednej doby. Pracovný pomer navrhovateľky u odporcu, ktorý je obcou bolo treba posudzovať podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a keďže tento zákon neobsahuje ustanovenia o skončení pracovného pomeru, napadnutú výpoveď súd vyhodnotil podľa Zákonníka práce v znení platnom a účinnom v čase vykonania posudzovaného právneho úkonu (§ 1 ods. 2 písm. a/, § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z.) ako aj podľa ustanovení Občianskeho zákonníka (subsidiárna pôsobnosť stanovená v § 1 ods. 4 Zákonníka práce).

Súd nezistil nedostatky predmetnej výpovede z hľadiska všeobecných náležitostí, ktoré musí spĺňať výpoveď ako každý právny úkon, a to predovšetkým, že musí byť urobená slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne, inak je neplatná (§ 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Výpoveď podpísal primátor odporcu, ktorý je štatutárnym zástupcom odporcu, teda osobou oprávnenou konať za odporcu v pracovnoprávných vzťahoch so zamestnancami odporcu. Neuvedenie dátumu vyhotovenia výpovede nemá podľa názoru súdu žiaden vplyv na platnosť a účinky tohto právneho úkonu. Zákonník práce s poukazom na jeho ustanovenie § 17 ods. 2 ani iný osobitný zákon neurčujú, že výpoveď z pracovného pomeru, na ktorej chýba formálna náležitosť, a to dátum jej vyhotovenia, je z tohto dôvodu neplatná. Rozhodujúce je, že boli dodržané formálno-právne podmienky platnosti tohto právneho úkonu stanovené v ustanovení § 61 ods. 1 Zákonníka práce, pretože výpoveď bola vyhotovená písomne a bola doručená navrhovateľke. Odporca doručoval navrhovateľke výpoveď na pracovisku dňa 28.8.2013 za prítomnosti svedkov, a aj z vyjadrenia navrhovateľky vyplýva, že táto ju odmietla prijať, čo má za následok, že výpoveď sa považuje za doručenú v ten deň s poukazom na ustanovenie § 38 ods. 4 veta posledná Zákonníka práce. Neobstojí ani tvrdenie navrhovateľky, že výpoveď je neplatná z dôvodu, že neobsahovala dôkladné odôvodnenie výpovedného titulu pre navrhovateľku. Odporca vo výpovedi jasne uviedol, že výpoveď dáva navrhovateľke z dôvodu jej nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Uviedol v nej, že na základe rozhodnutia Mesta Trenčín č. 9/2013 účinného od 30.8.2013 dochádza za účelom zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšenia efektívnosti práce a optimalizácie procesov na MsÚ k organizačným zmenám, s čím súvisí aj znižovanie stavu zamestnancov a pracovná pozícia navrhovateľky - referent pre podateľňu útvaru interných služieb je zrušená. V dôsledku toho sa stala navrhovateľka nadbytočnou pre odporcu, ktorý ju nemá možnosť zamestnávať podľa pracovnej zmluvy, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Ide teda o skutkovo a právne vymedzenie dôvodu skončenia pracovného pomeru takým spôsobom, že nie je zameniteľný s iným dôvodom. Nie je nevyhnutné dôvod pre skončenie pracovného pomeru rozoberať do podrobností.

Súd skúmal, či bolo dodržané ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru navrhovateľky. Z listinných dokladov bolo preukázané, že na rozdiel od výpovede zo dňa 28.1.2011, ktorej platnosť bola posudzovaná v konaní vedenom na Okresnom súde Trenčín pod spis. zn. 26C/111/2011, bola výpoveď zo dňa 28.8.2013 platne prerokovaná so zástupcami odborovej organizácie pôsobiacej u odporcu. Odporca listom zo dňa 20.8.2013, ktorého prílohou boli výpovede a dokument o organizačnej zmene požiadal odborovú organizáciu o prerokovanie výpovedí navrhovateľky, a ďalších troch zamestnancov v súvislosti s organizačnou zmenou. Zo zápisnice zo zasadnutia odborovej organizácie zo dňa 23.8.2013, podpisovej listiny vyplýva, že odborová organizácia prerokovala organizačnú zmenu, a výpovede štyrom uvedeným zamestnancom. V tomto smere je irelevantné tvrdenie právneho zástupcu navrhovateľky, že vzhľadom na chýbajúci dátum vyhotovenia výpovede sa nedá ustáliť, či došlo k prerokovaniu výpovede pred jej vyhotovením alebo po jej vyhotovení. V zmysle § 74 Zákonníka práce je totiž rozhodujúce, aby k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov došlo predtým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi učiní prejav vôle smerujúci k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, čo v danom prípade splnené bolo, pretože výpoveď bola prerokovaná dňa 23.8.2013 a zo strany odporcu bola výpoveď doručená navrhovateľke dňa 28.8.2013. Bola teda naplnená táto hmotnoprávna podmienka, na ktorú zákon platnosť výpovede v tomto prípade viaže.

Výpoveď bola navrhovateľke daná dňa 28.8.2013 na základe ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Podmienkou použitia tohto výpovedného dôvodu je organizačná zmena u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi z tohto dôvodu výpoveď až potom, keď zamestnávateľ o organizačnej zmene rozhodne. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu, a súd nemôže rozhodnúť o jeho neplatnosti. Zákonník práce vyžaduje, aby rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene malo písomnú formu. Súd skúma, či medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca existuje príčinný vzťah, a dôkazné bremeno v tomto smere zaťažuje zamestnávateľa. Zároveň s poukazom na ustálenú judikatúru platí, že v prípade skutočnej nadbytočnosti zamestnanca rozhodnutie vo veci výberu nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi, pričom správnosť tohto výberu zamestnávateľa súd preskúmavať nemôže.

V konaní bolo z listín preukázané, že o organizačnej zmene, v príčinnej súvislosti s ktorou sa stala navrhovateľka u odporcu nadbytočnou, bolo rozhodnuté odporcom, a to písomným rozhodnutím č.

9/2013 zo dňa 20.8.2013. Bola teda dodržaná zákonná písomná forma tohto rozhodnutia, ktoré bolo prijaté zamestnávateľom pred tým, ako dal odporca navrhovateľke na základe neho výpoveď. V konaní bolo nesporne preukázané, že obsahom organizačnej zmeny boli vnútorné organizačné zmeny s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, optimalizáciu procesov na mestskom úrade s nižším počtom zamestnancov, v dôsledku čoho bolo z nadbytočnosti zrušených 6 pracovných pozícií: údržbár, referent - podateľňa útvaru interných služieb, špecialista dodávateľských činností - infraštruktúra, koordinátor aktívnych činností, špecialista pre komunikáciu, referent pre klientske centrum. Navrhovateľka bola v zmysle jej pracovnej zmluvy zaradená na pracovnú pozíciu referent - podateľňa útvaru interných služieb, teda na pracovnú pozíciu, ktorá bola zrušená na základe predmetného rozhodnutia o organizačnej zmene. Keďže z rozhodnutia o organizačnej zmene a ďalších listín v spise vyplýva, že odporca k dátumu dania výpovede nedisponoval žiadnym voľným miestom, ktoré by mohol navrhovateľke ponúknuť, nemohol si voči nej splniť ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce. Navrhovateľka sa stala pre odporcu nadbytočnou a preto jej bola daná výpoveď. Bezprostrednou príčinou nadbytočnosti navrhovateľky teda bolo rozhodnutie o organizačnej zmene o znížení počtu zamestnancov. V konaní bol preukázaný skutkový dôvod, na základe ktorého navrhovateľka dostala od odporcu výpoveď z nadbytočnosti. Pracovný pomer navrhovateľky bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 23.4.1997, a po určení neplatnosti výpovede danej navrhovateľke dňa 28.1.2011 rozsudkom Okresného súdu Trenčín spis. zn. 26C/111/2011, na základe ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce platí, že pracovný pomer navrhovateľky u odporcu neskončil, ale trval ďalej. Preto nebolo potrebné, aby odporca vydával rozhodnutie o vytvorení pracovného miesta navrhovateľky, na absenciu ktorého rozhodnutia poukazoval právny zástupca navrhovateľky v súvislosti s argumentáciou, že nové pracovné miesto pre navrhovateľku nebolo rozhodnutím odporcu vytvorené a logicky nemohlo byť ani zrušené. Z dokazovania zároveň vyplynulo, že potom, ako nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť rozsudok Okresného súdu Trenčín spis. zn. 26C/111/2011, ktorým bola určená za neplatnú skoršia výpoveď daná odporcom navrhovateľke sa navrhovateľka dostavila na pracovisko, no odporca jej prácu nepridelil z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Odporca v tomto smere poukazoval na znižovanie stavu zamestnancov nielen k 1.2.2011 ale aj k 1.6.2011, keď v rámci hromadného prepúšťania bol počet zamestnancov znížený o 42 zamestnancov. Samotná navrhovateľka potvrdila, že jej na mestskom úrade bolo povedané, že nemajú pre ňu zatiaľ prácu, že má ísť domov a bude jej vyplácaná náhrada mzdy, ktorú jej zamestnávateľ skutočne vyplácal. Uvedené znižovanie počtu zamestnancov u odporcu nespochybňovala ani navrhovateľka. Odporca teda nemohol navrhovateľke pridelať prácu, a výrok rozsudku Okresného súdu Trenčín spis. zn. 26C/111/2011, na základe ktorého pracovný pomer navrhovateľky trval, rešpektoval odporca tak, že navrhovateľke počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa vyplácal náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku. Pokiaľ navrhovateľka poukazovala na účelovosť konania odporcu, keď potom, ako sa stal rozsudok Okresného súdu Trenčín spis. zn. 26C/111/2011 vykonateľným jej odporca nepridelil prácu podľa pracovnej zmluvy, ale následne jej dal výpoveď, súd k tomu uvádza, že je vo výlučnej kompetencii zamestnávateľa, kedy a na základe akých skutočností pristúpi k rozhodnutiu o organizačnej zmene a ktorých pracovných pozícií sa toto rozhodnutie dotkne. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. Navyše, na základe rozhodnutia o organizačnej zmene bolo okrem pracovnej pozície navrhovateľky zrušených ďalších 5 iných pracovných pozícií u odporcu a traja ďalší zamestnanci sa stali nadbytočnými a aj výpovede pre nich boli prerokované zástupcami zamestnancov. Situácia, keď u odporcu od roku 2011 dochádza k znižovaniu počtu zamestnancov a rozhodnutím odporcu o organizačnej zmene zo dňa 20.8.2013 došlo k zrušeniu ďalších 6 pracovných pozícií, vrátane navrhovateľkinej pracovnej pozície, nenásvedčuje účelovosti konania odporcu. Neplatnosť výpovede nemôže spôsobiť ani fakt, že po zrušení jednej pracovnej pozície referent pre podateľňu, ostala u odporcu ešte jedna rovnaká pracovná pozícia, na ktorej pracuje iná zamestnankyňa, ktorá mala podľa názoru navrhovateľky túto pracovnú pozíciu uvoľniť pre navrhovateľku, pretože v tomto smere je na vôli zamestnávateľa, ktorého z pracovníkov, ktorí sa v dôsledku organizačnej zmeny stali nadbytočnými vyberie a rozviaže s ním pracovný pomer výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti a ktorého zamestnanca na ostávajúcej rovnakej pracovnej pozícii ponechá. Na tento prípad možno použiť závery rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 29. januára 2009, sp. zn. 3 Cdo 33/2008, podľa ktorého ak zamestnávateľ na základe svojho rozhodnutia o organizačných zmenách znižuje počet zamestnancov v rovnakom pracovnom zaradení, o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Z týchto dôvodov je nevhodné a nepotrebné pre účely tohto súdneho konania vykonať navrhovateľkou navrhnuté dokazovanie výsluchom svedkov Ing. Y. L., JUDr. W. L., ktorí

sa podieľali na príprave dokumentov ohľadom výpovede navrhovateľky, a výsluch svedkyne Y. W., ktorá pracuje na pracovnom mieste referent pre podateľňu u odporcu a vyžiadať jej osobný spis. Súd mal z vykonaného dokazovania zistený skutkový stav v rozsahu dostatočnom pre rozhodnutie o uplatnenom nároku. Preto súd návrhom navrhovateľky na doplnenie dokazovania nevyhovel.

S poukazom na uvedené skutočnosti súd dospel k záveru, že v danom prípade boli splnené všetky zákonné predpoklady pre platnosť výpovede danej navrhovateľke odporcom dňa 28.8.2013. Preto súd návrh navrhovateľky v celom rozsahu zamietol a rozhodol tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku. Pokiaľ odporca v závere svojho písomného vyjadrenia k návrhu na začatie konania navrhol určiť výpoveď za platnú, podľa názoru súdu nejde o vzájomný návrh odporcu podľa § 97 O.s.p., ale o negatívne vymedzenie petitu návrhu navrhovateľky v časti, v ktorej sa domáhala určenia neplatnosti výpovede.

Súd podľa § 151 ods. 3 O.s.p. vyslovil, že o náhrade trov konania rozhodne samostatným uznesením do 30-tich dní od právoplatnosti rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia prostredníctvom Okresného súdu Trenčín na Krajský súd v Trenčíne v 2 vyhotoveniach.

Podľa § 42 ods. 3 O.s.p. musí byť z podaného odvolania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované. Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a príloh tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis s prílohami, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

Podľa § 205 ods. 1 O.s.p. v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) 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 O.s.p. 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.