

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 3CoPr/5/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8112225084
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 12. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Šofranková
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2014:8112225084.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Evy Šofrankovej a členov senátu JUDr. Gabriely Klenkovej, PhD. a JUDr. Anny Ilčinovej v právnej veci žalobkyne Mgr. C. B., bytom G. XX/X, T., právne zastúpenej JUDr. Františkom Komkom, advokátom, Hlavná 27, Prešov, proti žalovanému SPRAVBYTKOMFORT, a.s. Prešov, Volgogradská 88, Prešov, IČO: 317 185 23, právne zastúpený Eva Petránová Advokátska kancelária s.r.o., Puškinova 16, Prešov, IČO: 36 854 581, o neplatnosť výpovede, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Prešov č. k. 14Cpr 3/2012 - 175 zo dňa 09.04.2014 takto jednohlasne

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok vo výroku o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a o určení, že pracovný pomer trvá naďalej.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni žalovaným dňa 20.06.2012 je neplatná a pracovný pomer medzi účastníkmi trvá naďalej. Nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie od 01.06.2012 do budúca mesačne vo výške 950,- Eur spolu s 9 %-tným ročným úrokom z omeškania za obdobie od splatnosti mesačnej mzdy do zaplatenia vylúčil na samostatné konanie. Vyslovil, že o trovách konania súd rozhodne do 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

V odôvodnení uviedol, že žalobou podanou na súde dňa 15.08.2012 žalobkyňa žiadala, aby súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru z 20.06.2012 je neplatná a pracovný pomer medzi účastníkmi naďalej trvá. Zároveň navrhla uložiť žalovanému povinnosť zaplatiť jej náhradu mzdy za obdobie od 01.06.2012 do budúca mesačne vo výške 950,- Eur s 9%-tným úrokom z omeškania ročne za obdobie od splatnosti mesačnej mzdy do zaplatenia a taktiež nahradiť trovy konania. Ako dôvod podania žaloby žalobkyňa uviedla, že na základe „oznámenia o zmene pracovného miesta“ zo dňa 08.02.2012 jej zamestnávateľ na základe organizačných zmien v spoločnosti od 01.03.2012 oznámil, že dochádza k zmene organizačnej štruktúry na úseku finančného a podporného manažmentu a v súlade s jej dosiahnutou kvalifikáciou ju preradzuje v zmysle § 55 ods. 3 Zákonníka práce na úsek facility manažmentu - oddelenie učtárne bytových domov s účinnosťou od 01.03.2012. Žalobkyňa oznámenie o zmene pracovného miesta považovala za návrh na zmenu pracovnej zmluvy a vzhľadom k tomu, že išlo o úplne iný druh práce ako mala dohodnutý v pôvodnej pracovnej zmluve - referent financií, cien, kalkulácií a rozpočtov, nesúhlasila s týmto návrhom na zmenu pracovnej zmluvy a s preradením na inú prácu. Žalobkyňa bola v čase od 01.03.2012 do 24.05.2012 práceneschopná a následne po ukončení práceneschopnosti sa dostavila na pracovisko a dožadovala sa poskytovania práce podľa platnej pracovnej zmluvy, pričom žalovaný ju upozornil na porušovanie pracovnej disciplíny v dňoch 01.06.2012 a 04.06.2012, kedy mala odmietnuť riadiť sa pokynmi svojho priameho nadriadeného, za čo jej bola udelená absencia. Listom zo dňa 20.06.2012, ktorý bol žalobkyni doručený dňa 25.06.2012 jej žalovaný doručil písomnú výpoveď

z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce a žalobkyňa s poukazom na ustanovenie § 77 Zákonníka práce podala žalobu o určenie neplatnosti výpovede. Žalovaný so žalobou nesúhlasil a žiadal ju ako nedôvodnú v plnom rozsahu zamietnuť.

Súd poukázal na ust. § 54, § 55, § 56, §142, §42, §43§ 47, §61, § 63, § 81 Zákonníka práce a uviedol, že na základe vykonaného dokazovania mal za preukázané, že žalobkyňa u žalovaného pracovala od 01.01.2010 vo funkcii referent financií, cien, kalkulácií a rozpočtov v tarifnom stupni T7. Zároveň je nesporné, že žalovaný doručil žalobkyni list zo dňa 08.02.2012 označený ako „Oznámenie o zmene pracovného miesta“, z ktorého vyplýva, že na základe organizačných zmien došlo u žalovaného k zmene organizačnej štruktúry na úseku finančného a podporného manažmentu (FaPm) a v súlade s dosiahnutou kvalifikáciou žalovaný preradil žalobkyňu v zmysle § 55 ods. 3 Zákonníka práce na úsek facility manažmentu - oddelenie učtárne bytových domov s účinnosťou od 01.03.2012. Z organizačnej štruktúry k 01.01.2012, vyplýva, že žalobkyňa bola zaradená ako vedúca skupiny financií, z organizačnej štruktúry k 01.02.2012 vyplýva to isté zaradenie žalobkyne s tým, že táto už nie je označená ako „vedúca skupiny financií“, ale ako „pracovník financií, cien a kalkulácií“, z organizačnej štruktúry k 01.03.2012 vyplýva, že na mieste, kde bola pôvodne uvedená žalobkyňa je uvedená Ing. R. B. označená ako „vedúci skupiny finančnej učtárne“. Z pracovnej náplne žalobkyne od 01.01.2010, ktorá platila do 29.02.2012 vyplýva, že žalobkyňa bola zaradená vo funkcii pod č. 343301 ako „pracovník financií, cien, kalkulácií a rozpočtov“ na úseku finančný a podporný manažment a jej priamou nadriadenou bola zástupkyňa riaditeľky FaPm. Z tejto pracovnej náplne vyplýva, že žalobkyňa mala zabezpečovať cenovú a daňovú politiku, spracovávať daňovú agendu vo vzťahu k finančným a daňovým orgánom, vypracovávať a predkladať mesačné výkazy o dani, dani z pridanej hodnoty a iné štatistické výkazy a hlásenia v zmysle platných smerníc, vyhlášok a zákonov, v spolupráci so strediskom PTH vypracovávať a predkladať mesačné výkazy o spotrebnej dani, vypracovávať v súčinnosti so strediskami plánové a výsledné kalkulácie, vyhodnocovať kalkulácie hodinových zúčtovacích sadzieb, spolupracovať pri zostavovaní rozpočtu a finančného plánu. Počas zastupovania mala vykonávať pokladničné operácie - stravenky, peňažnú hotovosť, styk s bankou. Z pracovnej náplne s platnosťou od 01.03.2012 vyplýva, že žalovaná bola zaradená pod č. 343306 - účtovníčka bytových domov na úsek facility manažmentu a priamym nadriadeným bola vedúca oddelenia učtárne bytových domov. Z tejto pracovnej náplne vyplýva, že žalobkyňa mala zabezpečovať dodržiavanie komplexného vedenia účtovníctva - účtovanie a správa pridelených bytových domov a nebytových priestorov, vykonávať mesačné a ročné uzávierky za spravované domy, spracovávať ročné vyúčtovania (rozúčtovania tepla, vody a ostatných služieb spojených s užívaním bytu), zabezpečovať fakturáciu poplatkov za výkon správy a služby pre vlastníkov nebytových priestorov a právnické osoby, ktorým zabezpečuje spoločnosť správu a dodávku služieb, účtovať bankové výpisy pre pridelené bytové domy, zodpovedať za prevod na jednotlivých výpisoch, účtovať úvery v jednotlivých domoch podľa výpisov a zmlúv, vyhotovovať k jednotlivým účtom súpis otvorených položiek a výkazov zostatkov, vykonávať odsúhlasenie účtu združeného inkasa, predkontrolovať a účtovať dodávateľské faktúry, a to faktúry za bytové domy a faktúry za nebytové priestory, prefakturovať a účtovať odberateľské faktúry čo sa týka bytových domov a nebytových priestorov Spravbytkomfort, správa bytov, s.r.o., sledovať platby zákazníkov, upomínanie, žalovanie za nezaplatené preddavky alebo nedoplatky z vyúčtovania, evidovať pohľadávky a dlhy, zabezpečovať likvidáciu nedoplatkov za užívanie bytov, zabezpečovať odpis pohľadávok podľa dispozičných opatrení a vyhotovovať výkaz o pohľadávkach.

Z uvedených organizačných štruktúr, resp. pracovnej náplne, podľa názoru súdu nepochybne vyplýva, že žalovaný žalobkyni podľa obsahu vykonávaných činností jednoznačne zmenil druh práce vyplývajúci z označenia pracovného zaradenia, funkcie, resp. pracovnej náplne, pričom pokiaľ sa žalovaný vyjadroval, že tieto pojmy je potrebné striktno odlišovať, tak z hľadiska právneho posúdenia prejednávanej veci nie je podstatné, akým spôsobom bola pojmovo označená „práca“, ktorú žalobkyňa vykonávala do 29.02.2012, resp. mala vykonávať od 01.03.2012, pretože z pracovných náplní, ich číselného označenia, resp. označenia funkcie „pracovník financií, cien, kalkulácií a rozpočtov“, resp. „účtovníčka bytových domov“ jednoznačne vyplýva, že zo strany zamestnávateľa došlo u žalobkyne k zmene druhu práce, ako podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy, pričom v takomto prípade sa mohol dohodnutý obsah pracovnej zmluvy zmeniť iba vtedy, ak by sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli na tejto zmene (§ 54 Zákonníka práce) a následne mala byť vypracovaná písomná zmena pracovnej zmluvy. K takejto dohode však nedošlo a preto nemohlo platne dôjsť k zmene pracovnej zmluvy, ktorá bola naposledy platne zmenená s účinnosťou od 01.01.2010. Pokiaľ sa teda účastníci nedohodli na zmene pracovnej zmluvy, konkrétne na zmene druhu práce, ostáva v platnosti pôvodná pracovná zmluva

s vymedzením druhu práce, ktorý je v listinných podkladoch označený ako funkcia. V súvislosti so zmenou druhu práce súd zároveň poukázal aj na skutočnosť, že zároveň došlo aj k zmene priameho nadriadeného, teda priamym nadriadeným žalobkyne už nebol zástupca riaditeľa FaPm, ale vedúci oddelenia účtárne bytových domov a nepriamo o zmene druhu práce svedčí taktiež to, že žalobkyňa bola presunutá do iných priestorov, t.j. do inej kancelárie. Vzhľadom na vzniknutú situáciu a teda skutočnosť, že žalovaná nesúhlasila s dohodnutou zmenou obsahu pracovnej zmluvy, mala naďalej vykonávať v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce s pôvodným funkčným zaradením a pracovnou náplňou.

Súd poukázal tiež na to, že z výsluchu Ing. J. (štatutárny zástupca žalovaného - predsedníčka predstavenstva) vyplynulo, že žalobkyňa by bola naďalej vykonávala spracovanie účtovníctva pre bytové domy a že by bola naďalej vykonávala ekonomickú náplň práce. Žalovaný však žiadnym spôsobom nepreukázal, aby žalobkyňa minimálne od 01.01.2010 vykonávala spracovanie účtovníctva pre bytové domy, keďže takáto činnosť nie je uvedená ani v rámci jej náplne práce, práve naopak, z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobkyňa mala túto činnosť vykonávať až od 01.03.2012. Obdobne sa vyjadrila aj svedkyňa Ing. E., ktorá uviedla, že žalobkyňa by bola vykonávala ekonomickú zložku pracovných činností, čo možno v širšom ponímaní takto chápať, avšak u žalobkyne došlo k podstatnej zmene náležitosti pracovnej zmluvy - druhu práce, čo je vzhľadom na predložené listinné dôkazy (organizačnú štruktúru a náplň práce) nesporné, bez ohľadu na to, akým spôsobom by bol druh práce pojmovo vyjadrený, teda či pojmom pracovné zaradenie, funkcia, pracovná pozícia a pod.. V súvislosti s „preradením“ žalobkyne súd poukázal aj na skutočnosť, že z výsluchu svedkyne Ing. E. vyplynulo, že z úseku facility manažmentu - účtovanie bytových domov, bola preradená Ing. B. na úsek finančného a podporného manažmentu (FaPm) a na druhej strane práve z tohto úseku bola na úsek facility manažmentu, preradená žalobkyňa.

Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 20.06.2012, ktorá bola žalobkyni doručená dňa 25.06.2012 vyplýva, že výpovedným dôvodom je, že „napriek upozorneniu na porušenie pracovnej disciplíny uskutočneného podaním zo dňa 07.06.2012 sa žalobkyňa opätovne dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny“. Z upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 07.06.2012 vyplýva, že žalobkyňa sa dňa 06.06.2012 odmietla riadiť pokynmi priameho nadriadeného, odmietla vykonávať prácu a nevyužívala pracovný čas na prácu, ktorá jej bola pridelená v zmysle jej pracovnej náplne. Z tohto upozornenia zároveň vyplýva, že žalobkyňa tento list prevzala a písomne na ňom vyznačila, že trvá na tom, aby jej bola pridelená práca v zmysle platnej pracovnej zmluvy. Žalobkyňa k neúčasti v práci dňa 06.06.2012 uviedla, že uvedený deň bola na lekárskom ošetrovaní (aj žalovaný potvrdil, že mu žalobkyňa ráno telefonicky oznámila, že navštívi lekára), pričom lekárom potvrdenú priepustku odovzdala zamestnávateľovi a kópiu priepustky si nevyhotovila, keďže mala k dispozícii lekársku správu, z ktorej vyplynulo, že bola ošetrovaná o 11.35 hod. a do práce sa dostavila o 12.27 hod., čo vyplýva aj z dochádzkového systému predloženého samotným žalovaným. Zo smernice pre stanovenie pracovného času zo dňa 02.01.2012 vyplýva, že prestávka na jedenie je v dňoch pondelok až štvrtok 30 minút v čase od 11.00 hod. do 13.00 hod.. Z týchto skutočností teda jednoznačne vyplýva, že žalobkyňa bola dňa 06.06.2012 lekársky ošetrovaná a v uvedený deň nastúpila do práce o 12.27 hod. a pracovisko opustila o 15.49 hod.. Na základe týchto skutočností možno teda nepochybne konštatovať, že žalobkyňa neporušila pracovnú disciplínu a pokiaľ mala odmietnuť riadiť sa pokynmi nadriadeného a odmietla vykonávať prácu, ktorá jej bola pridelená v zmysle pracovnej náplne, tak obdobne v uvedený deň, ako aj v ďalšie dni sa žalobkyňa jasne vyjadrila, že trvá na pridelení práce v zmysle platnej pracovnej zmluvy, čo taktiež nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny. Zo skutkového vymedzenia výpovede taktiež vyplýva, že žalobkyňa sa napriek upozorneniu zo dňa 07.06.2012 opätovne dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny, čo ale žalovaný konkrétne nevymedzil, a aj z tohto dôvodu je preto možné považovať výpoveď za neplatnú, keďže nie je zrejmé, v čom spočívalo opätovné porušenie pracovnej disciplíny. V tejto súvislosti súd poukázal na ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce, z ktorého jasne vyplýva, že dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, pretože inak je výpoveď neplatná. Aj keď sú v rámci širšieho textu výpovede zo dňa 20.06.2012 spomínané skutočnosti, že žalobkyňa mala dňa 07.06.2012 svojvoľne opustiť pracovisko o 11.15 hod., resp. dňa 08.06.2012 bez súhlasu nadriadeného opustiť pracovisko a od 11.06.2012 sa nedostavila na pracovisko, nie je zrejmé, čo žalovaný považoval za opätovné porušenie pracovnej disciplíny. V súvislosti s týmito vyčítanými nedostatkami, ktoré žalovaný pravdepodobne považoval za porušenie pracovnej disciplíny, súd uvádza, že žalobkyňa dňa 07.06.2012 (štvrtok) vypísala priepustku s uvedením času o 12.00 hod., keďže má nárok aj na obedňajšiu prestávku a následne išla k lekárovi, pričom lekárske ošetrovanie ukončila o 14.30 hod. a do práce sa už nevrátila,

keďže pracovná doba končí o 15.00 hod.. Z dochádzkového systému za uvedený deň, t.j. 07.06.2012 vyplýva, že žalobkyňa nastúpila do práce o 7.30 hod. a o 11.15 hod. opustila pracovisko z dôvodu návštevy lekára. Súd v tejto súvislosti uvádza, že pokiaľ žalobkyňa opustila pracovisko o 11.15 hod. a prestávka na obed je pol hodiny, tak žalobkyňa neporušila pracovnú disciplínu, a to ani v súvislosti s tým, že pokiaľ lekárske ošetrenie skončila o 14.30 hod. a nevrátila sa už do práce, keďže vzhľadom na pružný pracovný čas mohla prácu ukončiť už o 15.00 hod. a presun na pracovisko by skutočne mohol trvať cca pol hodiny, preto nebolo ani rentabilné, aby sa žalobkyňa vracala do práce. Pokiaľ z textu výpovede vyplýva, že žalobkyňa odišla bez podpísanej priepustky, tak táto k tomu uviedla, že pokiaľ si pamätá, tak nevedela nájsť nikoho z nadriadených, preto odišla na obed a následne k lekárovi. Túto skutočnosť však podľa názoru súdu taktiež nemožno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, keďže z vykonaného dokazovania (výsluchu žalobkyne, resp. svedkyne Ing. E.) vyplynulo, že pozícia žalobkyne nebola jednoznačná, keďže táto odmietla vykonávať iný druh práce a v tomto ohľade bol problém aj so skutočnosťou, kto je jej priamym nadriadeným, pričom problémy vznikli nielen s podpisovaním priepustky, ale aj dovolenkových lístkov, preto za týchto okolností nemožno túto skutočnosť považovať za porušenie pracovnej disciplíny. Z textu výpovede taktiež vyplýva, že žalobkyňa aj dňa 08.06.2012 o 7.36 hod. opätovne bez súhlasu nadriadeného opustila pracovisko a vrátila sa o 8.10 hod., pričom žalobkyňa aj k tomuto dňu predložila potvrdenie o návšteve lekára a zároveň uviedla, že navštívila zubára, ktorého ambulancia je blízko pracoviska, preto predpokladala, že sa vráti na pracovisko do 8.00 hod., kedy začína pracovná doba, avšak na pracovisko sa dostavila o 8.10 hod., teda meškala 10 minút, avšak túto skutočnosť riadne zdokladovala lekárske potvrdením, preto ani túto skutočnosť nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny. Z textu výpovede vyplýva aj to, že žalobkyňa sa od 11.06.2012 nedostavovala na pracovisko. Žalobkyňa však ihneď po doručení výpovede (25.06.2012) listom zo dňa 27.06.2012 zamestnávateľovi oznámila, že žiada, aby jej bola pridelovaná práca v zmysle pracovnej zmluvy a aby bola vyzvaná na nástup do práce. V tejto súvislosti súd poukazuje na závery rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1MCdo/13/2009 zo dňa 21.10.2010 aplikovateľné aj na prejednávajúcu vec a teda, že v danom prípade nastal stav, v ktorom chýba jeden zo základných prvkov pracovného pomeru (druh práce) a takýto stav je treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a za existencie tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa, nemá zamestnanec povinnosť dostavovať sa na pracovisko a zotrvať na ňom celý pracovný čas, pričom je práve na zamestnávateľovi, aby túto situáciu riešil, či už dosiahnutím dohody o zmene pracovnej zmluvy alebo skončením pracovného pomeru so zamestnancom zákonným spôsobom. Pokiaľ tak nepostupuje, musí znášať dôsledky spočívajúce z pretrvávania stavu považovaného za prekážku v práci na jeho strane. Týmito dôsledkami sú trvanie pracovného pomeru na strane zamestnanca a povinnosť zamestnávateľa poskytnúť mu náhrady mzdy vo výške priemerného zárobku.

Súd zároveň poukázal na skutočnosť, že žalobkyňa v rámci upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 07.06.2012, ale ani v rámci ďalších upozornení, nebola nikdy priamo a konkrétne upozornená na možnosť výpovede zo strany zamestnávateľa a zo všetkých upozornení vyplýva iba to, že zamestnávateľ bude postupovať v zmysle platnej úpravy Zákonníka práce, pričom z ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) jednoznačne vyplýva, že žalobkyňa mala byť upozornená na možnosť ukončenia pracovného pomeru výpoveďou. Súd taktiež konštatuje, že žalovaný s poukazom na ustanovenie § 63 ods. 6 Zákonníka práce nepreukázal, že oboznámil žalobkyňu s dôvodom výpovede a umožnil sa jej k dôvodu výpovede vyjadriť. Tieto skutočnosti, ale nespôsobujú neplatnosť výpovede, pričom neplatnosť výpovede v danom prípade spočíva v jednostrannej zmene podstatných náležitostí pracovnej zmluvy - druhu práce, bez súhlasu žalobkyne ako zamestnanca, pričom žalobkyňa svoju neúčast' na pracovisku do 11.06.2012 riadne zdokladovala (čerpaním dovolenky, resp. návštevou lekára) a na pracovisko sa nedostavovala až od 11.06.2012 a žalovaného o tejto skutočnosti písomne informovala s tým, že do práce nastúpi ihneď ako zo strany zamestnávateľa obdrží písomnú výzvu na nástup do práce a bude jej naďalej pridelovaná práca podľa platnej pracovnej zmluvy, čo však žalovaný doteraz nerealizoval.

S poukazom na uvedené skutočnosti súd nedospel k záveru, že sú splnené podmienky podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, teda že u žalobkyne existujú dôvody, pre ktoré by s ňou žalovaný mohol okamžite skončiť pracovný pomer, resp. že žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom a bola v posledných 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornená na možnosť výpovede.

Pokiaľ ako dôvod neplatnosti výpovede bola uvedená aj skutočnosť, že výpoveď nebola prerokovaná odborovým orgánom (zástupcami zamestnancov), súd v tejto súvislosti poukázal na skutočnosť, že

ustanovenie § 74 Zákonníka práce, ktoré obsahovalo prerokovanie výpovede odborovým orgánom, bolo s účinnosťou od 01.09.2011 zrušené, a teda takéto neprerokovanie nemôže mať za následok neplatnosť výpovede.

Vzhľadom na všetky vyššie uvedené skutočnosti súd dospel k záveru, že žaloba je dôvodná, keďže súd nezistil danosť dôvodov v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce a určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni žalovaným dňa 20.06.2012 je neplatná a pracovný pomer medzi účastníkmi trvá naďalej.

Súd nárok žalobkyne na náhradu mzdy vylúčil z dôvodu hospodárnosti konania na samostatné konanie, keďže v tejto časti je potrebné ešte vykonať ďalšie dokazovanie.

Z dôvodu uplatnenia dvoch nárokov v tomto konaní, ako aj skutočnosti, že je hospodárne najprv právoplatne rozhodnúť o tom, či je daný základ nároku, súd vyslovil, že o trovách konania rozhodne do 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

V zákonom stanovenej lehote podal proti rozsudku odvolanie žalovaný. Namietal, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nedostatočným skutkovým zisteniam, lebo nevykonal dokazovanie rozhodujúcim listinným dôkazom, a to pracovnou zmluvou zo dňa 01.09.1983, ktorá netvorí súčasť súdneho spisu. Súd teda nevykonal dokazovanie právnou analýzou základného pracovnoprávného dokumentu, na základe ktorého pracovný pomer žalobkyne a žalovaného vznikol. Rovnako súd nevykonal dokazovanie v historickej genéze všetkých ďalších zmien pôvodnej pracovnej zmluvy a ďalších rozhodujúcich pracovnoprávných aktov, ktorými dochádzalo k zmenám pracovnej zmluvy, nevykonal ich rozbor, právnou analýzu a ani sa neoboznámil s ich obsahom. Len týmto postupom úplného a dôsledného dokazovania bolo možné zistiť, či pracovná náplň žalobkyne je (bola) alebo nie je (nebola) súčasťou pracovnej zmluvy. Len na základe uvedeného bolo možné zodpovedne vyhodnotiť, či rozšírenie pracovných činností u žalobkyne v súvislosti s organizačnými zmenami je alebo nie je súčasťou pracovnej zmluvy v rámci dojednaného druhu práce. Žalovaný tiež poukázal na nedostatočné dokazovanie v časti skúmania druhu práce a jednotlivých pracovných činností. Z rozsudku nie je zrejmé, na základe akých dôkazov si súd prvého stupňa osvojil, že žalovaným žalobkyni ponúknutá práca nie je v rámci dojednaného druhu práce. Išlo a ide o činnosti administratívne, ekonomické, účtovnícke, ktoré v rámci druhu práce (množina) sú činnosťami (podmnožinami) spadajúcimi pod dojednaný druh práce. Nevedno, aké porovnávanie pracovných činností súd vykonal, ako postupoval a aké logické závery prijal na základe akého postupu a akej úvahy. Žalovaný mal za to, že súd mal nariadiť znalecké dokazovanie z odboru personálneho manažmentu, resp. požiadať o odborné stanovisko právnickú osobu odborne zdatnú na zodpovedanie tejto otázky, ktoré pracovné činnosti možno zahrnúť pod dojednaný druh práce. Žalovaný konštatoval, že pracovná náplň žalobkyne nebola súčasťou pracovnej zmluvy, a preto žalobkyňa mala a musela rozšírenie pracovných úloh akceptovať. Postup žalobkyne svojvoľne sa nedostavovať na výkon práce pre údajné prekážky v práci na strane zamestnávateľa nemožno vyhodnotiť inak, ako porušenie ust. § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t.j. ako závažné porušenie povinnosti zamestnanca vykonávať prácu v súlade s pracovnou zmluvou podľa pokynov zamestnávateľa. Z ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce vyplýva, že zákonodarca rozlišuje dva dôvody uplatnenia výpovede zo strany zamestnávateľa. Prvým dôvodom je dôvod, pre ktorý by mohol zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ale zamestnávateľ namiesto okamžitého skončenia pracovného pomeru zvolí výpoveď ako miernejší spôsob skončenia pracovného pomeru. Žalovaný so žalobkyňou mohol skončiť pracovný pomer okamžite, lebo u žalobkyne ako u zamestnanca boli prítomné dôvody. Výhrada súdu prvého stupňa o tom, že v upozorneniach žalovaného o porušovaní pracovnej disciplíny adresovaných žalobkyni absentuje upozornenie na možnosť výpovede právne neobstojí a táto nemôže spôsobiť neplatnosť výpovede. Žalovaný ďalej uviedol, že žalobkyňa nebola u žalovaného v súvislosti s organizačnými zmenami nadbytočná, pretože u žalovaného neboli splnené podmienky pre nadbytočnosť. Žalovaný mal možnosť žalobkyňu zamestnávať, mal pre ňu pracovné miesto a toto jej aj ponúkol v rámci dojednaného druhu práce podľa pracovnej zmluvy zo dňa 01.09.1983 v znení zmien. Žalovaný ďalej namietal, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a nesprávnym právnym záverom. Uviedol, že súdom citovaný judikát Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Mcdo 13/2009 zo dňa 21.10.2010 možno použiť práve na obranu žalovaného a podporiť ním správnosť jeho postupu vo vzťahu k žalobkyni. V uvedenom rozhodnutí ide o zamestnanca, ktorého pracovný pomer bol založený menovaním do funkcie a odvolaním z funkcie absentoval dojednaný druh práce. Ide o situáciu, keď povinnosť zamestnávateľa prideľovať prácu, ale

aj povinnosť zamestnanca vykonávať prácu zodpovedajúcu funkcii, do ktorej bol menovaný, zanikla a iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ zamestnancovi povinný pridelovať a zamestnanec vykonávať, nebola dohodnutá. Nastal teda stav, keď chýba jeden zo základných prvkov pracovného pomeru, a to druh práce, čo nie je prípad žalobkyne a žalovaného. Žalovaný poukázal na to, že konanie žalobkyne je v rozpore s dobrými mravmi, ktorému nemožno priznať ochranu. Uviedol, že žalobkyňa výzvou zo dňa 27.06.2012 adresovanou žalovanému oznámila, že výpoveď nepovažuje za planú a trvá na ďalšom zamestnaní, pričom svojvoľne sa nedostavovala na výkon práce. Žalobkyňa sa od 01.09.2012 zaevidovala ako uchádzačka o zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Prešove, pričom je zrejmé, že preukazuje záujem o získanie práce, a to najmä na pozíciu účtovníka v administratíve, čo je pracovná činnosť v súlade s pracovnými činnosťami, o ktoré jej druh práce v rámci organizačných zmien žalovaný rozšíril a ktoré žalobkyňa odmietla akceptovať. Tento postup a správanie žalobkyne predstavujú konanie v rozpore s dobrými mravmi. Žalobkyňa v nadväznosti na vyhlásenie rozsudku súdom prvého stupňa dňa 09.04.2014 požiadala žalovaného o zamestnanie a pridelovanie práce. Žalovaný žalobkyňu vyzval na nástup na výkon práce listom zo dňa 19.05.2014. Žalobkyňa napriek tomu, že výzva bola dňa 21.05.2014 doručená jej právnomu zástupcovi a dňa 23.05.2014 priamo žalobkyňi, táto nenastúpila na výkon práce ani do 29.05.2014 a doručila žalovanému list, z ktorého možno vyvodiť, že žalobkyňa do práce nenastúpi napriek tomu, že sa údajne na úrade práce ako uchádzačka o zamestnanie snaží získať prácu. Uvedené svedčí o tom, že o prácu u žalovaného nemá skutočný záujem. Taktiež dôkazy o opakovaných jednorazových lekárskejších vyšetreniach v období opakovaného porušovania pracovnej disciplíny v súvislosti s riešením organizačných zmien pôsobia nedôveryhodne a rozporuplne. Žalovaný navrhol napadnutý rozsudok zmeniť a žalobu zamietnuť alebo rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Uplatnil si trovy prvostupňového aj odvolacieho konania.

Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu navrhla napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť.

Krajský súd v Prešove ako odvolací súd vzhľadom na včas podané odvolanie (§ 204 ods. 1 O.s.p.) preskúmal rozsudok súdu prvého stupňa spolu s konaním, ktoré mu predchádzalo v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 212 ods. 1 O. s. p. Podľa tohto ustanovenia je odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi podaného odvolania. Rozsah preskúmvacieho práva (aj povinnosti) odvolacieho súdu je určený rozsahom odvolania, ktorým sa rozumejú napadnuté výroky rozhodnutia súdu prvého stupňa a dôvodmi odvolania, ktorými sú námietky proti odôvodneniu napadnutého rozhodnutia v súlade s ust. § 205 ods. 2, § 205a O. s. p. Nad rámec rozsahu a dôvodov nebol odvolací súd oprávnený ani povinný rozhodnutie súdu prvého stupňa preskúmať. Výnimku by mohli tvoriť len vady konania, na ktoré odvolací súd prihliada, ak mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 212 ods. 3 O. s. p.). Je potrebné ešte uviesť, že odvolací súd na prejednanie podaného odvolania v zmysle ust. § 214 ods. 2 O. s. p. nenariadil pojednávanie. Nariadenie pojednávania si totiž nevyžiadalo zopakovanie či doplnenie dokazovania ani dôležitý verejný záujem, ani to, žeby súd prvého stupňa rozhodol vo veci bez nariadenia pojednávania. Po takomto preskúmaní napadnutého rozhodnutia i konania, ktoré mu predchádzalo dospel odvolací súd k záveru, že uplatnené odvolacie dôvody nemôžu privodiť zmenu ani zrušenie odvolaním napadnutého rozsudku súdu prvého stupňa vo veci samej. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku a len na zdôraznenie správnosti dôvodov rozhodnutia dodáva:

Podľa § 43 ods. 1, 2 Zákonníka práce, v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

Podľa § 54 Zákonníka práce, dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Podľa § 55 ods. 3 Zákonníka práce, ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

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 § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Ako vyplýva z obsahu spisu, žalovaný uzatvoril so žalobkyňou dňa 01.09.1983 pracovnú zmluvu. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 18.01.2010 došlo k zmene pôvodnej pracovnej zmluvy tak, že žalobkyňa bola zaradená na funkciu - referent financií, cien, kalkulácií a rozpočtov v tarifnom stupni T7 s účinnosťou od 01.01.2010. Žalovaný listom zo dňa 08.02.2012 oznámil žalobkyňi, že v zmysle ust. § 55 ods. 3 Zákonníka práce ju preradzujú na úsek Facility manažmentu - oddelenie učtárne bytových domov s účinnosťou od 01.03.2012 z dôvodu organizačných zmien v spoločnosti. Žalobkyňa listom zo dňa 13.02.2012 oznámila žalovanému, že oznámenie o zmene pracovného miesta považuje za návrh na zmenu pracovnej zmluvy, pričom podľa návrhu novej pracovnej náplne účinnej od 01.03.2012 je hlavnou náplňou práce účtovníctvo. Z dôvodu, že ide o úplne iný druh práce ako má dohodnutý v pracovnej zmluve, nesúhlasila s návrhom na zmenu pracovnej zmluvy, resp. s preradením na inú prácu. Následne žalovaný listom zo dňa 20.06.2012 dal žalobkyňi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu, že napriek upozorneniu na porušovanie pracovnej disciplíny zo dňa 07.06.2012 sa žalobkyňa mala opätovne dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny.

K odvolacím námietkam žalovaného odvolací súd uvádza, že občianske súdne sporové konanie sa riadi zásadou kontradiktórnosti, vyjadrenej v ustanovení § 120 ods. 1, 4 O.s.p.. V zmysle tohto ustanovenia, účastníci sú povinní označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení. Súd rozhodne, ktoré z označených dôkazov vykoná. Iba výnimočne môže súd vykonať aj iné dôkazy, ako navrhujú účastníci, ak je ich vykonanie nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd je povinný okrem vecí uvedených v ods. 2 (t.j. vo veciach, ktoré je možné začať aj bez návrhu, v konaniach o povolení uzavrieť manželstvo, o určenie a zapretie otcovstva, osvojitelnosti, o osvojenie, vo veciach obchodného registra a v konaniach o niektorých otázkach obchodných spoločností a družstiev) poučiť účastníkov, že všetky dôkazy a skutočnosti musia predložiť alebo označiť najneskôr do vyhlásenia uznesenia, ktorým sa končí dokazovanie a vo veciach v ktorých sa nenariaďuje pojednávanie (§115a) najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej, pretože na dôkazy predložené a označené neskôr súd neprihliada. Skutočnosti a dôkazy uplatnené neskôr sú odvolacím dôvodom len za podmienok uvedených v § 205a.

Ako vyplýva z obsahu spisu, žalovaný v priebehu konania nepredložil a ani nenavrhol predložiť ako dôkaz pracovnú zmluvu zo dňa 01.09.1983, ktorá mala podľa jeho tvrdení potvrdiť skutočnosť, že na základe organizačných zmien účinných od 01.03.2012 a v súvislosti s preradením žalobkyne na pozíciu účtovníka bytových domov, nemalo u žalobkyne dôjsť k zmene druhu práce. Dôkazné bremeno preukázania tejto skutočnosti bolo na žalovanom. Je potrebné konštatovať, že žalovaný v tomto smere neunesol dôkazné bremeno a v konaní nepreukázal, že preradením žalobkyne na pozíciu označenú ako účtovník bytových domov na oddelenie Facility manažmentu nedošlo k zmene druhu práce tak, ako bola dojednaná v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 18.01.2010. V súdnom sporovom konaní nestačí iba tvrdiť uvedené skutočnosti, ale to, že v skutočnosti nedošlo k zmene obsahovej náplne práce u žalobkyne, bolo potrebné aj preukázať. V súdnom spise sa nenachádza žiaden dôkaz preukazujúci, že pracovná náplň žalobkyne pred 01.03.2012 a po tomto dátume je rovnaká, resp. že došlo iba k rozšíreniu jej pracovnej náplne. Zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 09.04.2014 vyplýva, že súd prvého stupňa splnil zákonnú poučovaciu povinnosť podľa § 120 ods. 4 O.s.p., pričom žalovaný a ani právny zástupca žalovaného neboli prítomní na pojednávaní, avšak v písomnom ospravedlnení neúčasti na pojednávaní vyslovili výslovný súhlas, aby sa konalo v ich neprítomnosti. Namietané nedostatočné zistenie skutkového stavu nebolo preto dôvodné.

Výsledkami vykonaného dokazovania, najmä z obsahu organizačných štruktúr žalovaného účinné k 01.01.2012, 01.02.2012, 01.03.2012 a pracovnými náplňami žalobkyne k 01.01.2010 a 01.03.2012 bolo naopak preukázané, že na základe organizačnej zmeny u žalovaného malo u žalobkyne dôjsť k zmene druhu vykonávanej práce. Súd prvého stupňa porovnaním obsahu pracovnej náplne žalobkyne s účinnosťou k 01.01.2010 a k 01.03.2012 správne zistil a odvolací súd sa s tým stotožňuje, že u žalobkyne ide o iný druh práce, na ktorý bola prijatá, resp. ktorý bol zmenený vzájomnou dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 18.01.2010. Podľa pracovnej náplne účinnej od 01.01.2010 bola žalobkyňa zaradená na funkciu pracovník financií, cien, kalkulácií a rozpočtov na úsek Finančný a podporný manažment. Jej úlohou bolo zabezpečovať kontrolu faktúr, rozpočtov po cenovej a daňovej stránke, dbať na správne uplatňovanie cien, správnosť vykazovaného materiálu, dodržiavanie časových limitov prevádzky údržby a dodávateľov, zabezpečovať kontrolu účtovných dokladov v zmysle platných vyhlášok o obehu účtovných dokladov, vykonávať periodické kontroly na prevádzkach, kontrolovať dodržiavanie plánovaného nákladu podľa zmluvy o dielo alebo podľa objednávky, zabezpečovať cenovú a daňovú politiku, spracovávať daňovú agendu vo vzťahu k finančným a daňovým orgánom, vypracovávať a predkladať mesačné výkazy o dani, dani z pridanej hodnoty a iné štatistické výkazy a hlásenia, v spolupráci so strediskom PTH vypracovávať a predkladať mesačné výkazy o spotrebnej dani, spolupracovať pri zostavovaní rozborov a prehľadov o činnosti, sledovať a spracovávať prehľad vydaných cenníkov, nových predpisov a smerníc, informovať o ich menách pracovníkov, vypracovávať v súčinnosti so strediskami plánované a výsledné kalkulácie, vyhodnocovať kalkulácie hodinových zúčtovacích sadieb, v spolupráci so strediskom PTH podieľať sa na výslednej kalkulácii pri výrobe tepla, spolupracovať pri zostavovaní rozpočtu a finančného plánu, počas zastupovania vykonávať pokladničné operácie - stravenky, peňažná hotovosť, styk s bankou ... Z obsahu pracovnej náplne účinnej od 01.03.2012 vyplýva, že pracovná náplň žalobkyne bola označená ako „účtovníčka bytových domov“ a zaradená bola na úsek Facility manažmentu. Medzi jej všeobecné úlohy patrilo: zabezpečovať dodržiavanie komplexného vedenia účtovníctva - účtovanie a správa pridelených bytových domov a nebytových priestorov, zodpovedať za správnosť vedenia účtovníctva, platných vyhlášok, zákonov a smerníc, vykonávať mesačné a ročné uzávierky za spravované domy, spracovávať ročné vyúčtovanie (rozúčtovanie tepla, vody a ostatných služieb spojených s užívaním bytu), upravovať beh prvotných účtovných dokladov a dbať na dodržiavanie termínov, kontrolovať účtové doklady po vecnej a formálnej stránke, overovať účtové doklady a účtovať ich, vykonávať analýzu faktúr, zabezpečovať a zodpovedať za úschovu a archiváciu účtovnej dokumentácie, zabezpečovať fakturáciu poplatkov za výkon správy a služby pre vlastníkov NP, právnické osoby, ktorým zabezpečuje spoločnosť správu a dodávku služieb, kontrolovať súhlasnosť účtovania na účtoch analytickej a syntetickej evidencie finančných prostriedkov a zdrojov, pohľadávok a dlhov, pripravovať, likvidovať, kontrolovať a spracovávať účtovné doklady pre systematickú evidenciu, účtovať bankové výpisy na pridelené bytové domy, zodpovedať za prevody na jednotlivých výpisoch, účtovať úvery v jednotlivých domoch podľa výpisov a zmlúv, vyhotovovať k jednotlivým účtom súpis otvorených položiek a výkazov zostatkov, vykonávať odsúhlasenie účtu združeného inkasa, predkontovávať a účtovať dodávateľské faktúry, sledovať platby zákazníkov, upomínanie, žalovanie za nezaplatené preddavky, evidovať pohľadávky a dlhy, zabezpečovať likvidáciu nedoplatkov...

V zmysle ust. § 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce medzi podstatné náležitosti pracovnej zmluvy patrí druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len na základe vzájomnej dohody, pričom zamestnávateľ je povinný vyhotoviť zmenu pracovnej zmluvy písomne. V danom prípade z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplýva, že listom žalovaného zo dňa 08.02.2012 označeného ako „Oznámenie o zmene pracovného miesta“ malo u žalobkyne dôjsť nielen k presunu na iné oddelenie (úsek Facility manažmentu - oddelenie učtarne bytových domov) vrátane zmeny priameho nadriadeného, ale súčasne malo dôjsť k zmene dohodnutého druhu práce. Porovnaním obsahu pracovnej náplne pred a po tejto organizačnej zmene možno konštatovať, že pracovnú náplň u žalobkyne po 01.03.2012 malo tvoriť predovšetkým účtovníctvo, čo nemožno stotožniť s náplňou práce - referent financií, cien, kalkulácií a rozpočtov. Žalovaný žiadnym spôsobom nepreukázal opak, nepoukázal na žiadnu z týchto konkrétnych činností, ktorá by podľa jeho názoru mala byť totožná s dohodnutým druhom práce. Tvrdenia žalovaného boli iba vo všeobecnej rovine s tým, že poukazoval na to, že u žalobkyne ide o ekonomickú zložku pracovných činností, na ktorú má príslušné vzdelanie. Odvolací súd na tomto mieste konštatuje, že ekonomická oblasť je nesmierne široký pojem, ktorý v sebe zahŕňa veľké množstvo ekonomicky zameraných typov zamestnaní. Tak napríklad opatrenie Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 16/2001 Z.z., ktorým

sa vyhlasuje Klasifikácia zamestnaní účinná k 01.01.2010 (deň, kedy došlo k účinnej zmene pracovnej zmluvy u žalobkyne zo dňa 18.01.2010) rozlišuje pojmy odborný referent financovania a úverovania, odborný referent kalkulácií, cien a nákladov, odborný metodik účtovníctva, odborný referent rozpočtov, odborný daňový referent, poradca, hlavný kontrolór, kontrolór, referent pre verejné obstarávanie, odborní zamestnanci na úseku účtovníctva, financií, rozpočtov, daní a podobne, hlavní účtovníci, hlavný, vedúci účtovník, medzi úradníkov spracúvajúcich číselné údaje patria: nižší účtovníci, nižší všeobecný účtovník, nižší mzdový účtovník, nižší finančný účtovník, nižší materiálový (výrobný) účtovník, nižší investičný účtovník, kalkulants, cenár, fakturants, zamestnanec v učitárni, nižší účtovník a iní. Uvedeným výpočtom odvolací súd poukazuje na skutočnosť, že nie je možné jednoducho zamieňať jednotlivé pojmy a klasifikačné typy zamestnaní, hoci všetky spadajú pod administratívnu, či ekonomickú oblasť. V danom prípade žalobkyňa z pôvodnej náplne práce týkajúcej sa účtovníctva mala iba zabezpečovať kontrolu účtovných dokladov, pričom v zmysle novej pracovnej náplne mala zabezpečovať komplexné vedenie účtovníctva a zodpovedať za jeho správne vedenie.

O dôvodnosti podanej žaloby svedčí aj to, tak ako na to poukázal prvostupňový súd, že od 01.03.2012 bola na úsek Finančného a podporného manažmentu pridelená Ing. R. B. vo funkcii vedúca skupiny finančnej učitárne, ktorá bola nadriadená pracovníčke financií E. E. a pracovníčke financií a poistenia R. S., pričom z organizačnej štruktúry účinnej k 01.01.2012 vyplýva, že vedúcou skupiny financií bola práve žalobkyňa, ktorá bola vedúcou pracovníčke financií E. E. a pracovníčke financií a poistenia R. S., u ktorých sa označenie a obsah pracovnej náplne nezmenili.

Navyše listom zo dňa 06.06.2012 žalobkyňa oznámila žalovanému, že po uskutočnení organizačných zmien od 01.03.2012 nedošlo z jej strany k dohode o zmene pracovnej zmluvy, žalobkyňa nesúhlasí s preradením na inú prácu a vzhľadom na neprideľovanie dohodnutej práce v zmysle dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 18.01.2010, žalobkyňa dňom 11.06.2012 nenastúpi do zamestnania; do zamestnania nastúpi okamžite po tom, keď od žalovaného obdrží písomnú výzvu na nástup do zamestnania s tým, že jej bude pridelená práca podľa platnej pracovnej zmluvy. Teda ak po vykonanej organizačnej zmene u žalovaného nebola so žalobkyňou dohodnutá iná práca, ktorú by bol žalovaný povinný žalobkyňu pridelať, uvedený stav treba považovať za prekážku na strane zamestnávateľa v súlade s ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Existencia tejto prekážky (neprideľovanie práce žalobkyňu) spôsobila, že žalobkyňa nebola po 11.06.2012 povinná dostavovať sa na pracovisko a zotrávať na ňom po celý pracovný čas. Preto výpovedný dôvod o absenciách žalobkyne od 11.06.2012 neobstojí a konanie žalobkyne v súvislosti s týmto výpovedným dôvodom nemožno hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny.

Následne vzhľadom na vyššie uvedené nemožno súhlasiť s názorom žalovaného, že u žalobkyne existuje výpovedný dôvod v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, ktorého sa mala podľa výpovede z pracovného pomeru dopustiť tým, že napriek upozorneniu na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 07.06.2012 sa opätovne dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny. Zo širšieho kontextu výpovede z pracovného pomeru vyplýva, že žalobkyňa v dňoch 06.06.2012, 07.06.2012 a 08.06.2012 mala porušiť pracovnú disciplínu tým, že sa neriadila pokynmi nadriadeného, nevyužívala pracovný čas na prácu, ktorá jej bola pridelená, resp. navštívila lekára bez súhlasu nadriadeného. K tomu odvolací súd uvádza, že žalobkyňa na časy, ktoré má v dochádzkovom systéme vyznačené, predložila potvrdenie o návšteve lekára, resp. lekársku správu. Pokiaľ ide o skutočnosť, že žalobkyňa sa neriadila pokynmi vedúceho pracovníka a že nevyužívala pracovný čas na pridelenú prácu, odvolací súd uvádza, že pokiaľ u žalobkyne absentovala jedna z podstatných zložiek pracovnej zmluvy - druh práce, na ktorý bola žalobkyňa do zamestnania prijatá, resp. na akú bol druh práce zmenený dodatkom k pracovnej zmluve, nemožno toto konanie žalobkyne hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny.

K ďalšej odvolacej námietke žalovaného týkajúcej sa skutočnosti, že vo veci nebolo vykonané znalecké dokazovanie, resp. nebolo podané odborné vyjadrenie ohľadne obsahovej náplne práce žalobkyne, odvolací súd uvádza, že takýto dôkaz žalovaným produkovaný nebol a navyše podľa názoru odvolacieho súdu nebol nevyhnutý, keďže vzájomným porovnaním obsahu pracovnej náplne bolo preukázané, že k zmene druhu práce ako podstatnej zložky pracovnej zmluvy došlo. Na pojednávaní konanom dňa 12.03.2014 boli účastníci v zmysle ust. § 120 ods. 4 poučení, že všetky dôkazy a skutočnosti musia predložiť alebo označiť najneskôr do vyhlásenia uznesenia, ktorým sa končí dokazovanie, pretože na

dôkazy a skutočnosti predložené a označené neskôr súd neprihliada. Žiadne iné návrhy na vykonanie dokazovania, ako tie, ktoré boli vykonané, neboli predložené.

Pokiaľ ide o tvrdený rozpor s dobrými mravmi na strane žalobkyne, ktorá sa po zaregistrovaní na príslušnom úrade práce uchádza o zamestnanie v administratívnej oblasti (v spise sa nachádza potvrdenie Slovenskej pošty, a.s., že si žalobkyňa hľadá zamestnanie ako zamestnanec pri priehradke, potvrdenie spoločnosti KOOOPERATIVA, a.s. a potvrdenie Správy katastra Prešov o tom, že žalobkyňa má záujem a pozíciu administratívneho pracovníka), uvedené nemožno hodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi. Je právom a dokonca povinnosťou žalobkyne, ktorá je evidovanou uchádzačkou o zamestnanie, aktívne si hľadať prácu a pokiaľ má ekonomické vzdelanie, je len prirodzené, že si hľadá prácu v tejto oblasti. Žalovaný navyše žiadnym spôsobom nepreukázal, že žalobkyňa si hľadá prácu účtovníčky, ktorú mala odmietnuť vykonávať u neho. V prípade, ak by tomu tak aj bolo, nemá to vplyv na to, že z jeho strany bola jednostranným aktom zmenená jedna z podstatných náležitostí pracovnej zmluvy - druh práce, bez súhlasu zamestnanca, ktoré konanie je práve možné vyhodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi, a navyše za situácie, keď na miesto žalobkyne bola preradená iná zamestnankyňa.

V priebehu odvolacieho konania žalovaný predložil odvolaciemu súdu podanie adresované žalobkyni zo dňa 06.11.2014 a zo dňa 21.11.2014 - ponuka voľného pracovného miesta vrátane doručeníek preukazujúcich ich prevzatie žalobkyňou. Žalovaný tvrdil, že žalobkyňa nemá skutočný záujem o prácu u žalovaného. Z listu žalovaného zo dňa 06.11.2014 vyplýva, že dňa 04.11.2014 žalobkyňa oznámila žalovanému, že jej bola prostredníctvom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Prešov doručená ponuka voľného pracovného miesta. Zároveň oznámila, že je ochotná okamžite nastúpiť na pracovné miesto podľa platnej pôvodnej pracovnej zmluvy, v prípade, ak žalovaný výpoveď z pracovného pomeru zoberie späť. Žalovaný v liste uviedol, že v ponuke voľného pracovného miesta došlo k chybe v písaní a pozícia s názvom pracovník financií, cien, kalkulácií a rozpočtu neexistuje. Zároveň žalobkyni oznámil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 20.06.2012 neberie späť. Ponúkaným pracovným miestom je pracovné miesto účtovníčka. Listom zo dňa 21.11.2014 adresovaným žalobkyni jej žalovaný ponúkol pracovné miesto účtovníčky, ktorej pracovnou náplňou je vedenie jednoduchého a podvojného účtovníctva, spracovávanie mesačných, štvrtročných a ročných uzávierok, riadne a včasné účtovanie faktúr, spracovanie daňových priznaní, komunikácia s audítormi, daňovým úradom, komunikácia so štatistickým úradom.

Vzhľadom k tomu, že predmetom tohto konania je neplatnosť výpovede danej žalobkyni žalovaným dňa 20.06.2012, odvolací súd mohol preskúmať iba to, či konanie žalovaného ako zamestnávateľa pri daní výpovede žalobkyni bolo alebo nebolo v súlade so zákonom. Následné správanie žalobkyne v súvislosti s podaniami žalovaného adresovanými žalobkyni z 06. 11. a 21. 11. 2014 (č. I. 218 - 219 spisu) a dôsledky z toho plynúce, nie sú predmetom tohto konania, a preto uvedené odvolacie námietky nemohol súd akceptovať.

Z uvedených dôvodov rozhodol prvostupňový súd správne, ak určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni žalovaným je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá.

So zreteľom na uvedené odvolací súd postupom podľa § 219 ods. 1, 2 O.s.p. potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny.

Žalovaný trval na vytýčení ústneho pojednávania v odvolacom konaní. V zmysle ust. § 214 ods. 1 O.s.p. na prejednanie odvolania proti rozhodnutiu vo veci samej nariadi predseda senátu odvolacieho súdu pojednávanie vždy, ak je potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie, alebo súd prvého stupňa rozhodol podľa § 115a bez nariadenia pojednávania a je potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie, alebo ide o konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania alebo to vyžaduje dôležitý verejný záujem. Vzhľadom k tomu, že nenastala ani jedna z uvedených skutočností (odvolací súd neopakoval ani nedoplnil dokazovanie, prvostupňový súd vec prejednal a rozhodol na pojednávaní, nejedná sa o konanie vo veci diskriminácie a ani si to nevyžaduje dôležitý verejný záujem) odvolací súd postupoval v zmysle ust. § 214 ods. 2 O.s.p. a o odvolaní rozhodol bez nariadenia pojednávania.

O trovách prvostupňového aj odvolacieho konania rozhodne súd prvého stupňa, ktorý doposiaľ o trovách konania nerozhodol (224 ods. 4 O.s.p.)

Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.