

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 2CoPr/11/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112216252
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 11. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ayše Pružinec - Erenová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2014:1112216252.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Ayše Pružinec Erenovej a členov senátu Mgr. Ingrid Degmovej Pospíšilovej a JUDr. Ondreja Krajča v právnej veci navrhovateľa: I. I. T., nar. XX. XX. XXXX, bytom A. Q. Č. XX, I., zastúpený advokátkou: JUDr. Margita Lonská, Kalinčiakova ul. č. 25, Bratislava, proti odporcovi: Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta 8 a 10, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou, na odvolanie odporcu proti medzitýmnmu rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo dňa 17. marca 2014, č. k. 11Cpr/4/2012 - 104, takto

rozhodol:

Odvolací súd medzitýmny rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e .**

odôvodnenie:

Súd prvého stupňa napadnutým medzitýmnm rozsudkom určil, že skončenie pracovného pomeru medzi zamestnancom I. I. T., bytom v I., A. XX a zamestnávateľom Sociálnou poisťovňou - ústredie, so sídlom v Bratislave, Ul. 29. augusta 8, dohodou č. 05/2012-14 zo dňa 26. 03. 2012, je neplatné. Svoje rozhodnutie odôvodnil právne ust. § 152 ods. 2 O. s. p., § 11 ods. 4, § 15, § 60 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2, § 157 ods. 2, § 166 ods. 3 Zákonníka práce, § 49a Občianskeho zákonníka a vecne tým, že medzitýmnm rozsudkom rozhodol o základe veci keď dospel k záveru, že odporca pred uzatvorením dohody o skončení pracovného pomeru uviedol navrhovateľa do omylu a neuniesol dôkazné bremeno, nakoľko nepreukázal jeho nadbytočnosť, z dôvodu ktorého pracovný pomer navrhovateľa u odporcu trvá. Uviedol, že mal v konaní za preukázané, že pracovný pomer medzi účastníkmi vznikol dňa 01. 03. 2004 na základe pracovnej zmluvy č. 041-AH-02/2004-1 zo dňa 27. 02. 2004 s tým, že navrhovateľ pre odporcu vykonával prácu referenta opravných prostriedkov v oddelení opravných prostriedkov, s miestom výkonu práce v Sociálnej poisťovni, ústredie v Bratislave s tým, že odporca navrhovateľovi poskytol rodičovskú dovolenku listom zo dňa 27. 07. 2011, č. 05-2011/13, pričom navrhovateľ listom zo dňa 15. 03. 2012 odporcovi ukončenie jeho rodičovskej dovolenky dňom 23. 03. 2012 oznámil, avšak neskoro, keďže nedodrжал jednomesačnú lehotu a odporca navrhovateľovi po jeho návrate z rodičovskej dovolenky dňa 26. 03. 2012 (pondelok) oznámil racionalizačné opatrenie generálneho riaditeľa č. BA-17000/2012 zo dňa 13. 02. 2012, v dôsledku ktorého sa navrhovateľ stal nadbytočným a preto sa odporca rozhodol skončiť pracovný pomer s navrhovateľom výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s tým, že nemá možnosť ho ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas v mieste výkonu práce. Poukázal na skutočnosť, že v oznámení sa nenachádza žiadna zmienka o tom, že navrhovateľ nedodrжал jednomesačnú lehotu vyplývajúcu z § 166 ods. 3 Zákonníka práce, v ktorej mal odporcovi oznámiť svoj návrat z rodičovskej dovolenky, čím mal odporcovi spôsobiť komplikácie s jeho zaradením na pracovnú pozíciu, na ktorej navrhovateľ pôsobil pred nástupom na rodičovskú dovolenku a nakoľko navrhovateľ bol počas prerokovania racionalizačných opatrení, na ktorom boli za odporcu prítomní riaditeľ odboru ľudských zdrojov O. O. Š. a vedúca oddelenia opravných prostriedkov nemocenského poistenia O. B. I. poučený, že pracovný pomer možno

skončiť aj dohodou z dôvodu jeho nadbytočnosti a v prípade, že s ňou bude súhlasiť, mu bude vyplatené odstupné vo výške päťnásobku priemerného mesačného zárobku, navrhovateľ s takouto dohodou následne súhlasil a jeho pracovný pomer sa skončil dňa 31. 03. 2012. Súd prvého stupňa v dôvodoch svojho rozhodnutia uviedol, že odporca už dňa 02. 04. 2012 začal hľadať uchádzačov na obsadenie miesta referenta opravných prostriedkov v oddelení opravných prostriedkov, ktoré je identické s miestom navrhovateľa, prostredníctvom portálu www.profesia.sk <<http://www.profesia.sk>> a Sociálnej poisťovne www.socpoist.sk <<http://www.socpoist.sk>> s dátumom nástupu od 01. 05. 2012 a preto neakceptoval následné tvrdenie odporcu, že toto miesto sa malo uvoľniť až dňa 01. 06. 2012, čo odporca žiadnym spôsobom nepreukázal (na rozdiel od zverejnených inzerátov), keď si odporca ani nebol istý právnym dôvodom skončenia pracovného pomeru zamestnanca, ktorého miesto sa takto malo uvoľniť, nakoľko uviedol, že zrejme išlo o výpoveď a plynula výpovedná doba. Poukázal na skutočnosť, že k zmene dátumu nástupu na obsadzované miesto (z 01. 05. 2012 na 01. 06. 2012) odporca pristúpil až po replike navrhovateľa, v ktorej uviedol, že tento zamestnanec musel dať výpoveď najneskôr dňa 29. 02. 2012, tak aby mu mohla uplynúť výpovedná doba do 30. 04. 2012, a teda odporca musel od 29. 02. 2012 vedieť, že sa jeho pracovné miesto uvoľní, ale neponúkol mu ho. Súd prvého stupňa poukázal vo svojom rozhodnutí ďalej na skutočnosť, že odporca už začiatkom marca 2012 realizoval výberové konania za účelom obsadzovania pracovných pozícií novými zamestnancami a v dňoch 02. 04. 2012 a 02. 05. 2012 realizoval školenia novoprijatých zamestnancov s tým, že skúmal cieľ racionalizačných opatrení odporcu a zistil, že v čase skončenia pracovného pomeru navrhovateľa, odporca hľadal, prijímal a školil nových zamestnancov, pričom netvrdil, že išlo o zamestnancov v rámci novej organizačnej štruktúry za účelom zabezpečenia efektivity práce a nakoľko odporca neuniesol dôkazné bremeno a nepreukázal organizačné zmeny a zároveň prijímal nových zamestnancov, nadbytočnosť navrhovateľa neexistovala a preto dospel k záveru, že dohoda o skončení pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti, je neplatná. Uviedol, že z rozpisu počtu zamestnancov vyplýva, že k 01. 12. 2012 (dokedy mali byť racionalizačné opatrenia realizované) neklesol počet zamestnancov oddelenia opravných prostriedkov nemocenského poistenia v porovnaní so stavom k 19.03.2012, keď ich počet bol stále šesť s tým, že počas rodičovskej dovolenky navrhovateľa nebol na jeho zastupovanie prijatý žiadny zamestnanec, avšak došlo k zníženiu miest na oddelení metodiky nemocenského poistenia, na ktorom navrhovateľ nepracoval, ale pracovala tam jeho manželka, ktorá v tom čase (od 21. 03. 2012) odišla na materskú dovolenku, z dôvodu ktorého sa s tvrdením odporcu o znížení počtu miest na oddelení nemocenského poistenia nestotožnil s poukazom na skutočnosť, že ak by aj na druhej strane (odhliadnuc od uvedených pochybností) pripustil, že došlo k zániku pracovného miesta navrhovateľa, musel by zároveň konštatovať, že odporca mal vedomosť o voľných pracovných miestach, ktoré reálne obsadzoval výberovým konaním už začiatkom marca 2012, aj ďalšie inzerované miesto od 01. 05. 2012 a miesto manželky navrhovateľa, ktorá od 21. 03. 2012 odišla na materskú dovolenku; takisto mal vedomosť o fluktuácii zamestnancov na útvare dôchodkového poistenia, a teda o častejšej potrebe obsadzovania týchto pracovných pozícií, pričom všetky tieto miesta bol odporca povinný navrhovateľovi ponúknuť v zmysle ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce, avšak to neurobil. Uviedol, že neobstojí tvrdenie odporcu, že pracovné miesta obsadzované vo výberovom konaní už začiatkom marca 2012 nemohol navrhovateľovi ponúknuť, pretože už boli obsadzované novými uchádzačmi, nakoľko na tento argument nemal odporca žiaden právny základ a zároveň sa nestotožnil s tvrdením odporcu, že vhodným pracovným miestom v zmysle ponukovej povinnosti nie je miesto na dobu určitú, nakoľko zákonodarca v ustanovení § 63 ods. 2 Zákonníka práce znížil štandard pracovného pomeru v podobe kratšieho pracovného času s cieľom zachovať pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa aj po realizácii organizačných zmien z čoho vyplýva, že zákonodarca preferuje zachovanie pracovného pomeru a preto je možné analogicky dospieť k záveru, že právnej úprave § 63 ods. 2 Zákonníka práce neodporuje ponuková povinnosť zamestnávateľa v podobe pracovného pomeru na dobu určitú (porovnaním s dovtedajším pracovným pomerom na neurčitý čas) a nakoľko odporca v čase skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom mal vedomosť o existencii voľného pracovného miesta, ktoré navrhovateľovi neponúkol, porušil § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Poukázal na skutočnosť, že napriek uzavretej dohode o skončení pracovného pomeru vychádzal zo skutočností, ktoré jej uzavretiu predchádzali s tým, že riaditeľ odboru ľudských zdrojov navrhovateľovi oznámil jeho nadbytočnosť, nemožnosť ďalšieho zamestnávania a úmysel ukončiť s ním pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom ak by navrhovateľ akceptoval dohodu, mal by nárok na päťmesačné odstupné, navrhovateľ dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej bol dôvod skončenia pracovného pomeru označený ako jeho nadbytočnosť, akceptoval, avšak jeho nadbytočnosť bola v konaní spochybnená s tým, že zákonodarca je pri dôvodoch dohody o skončení pracovného pomeru benevolentnejší ako napríklad pri dôvodoch

výpovede zo strany zamestnávateľa, keď vychádza zo skutočnosti, že ide o dvojstranný právny úkon, u ktorého predpokladá splnenie podmienok vážnosti, zrozumiteľnosti, určitosti, slobody vôle a absencie omylu tak na strane zamestnanca ako aj zamestnávateľa, avšak je už kogentný v prípade nadbytočnosti zamestnanca, ktorá už ako dôvod skončenia pracovného pomeru musí byť v dohode uvedená. Poukázal na skutočnosť, že základným predpokladom skončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je existencia nadbytočnosti, pričom okrem tejto podmienky musí dohoda spĺňať podmienku vážnosti, zrozumiteľnosti, určitosti, slobody vôle a absencie omylu a nakoľko v predmetnej právnej veci bola spochybnená existencia nadbytočnosti navrhovateľa, teda samotného dôvodu uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru, nadbytočnosť navrhovateľa patrila k podstate právneho úkonu a patrila k podstate konajúceho subjektu - navrhovateľa a preto omyl v tejto právnej veci charakterizoval ako podstatný omyl, týkajúci sa takej okolnosti, že by bez neho k dohode o skončení pracovného pomeru nedošlo. Uviedol, že navrhovateľ (ako mýliaci sa účastník právneho úkonu) omyl zistil až po uzatvorení dohody o skončení pracovného pomeru, najskôr dňa 02. 04. 2012, kedy bol na portáli www.profesia.sk <<http://www.profesia.sk>> zverejnený inzerát na obsadenie voľného pracovného miesta v pozícii referent opravných prostriedkov s tým, že odporca na pojednávaní priznal, že sa na odbore dôchodkového poistenia vyskytuje fluktuácia zamestnancov a vzniká častejšia potreba obsadzovania týchto miest novými zamestnancami; odhliadnuc od výberového konania, ktoré začalo prebiehať v marci 2012 a od pracovnej pozície manželky navrhovateľa, ktorá od 21. 03. 2012 odišla na materskú dovolenku a preto uzavrel, že navrhovateľ bol uvedený odporcom do omylu ohľadom jeho nadbytočnosti, o ktorej bol informovaný riaditeľom odboru ľudských zdrojov, teda osobou kompetentnou v personálnych otázkach odporcu, ktorý má mať prehľad o voľných, obsadzovaných pracovných miestach odporcu s tým, že daný omyl má znaky podstatného omylu, pretože sa týka podstaty právneho úkonu, navrhovateľovi bol skrytý až do urobenia právneho úkonu (podpisu dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu jeho nadbytočnosti), keďže ak by navrhovateľ pred uzatvorením dohody o skončení pracovného pomeru vedel, že nie je nadbytočným, dohodu o skončení pracovného pomeru by neuzatvoril a jeho pracovný pomer by trval naďalej a preto navrhovateľ konal v omyle, do ktorého ho vedome uviedol odporca. K oneskorenému zaslaní písomného oznámenia navrhovateľom podľa § 166 ods. 3 Zákonníka práce uviedol, že nespôsobuje nadbytočnosť zamestnanca, ani sankcionovanie zamestnanca v podobe skončenia pracovného pomeru pre nadbytočnosť, ale otvára priestor na komunikáciu ohľadom času nástupu zamestnanca do práce po rodičovskej dovolenke; k tejto komunikácii (najmä v prípade odporcom tvrdených problémov so zaradením navrhovateľa na pracovné miesto, ktoré zastával pred nástupom na rodičovskú dovolenku) však neprišlo, keď navrhovateľ navyše namietal, že odporcovi musela byť známa skutočnosť, že sa vráti z rodičovskej dovolenky do práce, pretože jeho manželka pracovala na tom istom odbore, len na inom oddelení, a tá odporcu ako zamestnávateľa ústne informovala o jeho návrate z rodičovskej dovolenky a poukázal na skutočnosť, že odporca nevytlúčil, že vedel o jeho návrate z rodičovskej dovolenky už pred 20. 03. 2012, keď namietal iba nedodržanie lehoty podľa § 166 ods. 3 Zákonníka práce z jeho strany a nakoľko odporca mal reálne vedomosť o návrate navrhovateľa z rodičovskej dovolenky už pred 20. 03. 2012, t. j. aj potrebu riešenia jeho zaradenia na pôvodnú pracovnú pozíciu, akú zastával pred nástupom na rodičovskú dovolenku, iba formalisticky poukazoval na nedodržanie jednomesačnej lehoty na oznámenie o návrate z rodičovskej dovolenky. Súd prvého stupňa v dôvodoch svojho rozhodnutia poukázal na skutočnosť, že ak zamestnanec odporcu odíde na materskú dovolenku, rodičovskú dovolenku alebo náhradné voľno, jeho miesto v kmeňovom stave u odporcu zostáva zachované, nakoľko kmeňový stav predstavuje stabilný počet zamestnancov, ktorí sa na jednotlivých oddeleniach nachádzajú, teda vrátane zamestnancov na rodičovskej dovolenke, materskej dovolenke a čerpajúcich náhradné voľno s tým, že evidenčný stav je reálny (fyzický) počet zamestnancov na konkrétnych oddeleniach odporcu bez zamestnancov na rodičovskej dovolenke, materskej dovolenke a čerpajúcich náhradné voľno a nemôže byť vyšší ako kmeňový stav zamestnancov, pričom ak by to bolo opačne, teda ak by evidenčný stav zamestnancov bol vyšší ako kmeňový stav zamestnancov, až vtedy by dochádzalo k nadbytočnosti a keďže u odporcu kmeňový stav zamestnancov vždy prevyšoval evidenčný stav zamestnancov, pretože v ňom boli zahrnutí aj zamestnanci na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo náhradnom voľne, ktorí reálne prácu nevykonávali, argument odporcu o znížení počtu evidenčných miest posúdil ako irelevantný, ak súčasne nedošlo k zníženiu kmeňového počtu zamestnancov s tým, že je síce v právomoci štatutárneho orgánu odporcu rozhodnúť o organizačných zmenách, ale toto rozhodnutie musí byť prijaté a realizované v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. Uviedol, že odporca nemusel obsadzovať inzerované pracovné miesto referenta opravných prostriedkov v oddelení opravných prostriedkov výberovým konaním, pretože zamestnanca spĺňajúceho kvalifikačné predpoklady a potrebné odborné skúsenosti už mal a ak by navrhovateľa zaradil

na dané pracovné miesto (po úprave dňa nástupu navrhovateľa po skončení rodičovskej dovolenky) po jeho návrate z rodičovskej dovolenky, prípadne, ak by v krajnom prípade pripustil, že došlo k nadbytočnosti navrhovateľa, mal mu toto miesto ponúknuť v rámci ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a bolo by to bez akýchkoľvek nákladov na výberové konanie, školenie a zaučenie nového zamestnanca.

Proti tomuto rozsudku podal odporca v zákonnej lehote odvolanie podľa § 205 ods. 2 písm. a), d) a f) O. s. p. z dôvodu, že súd prvého stupňa nevykonal dostatočné dokazovanie na to, aby mohlo byť vo veci rozhodnuté na základe úplne a objektívne zisteného skutkového stavu a dôkazy neboli vyhodnotené vo vzájomnej súvislosti a navrhol napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie alebo zmeniť a návrh navrhovateľa zamietnuť. Poukázal na skutočnosť, že pracovný pomer navrhovateľa bol skončený na základe dohody, teda dvojstranného právneho úkonu, pri ktorom mal navrhovateľ výsostné právo sa sám rozhodnúť, či túto dohodu uzatvorí, alebo sa jeho pracovný pomer skončí výpoveďou a preto nebolo podstatné, či by bol navrhovateľ dohodu o skončení pracovného pomeru podpísal alebo nie, keby bol vedel o údajnom voľnom pracovnom mieste, keďže podstatné je, že ju podpísal, aj keď tak urobiť nemusel a rozhodol sa tak dobrovoľne. Uviedol, že navrhovateľ sa v rozhodujúcej dobe vrátil z rodičovskej dovolenky do zamestnania na pôvodné pracovné miesto na útvare, na ktorom pôvodne pracoval, na ktorom bol v súvislosti s rozhodnutím generálneho riaditeľa Sociálnej poisťovne č. BA-17000/2012 zo dňa 13. februára 2012 stav 6 zamestnancov, t. j. naplnený stav a ku dňu 31. augusta 2011 bol stav zamestnancov na predmetnom útvare 7 aj s navrhovateľom s tým, že po jeho odchode, odo dňa 1. septembra 2011 na rodičovskú dovolenku, sa evidenčný počet znížil na 6 zamestnancov a takýto stav ustálilo aj rozhodnutie generálneho riaditeľa a nakoľko sa navrhovateľ vrátil, evidenčný počet sa navýšil o jedného zamestnanca, z čoho vyplývalo, že jeden zamestnanec predmetného útvaru sa stal nadbytočným, pričom zamestnávateľ rozhodol, že nadbytočný zamestnanec je práve navrhovateľ, vzhľadom na čo, s ním bol skončený pracovný pomer. Odporca vo svojom odvolaní uviedol, že navrhovateľ vo svojich tvrdeniach zavádza, keď tvrdí, že útvare na ktorom pracoval mal v čase jeho odchodu na rodičovskú dovolenku 6 zamestnancov a jeho odchodom ich ostalo 5, nakoľko tento útvare mal v skutočnosti 7 zamestnancov a jeho odchodom ich ostalo 6, pričom rozhodnutím generálneho riaditeľa sa maximálny možný počet zamestnancov na predmetnom útvare znížil zo 7 na 6 zamestnancov a vytkol súdu prvého stupňa, že jeho rozhodnutie v predmetnej otázke vychádza z tvrdení navrhovateľa, ktoré neboli podložené dôkazmi a nie na základe listinných dôkazov predložených odporcom, z ktorých vyplýva skutočnosť, že na predmetnom útvare bolo 6 zamestnancov a v súvislosti s rozhodnutím generálneho riaditeľa aj maximálne 6 zamestnancov malo ostať. Uviedol, že navrhovateľ sa sám rozhodol skončiť pracovný pomer dohodou preto, že to bolo pre neho finančne výhodné, čo sám potvrdil a v prípade, ak by sa nebol rozhodol podpísať dohodu, bolo by pristúpené k doručeniu výpovede navrhovateľovi, teda skutočnosť, či tento podpísal dohodu alebo by ju nepodpísal, nemala vplyv na skončenie pracovného pomeru, akurát na spôsob skončenia, ktorým súhlasil so skončením pracovného pomeru s tým, že tvrdenia ohľadom zavádzania navrhovateľa zo strany riaditeľa odboru ľudských zdrojov odporcu nie sú ničím podložené a sú účelové, nakoľko sám navrhovateľ sa vyjadril, že skončenie pracovného pomeru dohodou bolo pre neho ekonomicky výhodnejšie, čo boli skutočné pohnutky navrhovateľa na ukončenie pracovného pomeru dohodou. Poukázal na skutočnosť, že údajné voľné pracovné miesto má byť pracovné miesto, ktoré bolo inzerované dňa 2. apríla 2012, ktoré však bolo voľné až odo dňa 1. mája 2012, teda v čase, keď sa prerokovávalo skončenie pracovného pomeru dňa 26. marca 2012, toto miesto voľné nebolo a preto skutočnosť, že až k 1. máju 2012 sa uvoľnilo pracovné miesto nemôže byť dôvodom na údajné uvedenie navrhovateľa do omylu, nakoľko uvedením do omylu by bola len skutočnosť, že toto miesto by bolo voľné v čase skončenia pracovného pomeru navrhovateľa a preto nebolo voľné v čase prerokovávania výpovede. Uviedol, že z ust. § 15 Zákonníka práce a § 49a Občianskeho zákonníka vyplýva, že k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru došlo bez toho, aby navrhovateľ konal v omyle, lebo skutočnosť, ktorú navrhovateľ uvádza ako omyl, do ktorého ho uviedol odporca nie je skutočne omylom, keďže toto pracovné miesto nebolo voľné k dátumu podpísania dohody, dokonca ani len k dátumu ukončenia pracovného pomeru a rovnako nie je ani preukázané, že by odbor ľudských zdrojov odporcu mal vedieť o skutočnosti, že by konal v omyle, teda že by mal v čase skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom vedomosť o skutočnosti, že predmetné miesto sa bude od 1. mája 2012 obsadzovať, nakoľko túto skutočnosť sa riaditeľ odboru ľudských zdrojov odporcu dozvedel až po skončení pracovného pomeru navrhovateľa, čo vyplýva z vyjadrenia odporcu k návrhu navrhovateľa a z predložených listinných dôkazov (žiadosť o obsadenie predmetného miesta + inzerát). Odporca vo svojom odvolaní uviedol, že navrhovateľ mal právo slobodne sa rozhodnúť ukončiť pracovný pomer k stanovenému dátumu, alebo využiť čas do začatia plynutia výpovednej doby na prípadné prehodnotenie situácie. Uviedol, že podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce,

ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1 (na tieto účely § 63 ods. 1 písm. b/ - nadbytočnosť), zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou t. j., navrhovateľ mal právo podpísať dohodu až do dňa 30. marca 2012, teda celý pracovný týždeň, pričom z listinných dôkazov vyplýva, že na prerokovaní skončenia (zápis z prerokovania dôsledkov racionalizačných opatrení) bol s navrhovateľom skončený pracovný pomer výpoveďou, s možnosťou skončenia dohodou, ak bude súhlasiť, a nikde nie je uvedené, že by bolo zo strany zamestnancov odporcu tvrdené, že musí súhlasiť s dohodou, prípadne, že by dohodu podpísal pod nátlakom, čo netvrdil ani navrhovateľ. Poukázal na skutočnosť, že všetky tvrdenia navrhovateľa ohľadom jeho zavádzania, týkajúce sa počtu zamestnancov v čase jeho nástupu na rodičovskú dovolenku na útvare, na ktorom bol zaradený a ohľadom existencie údajného voľného pracovného miesta neboli preukázané a nakoľko napadnuté rozhodnutie vychádza z nepodložených tvrdení navrhovateľa, vykazuje známky tzv. prekvapivého rozhodnutia, keď v zmysle § 100 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku, súd prvého stupňa účastníkom neuviedol, ako sa na základe doteraz tvrdených a preukazovaných skutočností javí právne posúdenie veci. Poukázal na skutočnosť, že v predmetnom období nebolo u odporcu voľné žiadne iné pracovné miesto, čo vyplynulo aj z predložených listinných dôkazov. K tvrdeniu súdu prvého stupňa, že k organizačnej zmene nedošlo, nakoľko sa nenechal kmeňový stav zamestnancov odporcu uviesť, že stĺpec kmeňový stav zamestnancov je v tabuľke len pre informáciu a s organizačnou zmenou nemá nič spoločné, nakoľko tento nemá vplyv na výkon činnosti zamestnávateľa s tým, že počet zamestnancov, ktorí sú na materskej alebo rodičovskej dovolenke nemôže zamestnávateľ ovplyvniť, nemôže rozhodnúť, že zamestnanec nemá alebo má právo odísť na materskú alebo rodičovskú dovolenku, ale to čo je pre zamestnávateľa smerodajné je evidenčný počet zamestnancov, teda aktívni zamestnanci v rozhodujúcom čase, nakoľko týmito zamestnancami vykonáva predmet svojej činnosti, a ich počet je dôležitý na posúdenie potreby práce, či už je dostatočný, alebo nedostatočný s tým, že zamestnávateľ nemôže posúdiť potrebu organizačnej zmeny na základe počtu neaktívnych zamestnancov, pričom aj rozhodnutie generálneho riaditeľa znelo na zabezpečenie záväzného maximálneho limitu evidenčného počtu zamestnancov a nie na zabezpečenie záväzného počtu kmeňového stavu zamestnancov, keď zamestnávateľ nemôže organizačnou zmenou znižovať kmeňový stav zamestnancov najmä z toho dôvodu, že v kmeňovom stave sú aj zamestnanci, ktorí sú na materskej a rodičovskej dovolenke, teda sú v ochrannnej dobe, kedy s nimi nie je možné skončiť pracovný pomer. Uviedol, že z tabuliek s prehľadom počtu zamestnancov jednoznačne vyplýva, že na útvare, na ktorom bol pôvodne zaradený navrhovateľ, sa v čase jeho návratu nachádzalo 6 zamestnancov v evidenčnom počte, teda stav na tomto útvare bol naplnený s tým, že navrhovateľ je uvedený v stĺpci kmeňoví zamestnanci, kde je 9 zamestnancov, čo preukazuje aj stĺpec poznámky, kde sa menovite nachádza navrhovateľ a preto sa jeho nástupom do práce logicky zmenil stĺpec evidenčný počet zamestnancov, nakoľko meno navrhovateľa z poznámky, kde sú uvedení zamestnanci na materskej a rodičovskej dovolenke prešlo do evidenčného počtu, teda tento sa navýšil a v prípade, ak by na tomto útvare bolo len 5 zamestnancov, nevznikol by problém so zaradením navrhovateľa na pôvodné pracovné miesto a skutočnosť, že na miesto navrhovateľa nebol prijatý žiadny zamestnanec na zastupovanie neznamena, že toto miesto bolo voľné (neobsadzovalo sa, lebo v súvislosti s rozhodnutím generálneho riaditeľa zaniklo). Uviedol, že dôkazom, že v čase nástupu navrhovateľa späť do práce po rodičovskej dovolenke bolo obsadené je práve predmetná tabuľka, ktorá obsahuje evidenčný počet zamestnancov a nie evidenčný počet pracovných miest, ktorá bola predložená ako dôkaz preukazujúci tvrdenia odporcu na súdnych pojednávaniach o skutočnosti, že počet zamestnancov na predmetnom útvare bol naplnený. Odporca namietol, že v predmetnej veci nebola preukázaná skutočnosť, že na danom útvare bolo voľné miesto, nakoľko toto bolo len ničím nepodložené tvrdenie navrhovateľa, keď naopak, odporca predložil jasný dôkaz o skutočnosti, že toto miesto voľné nebolo, čomu nasvedčuje aj celé konanie odporcu po oznámení navrhovateľa, že sa chce vrátiť do práce z rodičovskej dovolenky a vytkol súdu prvého stupňa, že jeho rozhodnutie je opreté len o predpoklady, teda zistený skutkový stav je možné vyvrátiť, keď jediný dôkaz predložený navrhovateľom na podporu jeho tvrdení, je inzerát na obsadenie pracovného miesta, ktoré však v čase prerokovania skončenia pracovného pomeru nebolo voľné, teda nemohlo byť navrhovateľovi ponúknuté, a teda nemohol byť na základe ním uvádzanej skutočnosti uvedený do omylu. Poukázal na skutočnosť, že pracovné miesta, na ktoré sa robili výberové konania na začiatku marca boli v čase prerokovania skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom už obsadené, teda ich rovnako nebolo možné ponúknuť navrhovateľovi, nakoľko zamestnanci, ktorí obsadzovali tieto pracovné miesta, mali v čase skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom už podpísané pracovné zmluvy, pričom išlo o miesta, ktorých sa týkala uvádzaná fluktuácia, teda miesta na sekcii dôchodkového poistenia, na ktorej sa miesta obsadzujú častejšie ako na iných útvaroch, čo bola a je všeobecne známa skutočnosť v rámci celej Sociálnej

poisťovne s tým, že navrhovateľ o tejto skutočnosti vedomosť mal a práve z tohto dôvodu sa mohol a mal právo rozhodnúť sa nepodpísať dohodu o skončení pracovného pomeru, ale prevziať výpoveď, kde by mal väčší časový priestor na prípadné uvoľnenie nejakého pracovného miesta, čím sa však nezmenila skutočnosť, že v čase prerokovania skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom a ani v čase skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom, nebolo žiadne z uvedených pracovných miest voľné, teda nemohli byť ponúknuté. Uviedol, že tiež nie je zrejmé, aký význam na neexistencii voľných pracovných miest má skutočnosť, že sa u odporcu v dňoch 2. apríla 2012 a 2. mája 2012 konali školenia údajne novoprijatých zamestnancov s tým, že aj uvedené tvrdenie navrhovateľa v konaní preukázané nebolo, nakoľko všeobecne vykonáva školenia zamestnancov nielen v súvislosti s ich nástupom ako nových zamestnancov, ale aj zamestnancov vracajúcich sa z rodičovskej, prípadne materskej dovolenky, rovnako ako aj pre zamestnancov Sociálnej poisťovne, pobočky Bratislava, pričom ani prípadné konanie školení, čo i novoprijatých zamestnancov však nepreukazuje, že mal v čase prerokovania skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom voľné pracovné miesto, keď pred skončením pracovného pomeru s navrhovateľom už mal odporca prijatých nových zamestnancov (mali podpísané pracovné zmluvy), a išlo len o opätovne nastupujúcich zamestnancov (z MD príp. RD) a zamestnancov pobočky Bratislava, ktorých po skončení pracovného pomeru s navrhovateľom školiť, teda nových zamestnancov nehľadal. Nesúhlasil ani s tvrdením, že inzerované pracovné miesto malo rovnaký názov ako pracovné miesto navrhovateľa, ktorý pracoval ako referent na útvare - oddelenie opravných prostriedkov nemocenského poistenia, ktoré spadá pod odbor nemocenského poistenia a ten je pod sekciou nemocenského poistenia, úrazového poistenia, poistenia v nezamestnanosti a garančného poistenia a lekárskej posudkovej činnosti, pričom inzerované pracovné miesto bolo obsadzované ako referent na útvare - oddelenie opravných prostriedkov, ktorý spadá pod odbor výberu poistného a ten je pod sekciou ekonomiky a preto ani predmetom činnosti, ani názvom, nešlo o rovnaké pracovné miesto. Uviedol, že ani skutočnosť, že na oddelení opravných prostriedkov nemocenského poistenia nedošlo k organizačnej zmene, nebola preukázaná, keď naopak bolo preukázané, že navrhovateľ sa stal nadbytočným. Poukázal na rozhodnutie R/79/1972 a rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 3 Cdo/261/2007, z ktorých vyplýva, že vhodnou prácou okrem iného je najmä práca na dobu neurčitú s tým, že ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, pričom je povinný ponúknuť zamestnancovi akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii a na zamestnancovi je, či túto ponuku využije a ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. Odporca vo svojom odvolaní uviedol, že nakoľko zo strany navrhovateľa boli uvedené skutočne iba nepodložené tvrdenia, odporca mal predmetnú vec za dostatočne preukázanú, vzhľadom na čo nepredkladal a nenavrhol ďalšie dôkazy na podporu svojich tvrdení, napriek tomu, že existuje mnoho ďalších listinných dôkazov, prípadne výpovedí svedkov, ktoré by podporili tvrdenia odporcu a aj už predložené dôkazy s tým, že v napadnutom rozsudku uviedol súd prvého stupňa, že dôkazné bremeno neunesol, avšak prvostupňový rozsudok vychádza z nepodložených navrhovateľových tvrdení a opiera sa o nesprávne vyhodnotenú dôkazy, teda predložené dôkazy sú vyhodnotenú takým spôsobom, ktorým nie je jednoznačne preukázaný stav, ku ktorému súd dospel s tým, že dôkazné bremeno nemôže byť výlučne na zamestnávateľovi ani v pracovnoprávných veciach, keďže v takomto prípade by navrhovateľ mohol v spore donekonečna prednášať nové tvrdenia bez toho, aby ich opodstatnil, nakoľko by to musel robiť zamestnávateľ.

Navrhovateľ sa k odvolaniu odporcu nevyjadril.

Odvolací súd preskúmal vec viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania podľa § 212 ods. 1 O. s. p. v znení účinnom od 01. 06. 2014, túto prejednal bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 O. s. p., keďže pre nariadenie pojednávania neboli dané zákonné podmienky vyplývajúce z ustanovenia § 214 ods. 1 O. s. p. (nebolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie, súd prvého stupňa nerozhodol bez nariadenia pojednávania, nejde o konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a nevyžadoval to dôležitý verejný záujem) a rozsudok verejne vyhlásil dňa 26. novembra 2014 podľa § 211 ods. 2 v spojení s § 156 ods. 3 O. s. p., pričom o termíne verejného vyhlásenia rozsudku boli účastníci, ich právni zástupcovia, upovedomení zákonným spôsobom.

Napadnutý medzitimný rozsudok súdu prvého stupňa odvolací súd potvrdil, pretože je vo výroku vecne správny a odvolací súd sa stotožnil aj s jeho odôvodnením, na ktoré v celom rozsahu poukazuje (§ 219 ods. 1, 2 O. s. p.).

Súd prvého stupňa riadne zistil skutkový stav veci, keď vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 120 ods. 1 O. s. p.) z hľadiska posúdenia opodstatnenosti návrhu, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil (§ 132 O. s. p.) a na ich základe dospel k správnym skutkovým a právnym záverom, ktoré v napadnutom rozhodnutí aj náležite odôvodnil (§ 157 ods. 2 O. s. p.).

Podľa § 219 ods. 2 O. s. p., ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

S poukazom na citované ustanovenie, prihliadajúc na obsah súdneho spisu a z neho vyplývajúci skutkový stav, sa odvolací súd nezistiac v postupe súdu prvého stupňa z hľadiska procesnoprávneho žiadne vady majúce za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, v celom rozsahu po skutkovej a právnej stránke stotožňuje s dôvodmi týkajúcimi sa odvolaním napadnutého medzitýmneho rozsudku prvostupňového súdu, ktorým návrhu navrhovateľa vyhovel.

Odvolací súd na doplnenie považuje za potrebné uviesť, že podľa uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 115/03 z 3. júla 2003: „Všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania a preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu (prvostupňového, ale aj odvolacieho), ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces. Z odôvodnenia uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. II. ÚS 78/05 zo dňa 16. marca 2005 vyplýva, že súčasťou základného práva na súdnu ochranu v občianskom súdnom konaní podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky je právo na odôvodnenie, ktorého štruktúra je rámcovo upravená v § 157 ods. 2 O. s. p. a táto norma sa uplatňuje aj v odvolacom konaní (§ 211 O. s. p.). Odôvodnenie súdneho rozhodnutia v opravnom konaní však nemá odpovedať na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní, zostali sporné alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov prvostupňového rozhodnutia, ktoré sa preskúmava v odvolacom konaní.

K odvolacím námietkam o nesprávnych skutkových záveroch prvostupňového súdu odvolací súd uvádza, že vnútorné presvedčenie súdu (ako výsledok hodnotenia dôkazov), by sa malo vytvárať na základe starostlivého uváženia a zhodnotenia jednotlivých dôkazov jednotlivo aj v ich komplexnosti tak, aby vychádzalo z pravidiel formálnej logiky. Podľa ust. § 132 O. s. p. dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo, včítane toho, čo uviedli účastníci. Pri hodnotení dôkazov súd v zásade nie je obmedzovaný právnymi predpismi, ako má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť; uplatňuje sa teda zásada voľného hodnotenia dôkazov a len vo výnimočných prípadoch zákon súdu ukladá určité obmedzenia pri hodnotení dôkazov (napr. § 133, § 134, § 135 O. s. p.). Kontrola výsledku hodnotenia dôkazov, ku ktorým dospel súd, sa uskutočňuje najmä prostredníctvom inštitútu odôvodnenia rozsudku upraveného v § 157 ods. 2 O. s. p., podľa ktorého má súd uviesť, čoho sa navrhovateľ domáhal a z akých dôvodov, ako sa vo veci vyjadril odporca, prípadne iný účastník konania, stručne, jasne a výstižne vysvetliť, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Súd má povinnosť dbať na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé a vyhovujúce najmä základnej požiadavke preskúmateľnosti. V posudzovanom prípade súd prvého stupňa v rozsahu potrebnom pre rozhodnutie dokazovaním riadne zistil skutkový stav veci, z odôvodnenia rozhodnutia presne, zrozumiteľne a určite vyplývajú v logickej nadväznosti a s hodnotiacou väzbou k jednotlivým dôkazom skutkové zistenia, ktoré v súhrne vytvárajú skutkový nálezh súdu.

K tvrdeniu odporcu, že v priebehu prvostupňového konania nové dôkazy nepredkladal a nenavrhol, nakoľko mal predmetnú vec za dostatočne preukázanú, keďže argumenty navrhovateľa neboli ničím podložené považuje odvolací súd za potrebné uviesť, že v sporovom konaní, o ktoré ide aj v preskúmvanej veci, sa uplatňuje prejednacia zásada. Účastník má jednak povinnosť tvrdenia, jednak dôkaznú povinnosť. Následky spojené s ich nesplnením v podobe vecne nepriaznivého rozhodnutia nesie ten účastník konania, ktorý tieto povinnosti nesplnil. Aby účastník mohol splniť svoju povinnosť

označiť potrebné dôkazy, musí najskôr splniť svoju povinnosť tvrdenia. Medzi povinnosťou tvrdenia a povinnosťou označiť dôkazy na preukázanie tvrdení je vzájomná väzba. Neunesením dôkazného bremena sa pritom rozumie procesná zodpovednosť účastníka konania za to, že v konaní neboli preukázané jeho tvrdenia a že z tohto dôvodu muselo byť rozhodnuté o veci samej v jeho neprospech. Zmyslom dôkazného bremena je umožniť súdu rozhodnúť o veci samej aj v takých prípadoch, kedy neboli preukázané určité skutočnosti významné podľa hmotného práva (či už z dôvodu nečinnosti účastníka, ktorý nesplnil povinnosť označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení stanovenú v § 101 a § 120 ods. 1 vety prvej O. s. p., alebo preto, že takáto skutočnosť nemohla byť preukázaná vôbec). Okruh rozhodujúcich skutočností, ktorých sa týkajú povinnosti tvrdenia a označenia dôkazov na preukázanie tvrdení, je daný hypotézou hmotnoprávnej normy, ktorá upravuje sporný právny pomer účastníkov konania. Táto norma zásadne určuje tak rozsah dôkazného bremena (okruh skutočností, ktoré musia byť preukázané), ako aj nositeľa dôkazného bremena. Neunesením dôkazného bremena sa pritom rozumie procesná zodpovednosť účastníka konania za to, že v konaní neboli preukázané jeho tvrdenia a že z tohto dôvodu muselo byť rozhodnuté o veci samej v jeho neprospech a preto subjektívny pocit odporcu v priebehu prvostupňového konania, že jeho obrana bola natoľko argumentačne silná a podporená listinnými dôkazmi v porovnaní s tvrdeniami navrhovateľa, ktoré podľa jeho názoru preukázané neboli, že nemal potrebu ďalšie dôkazy navrhovať, resp. ich predkladať, neobstojí.

Pokiaľ odporca v odvolaní namietol, že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci, odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. V posudzovanom prípade s odvolaním sa na obsah už uvedeného odôvodnenia, odvolací súd považuje skutkové zistenia súdu prvého stupňa za úplné a ich právne posúdenie súdom prvého stupňa za správne.

V posudzovanej veci sa navrhovateľ domáha určenia, že skončenie jeho pracovného pomeru dohodou zo dňa 26. 03. 2012, číslo: 05/2012 - 14 pre nadbytočnosť je neplatné, nakoľko odporca už dňa 02. 04. 2012 a 03. 04. 2012 na webovej stránke www.profesia.sk <<http://www.profesia.sk>> uverejnil inzerát, ktorým vypísal výberové konanie na obsadenie pracovnej pozície „odborný referent opravných prostriedkov odboru výberu poisťového“. V konaní nebolo sporným, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu vznikol uzavretím pracovnej zmluvy dňa 27. 02. 2004, s nástupom do práce od 01. 03. 2004 s dohodnutým druhom práce: referent opravných prostriedkov v oddelení opravných prostriedkov, ako ani skutočnosť, že navrhovateľ od 01. 09. 2001 do 26. 03. 2012 čerpal rodičovskú dovolenku, ktorá mu odporcom bola poskytnutá od 01. 09. 2011 do 09. 07. 2012, rozhodnutím zo dňa 27. 07. 2011, číslo: 05-2011/13, pričom v deň nástupu do zamestnania po jej ukončení, dňa 26. 03. 2012 ho odporca oboznámil s racionalizačnými opatreniami, prijatými rozhodnutím generálneho riaditeľa č. BA-17000/2012, ktorými bolo rozhodnuté o znížení počtu zamestnancov, určené záväzné limity evidenčného počtu zamestnancov pre jednotlivé odbory, v dôsledku ktorých sa navrhovateľ stal nadbytočným. V konaní zároveň nebolo sporným, že v prípade, ak navrhovateľ uzavrie s odporcom dohodu o skončení pracovného pomeru, bude mu priznané odstupné vo výške päťnásobku priemernej mesačnej mzdy a v prípade, ak dohodu neuzavrie, odporca s ním rozviaže pracovný pomer výpoveďou pre nadbytočnosť.

Podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce, dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až písm. c).

Podľa ust. § 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 ust. § 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 tohto ustanovenia zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu, že sa zamestnanec stal nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Podmienkou platnosti výpovede danej z uvedeného dôvodu je, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce (§ 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce) a 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 (§ 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce). Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ. To znamená, že zamestnávateľ musí tvrdiť a dokázať, že zamestnancovi pred daním výpovede ponúkol inú pre neho vhodnú prácu, resp. tvrdiť a dokázať, že ponuková povinnosť objektívne neexistovala. Ak však zamestnávateľ uvádza, že v čase výpovede nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, lebo nemal v mieste výkonu práce žiadne voľné pracovné miesto, je pre posúdenie otázky splnenia jeho ponukovej povinnosti určujúce zistenie, či v rozhodnom čase v mieste výkonu práce boli pracovné miesta voľné alebo či boli obsadené. V takomto prípade je na zamestnávateľovi, aby tvrdil a preukázal, že ku dňu výpovede všetky pracovné miesta boli obsadené inými zamestnancami. Splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca zase predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné.

Predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce teda sú: existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca, príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. 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. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena spôsobila nadbytočnosť zamestnanca. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať, nakoľko je povinný skúmať, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce daný výpovedný dôvod. I keď súd v konaní o žalobe na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, platí tu subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka), ale iba skutočnosťou (faktickým úkonom), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon (skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpovedou.

Zamestnávateľ môže robiť organizačné zmeny aj skôr, napr. písomne rozhodne o organizačnej zmene v predstihu tak, aby do účinnosti organizačnej zmeny uplynula aj výpovedná doba. Takéto rozhodnutie musí byť prijaté v písomnej forme a malo by byť zamestnávateľom vyhlásené, či oznámené dotknutému zamestnancovi, stačí však aj to, ak sa o ňom zamestnanec dozvie najneskôr z výpovede o skončení pracovného pomeru.

V prejednávanej veci navrhovateľ ukončil svoj pracovný pomer u odporcu dohodou, keď ako už odvolací súd uviedol vyššie, mal možnosť výberu a to, či s ním zamestnávateľ ukončí pracovný pomer výpovedou pre nadbytočnosť, alebo uzavrie predmetnú dohodu s poskytnutím odstupného vo výške päťnásobku priemerného mesačného zárobku z čoho vyplýva rovnaký právny následok, ktorým je skončenie

pracovného pomeru z identického dôvodu, a preto súd prvého stupňa správne zameral dokazovanie na zistenie, či boli splnené všetky hmotnoprávne podmienky ukončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a zároveň dospel k správne právnemu záveru, že odporca v konaní neunesol dôkazné bremeno a nadbytočnosť navrhovateľa v čase uzavretia spornej dohody nepreukázal.

Odvolací súd sa nestotožnil s námietkami odporcu v podanom odvolaní, že v čase prerokovania výpovede s navrhovateľom nemal žiadne voľné miesta, nakoľko evidenčný počet zamestnancov znižoval, keďže v konaní bolo nad všetky pochybnosti preukázané, že odporca voľnými pracovnými miestami disponoval, nakoľko ich obsadzoval výberovým konaním ešte pred návratom navrhovateľa z rodičovskej dovolenky (začiatkom marca 2012, keď navrhovateľ po ukončení rodičovskej dovolenky do zamestnania nastúpil dňa 26. 03. 2013) a aj následne inzerciou a preto, ak mal odporca za to, že navrhovateľ sa stal nadbytočným zamestnancom, bol povinný mu uvedené miesta ponúknuť.

Podľa § 219 ods. 1 O. s. p., odvolací súd rozhodnutie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

S poukazom na citované ustanovenie a za stavu, keď súd prvého stupňa v danom prípade v potrebnom rozsahu pre rozhodnutie vo veci samej zistil skutkový stav, vykonaním potrebných a účastníkmi navrhnutých dôkazov, a keď odporca v odvolaní neuviedol žiadne skutočnosti, resp. tvrdenia, s ktorými by sa nebol súd prvého stupňa v odôvodnení napadnutého rozsudku dôsledne vysporiadal a následne takto riadne zistený skutkový stav aj správne právne posúdil, tzn., že na správne zistený skutkový stav aplikoval zodpovedajúce zákonné ustanovenia, rozhodol vecne správne a preto odvolací súd napadnutý medzitýmny rozsudok súdu prvého stupňa (§ 152 ods. 2 O. s. p.) ako vecne správny potvrdil podľa § 219 ods. 1 a 2 O. s. p.

O trovách celého konania rozhodne súd prvého stupňa v konečnom rozsudku (§ 224 ods. 4 O. s. p.).

Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zákonov).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.