

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 6Co/330/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4110225081
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 01. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marta Polyaková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2015:4110225081.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Marty Polyákovej a sudkýň JUDr. Lýdie Gálisovej a JUDr. Dagmar Podhorcovej, v právnej veci navrhovateľa: R.r. H. S., O., bydlisko: U., U. XXXX/X, zastúpený advokátom: JUDr. Ľudovít Štanglovič, so sídlom Šaľa, Jarmočná 2264/3, proti odporcovi: Fakultná nemocnica Nitra, so sídlom Nitra, Špitálska 6, o neplatnosť výpovede a náhradu mzdy, na odvolanie navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 24. apríla 2014 pod č. k. 19C/235/2010-420 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa m e n í takto:

Súd u r č u j e , že výpoveď odporcu daná navrhovateľovi je n e p l a t n á .

odôvodnenie:

Napadnutým medzitýmnym rozsudkom súd prvého stupňa zamietol návrh navrhovateľa, ktorým sa domáhal určenia, že výpoveď zo dňa 03.05.2010 v spojení s opravou zo dňa 04.05.2010, ktorá bola daná navrhovateľovi zo strany odporcu je neplatná. Zároveň rozhodol, že o náhrade mzdy a o trovách konania rozhodne súd v konečnom rozhodnutí. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že navrhovateľ pracoval u odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 16.09.2005 spolu s jej dodatkami. Z výpisu z operatívnej porady riaditeľa odporcu č. 8 zo dňa 28.03.2010 vyplýva, že na oddelení kliniky úrazovej chirurgie a ortopedie a neurochirurgického oddelenia je maximálny počet lôžok 62, pričom sa dáva do súladu počet lôžok so skutočnou lôžkovou kapacitou od 01.04.2010. Primár MUDr. T. X. a prednosta prof. MUDr. R. T. O., dňa 16.04.2010 predložili riaditeľovi odporcu návrh na skončenie pracovného pomeru v zmysle § 63 bod b/ Zákonníka práce s navrhovateľom s cieľom zvýšiť efektivnosť práce, pretože prišlo k zníženiu počtu ortopedických lôžok o 15. Na operatívnej porade riaditeľa č. 10 dňa 19.04.2010 bol tento návrh prejednaný a bol vyslovený súhlas so skončením pracovného pomeru navrhovateľa a to výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce alebo dohodou. Navrhovateľ prevzal výpoveď 03.05.2010, vyjadril nesúhlas s výpoveďou a následne dňa 04.05.2010 bola vykonaná oprava z dôvodu nesprávneho uvedenia plynutia výpovednej doby a nesprávneho uvedenia vyplatenia odstupného. Dňa 26.08.2010 zaslal navrhovateľ odporcovi nesúhlas s výpoveďou spolu so žiadosťou o ďalšie pridelovanie práce. Výpoveď bola prerokovaná s LOZ dňa 26.04.2010, toto združenie vyslovilo nesúhlas so skončením pracovného pomeru. Výpoveď bola prerokovaná aj s členmi SOZZaSS pri FN Nitra dňa 20.04.2010, ktorí vzali žiadosť na vedomie. Právne svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 63 ods. 1 písm. b/ a § 74 Zákonníka práce. Navrhovateľ sa domáhal určenia neplatnosti výpovede, pričom ako dôvod neplatnosti namietal, že výpoveď nebola prerokovaná z Lekárskym odborovým združením. Na základe vykonaného dokazovania ako aj listinných dôkazov bolo preukázané, že výpoveď bola prerokovaná s poukazom na § 71 Zákonníka práce aj s Lekárskym odborovým zväzom pri Fakultnej nemocnici Nitra dňa 26.04.2010, ako aj závodným výborom SOZZaSS pri FN Nitra, s ktorým má odporca uzatvorenú kolektívnu zmluvu. Navrhovateľ ďalej tvrdil, že výpoveď je neplatná aj z dôvodu, že mu nebola ponúknutá iná vhodná práca. V tomto smere

súd vykonal dokazovanie a mal za preukázané, že na základe výpisu z operatívnej porady riaditeľa FN Nitra zo dňa 29.03.2010 došlo k zníženiu počtu lôžok na Klinike úrazovej chirurgie a ortopedie. Bol preto splnený predpoklad na výpovedný dôvod a to organizačná zmena, o ktorej zamestnávateľ písomne rozhodol. Bola tiež preukázaná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Súd poukazuje na to, že pri výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ a súd nemôže toto rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Tiež bolo preukázané, že po skončení pracovného miesta odporca nevytvoril zrušené pracovné miesto a na toto miesto neprijal nového zamestnanca. Navrhovateľovi bola predložená pracovná náplň zo dňa 12.06.2009. Mal za preukázané, že odporca nemal pre navrhovateľa inú vhodnú prácu, ktorá by zodpovedala jeho schopnostiam a kvalifikácii. Poukázal na záznam z osobného jednanie zo dňa 03.09.2010, kde riaditeľ oznámil vedúcim zamestnancom list navrhovateľa s tým, nech sa vyjadria, či majú možnosť ho zamestnať. Všetci sa vyjadrili negatívne. Z uvedených dôvodov považoval návrh navrhovateľa za nedôvodný, pretože bolo preukázané, že došlo k organizačnej zmene. Odporca ponúkol navrhovateľovi inú vhodnú prácu, túto svoju ponukovú povinnosť vhodnej práce si splnil. Preto rozhodol medzitymným rozsudkom tak, že návrh zamietol a o náhrade mzdy a trovách konania bude rozhodovať v konečnom rozhodnutí.

Rozsudok súdu prvého stupňa napadol v zákonnej lehote odvolaním navrhovateľ a domáhal sa jeho zrušenia a vrátenia veci súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, prípadne zmeny a vyhovenia návrhu. Svoje odvolanie odôvodnil postupom podľa § 205 ods. 2 písm. a/, b/, f/ OSP. V dôvodoch svojho odvolania uviedol, že poukazuje na nesprávne skutkové zistenie, ku ktorému dospel súd prvého stupňa v odôvodnení rozhodnutia k splneniu tzv. ponukovej povinnosti v zmysle ust. §63 ods. 2 písm. d/ Zákonníka práce. Zákonník práce vychádza z logiky, že ak ide o výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce, tak najprv sa prijíma organizačná zmena zamestnávateľa o nadbytočnosti zamestnanca, potom má zamestnávateľ ponúknuť zamestnancovi inú, pre neho vhodnú prácu a následne môže byť daná zamestnancovi výpoveď. V predmetnom prípade organizačná zmena bola prijatá dňa 19.04.2010, výpoveď doručená 03.05.2010 a opravená 04.05.2010, avšak pracovná náplň mala byť predložená navrhovateľovi 12.06.2009, teda ešte pred prijatím organizačnej zmeny. Z napadnutého rozhodnutia ani nie je zrejmé, že súd prvého stupňa považuje túto pracovnú náplň, zo dňa 12.06.2009 za splnenie si ponukovej povinnosti. Túto pracovnú náplň však nie je možné považovať za ponúknutie inej vhodnej práce pre navrhovateľa v spojitosti s výpoveďou zo dňa 03.05.2010. Rozhodnutie súdu prvého stupňa je nepreskúmateľné aj v tom, že nedáva jasne odpoveď na otázku, či na jednej strane dospel k záveru, že odporca ponúkol navrhovateľovi inú vhodnú prácu, alebo na strane druhej mu taká práca nebola ponúknutá, pretože inú vhodnú prácu pre navrhovateľa ani nemal. Kumulácia týchto záverov popri sebe logicky neobstojí. Namietal tiež zistenie súdu prvého stupňa, že v konaní bola preukázaná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Podľa jeho názoru tu absentuje príčinná súvislosť. Podnet na prijatie organizačnej zmeny vzišiel od prof. MUDr. X., ktorý odporúčal ukončiť pracovný pomer s navrhovateľom z časového obdobia ešte pred prijatím organizačnej zmeny. Potom rozhodnutie prof. MUDr. X. bolo podkladom pre organizačnú zmenu, čo vylučuje samotnú potrebu prijatia organizačnej zmeny v znižovaní počtu lekárov. Sporná zostáva aj otázka, akú nadbytočnosť práce odporca pociťoval, keď mesiac pred výpoveďou prijal na dané pracovné miesto nového zamestnanca a to MUDr. R. T.. Z uvedeného vyplýva, že nadbytočnosť navrhovateľa nie je v dôsledku organizačnej zmeny a súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov z nesprávnym skutkovým zisteniam. Nesúhlasil ani s názorom súdu, že v konaní nebolo preukázané, že by odporca mal pre navrhovateľa inú vhodnú prácu. Za inú vhodnú prácu sa v danom prípade považuje najmä pracovné miesto zdravotnej sestry, pomocného personálu, lekára bez špecializácie, lekára so špecializáciou v odbore chirurgia alebo traumatológia. Navrhovateľ mal dostatočné kvalifikačné predpoklady na obsadenie minimálne pracovnej pozície lekárov, ktorých odporca prijal počas plynutia výpovednej doby až do skončenia pracovného pomeru. Išlo o pracovné miesta, na ktoré navrhovateľ spĺňal kvalifikačné predpoklady a bolo povinnosťou odporcu takúto prácu mu ponúknuť. Poukázal na uzatvorené pracovné zmluvy, ktoré odporca uzatvoril s lekármi v čase keď začala plynúť výpovedná lehota navrhovateľovi, napr. 01.06.2010 s MUDr. J. X. lekárom bez špecializácie, čo znamená, že uvedenú pracovnú pozíciu mohol vykonávať i navrhovateľ a teda táto mu mohla a mala byť ponúknutá. V rozhodujúcom období teda bol daný predpoklad na splnenie ponukovej povinnosti odporcu, ku ktorej však nedošlo. Z uvedených dôvodov súd prvého stupňa na základe vykonaných dôkazov opätovne dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam. Prvostupňový súd tiež nesprávne odkazoval na záznam z osobného jednanie dňa 03.09.2010, ktoré považoval za akúsi ponuku zo strany odporcu, pretože tento záznam spadá do obdobia po uplynutí výpovednej lehoty, preto nemožno považovať a vykladať ako splnenie tzv. ponukovej povinnosti. Preto je tu splnený odvolací

dôvod podľa § 205 ods. 1 písm. f/ OSP. V závere uviedol, že z vykonaného dokazovania bolo nesporne preukázané, že odporca v rozhodujúcom období (jún - november 2010) potreboval presne taký druh činnosti, ktorý vykonával aj navrhovateľ, a teda v zmysle citovaného výkladu neexistoval výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. V sporoch o skončenie pracovného pomeru je dôkazné bremeno o splnení podmienok platnej výpovede na zamestnávateľovi, teda odporcovi. V tomto smere však neboli odporcom preukázané hmotnoprávne podmienky výpovede, konkrétne nepreukázal splnenie tzv. ponukovej povinnosti a ani skutočnosť, že nemal pre navrhovateľa iné vhodné pracovné miesto. Z uvedeného vyplýva, že hmotnoprávne podmienky výpovede splnené neboli.

K odvolaniu sa vyjadril odporca, ktorý navrhol rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť. Uviedol, že súd vykonal všetky dôkazy v danej veci, správne vyhodnotil skutkové zistenia a vec správne právne vec posúdil. Čo sa týka uzatvorenia pracovného pomeru s MUDr. T., toto vyplýva a nadväzuje na konkurzné konanie, ktorého bol úspešným uchádzačom a následne mohol zastávať funkciu prednostu kliniky. Nestotožnil sa s tvrdením navrhovateľa vo veci doručovania pracovnej náplne a dôrazne sa ohradil voči útoku, že by sa jednalo o vyprodukované jednanie. Odporca postupoval výlučne a v súlade so zákonnou úpravou Zákonníka práce. Snažil sa vo veci jednať aj po podaní výpovede, o čom svedčia práve aj záznamy z jednaní vo veci ďalšieho možného zamestnávania navrhovateľa.

K odvolaniu sa vyjadril navrhovateľ, ktorý opätovne navrhol rozsudok súdu prvého stupňa zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Opätovne uviedol, že navrhovateľ mohol vykonávať pozície a práce, na ktoré boli prijatí lekári, na ktoré pracovné pomery poukázal vo svojom odvolaní. Odporca sa napokon k týmto skutočnostiam nevyjadruje. Zdôraznil, že poukazovanie na vznik pracovného pomeru MUDr. T. (asi mesiac pred výpoveďou danou navrhovateľovi) je relevantné. Na tieto pracovné pomery treba nazerať cez otázku opodstatnenosti organizačnej zmeny a nadbytočnosti navrhovateľa, ktorá nebola preukázaná. Pokiaľ ide o doručovanie pracovných náplní, nič nebránilo odporcovi, aby ich doručoval prostredníctvom poštovej služby doporučené. Samotné pracovné náplne však nemožno kvalifikovať ako splnenie tzv. ponukovej povinnosti, keďže predchádzajú výpovedi z 03.05.2010. Tiež hodnotenie výpovede navrhovateľa na poslednom pojednávaní je nepodstatné, pretože odporca sa nemôže odvolávať na to, aké pracovné miesto chcel navrhovateľ po výpovedi v rámci hľadania zamestnania u iného zamestnávateľa získať za účelom trvalého a pravidelného príjmu. Odporca nepostupoval pri daní výpovede v súlade so Zákonníkom práce, preto je výpoveď neplatná.

Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 OSP) po zistení, že odvolanie bolo podané účastníkom konania a v zákonom stanovenej lehote (§ 201, § 204 ods. 1 OSP) a zistení, že odvolanie spĺňa náležitosti § 205 a nasl. OSP byť viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 212 ods. 1 OSP), prejednal vec na odvolacom pojednávaní (§ 214 ods. 1 písm. a/ OSP) a dospel k záveru, že prvostupňový súd na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 213 ods. 3, 4 OSP) a dospel k záveru, že odvolanie navrhovateľ je dôvodné. Napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa pre nesprávne právne posúdenie podľa § 220 OSP zmenil.

Navrhovateľ sa podaným návrhom domáhal určenia neplatnosti výpovede danej mu odporcom dňa 03.05.2010 v spojení s jej opravou zo dňa 04.05.2010 z dôvodu, že navrhovateľ sa nestal pre odporcu nadbytočným, pretože činnosti, ktoré vykonával podľa pracovnej zmluvy sa u odporcu vykonávajú aj naďalej, teda u odporcu neodpadla potreba zamestnávať odborne spôsobilého pracovníka na jeho výkon. Odporca potom, ako navrhovateľovi doručil výpoveď z pracovného pomeru, prijal do zamestnania nových zamestnancov a to aj na výkon pracovných činností, ktoré spadali pod pracovnú náplň navrhovateľa. Odporca oznámil navrhovateľovi, že nemá pre neho inú vhodnú prácu, avšak následne prijal nových zamestnancov na pracovné pozície, ktoré boli vhodné aj pre navrhovateľa. Súd prvého stupňa svoje rozhodnutie založil na tom právnom závere, že výpoveď spĺňa tak všetky hmotnoprávne podmienky ako aj skutočnosť, že u odporcu prebehla organizačná zmena a v dôsledku tejto organizačnej zmeny sa navrhovateľ stal nadbytočným a naviac odporca navrhovateľovi ponúkol inú vhodnú prácu. S takýmto právnym posúdením súdu prvého stupňa sa odvolací súd nestotožňuje a považuje ho za nesprávne.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným 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.

V zmysle ust. § 61 ods. 2 prvej vety Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z taxatívne stanovených dôvodov. Ak sa zamestnanec stane nadbytočných vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo iných organizačných zmenách ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (v znení účinnom v čase dania predmetnej výpovede). Stačí v danom kontexte iba poznamenanie, že splnenie povinnosti vyplývajúcej pre zamestnávateľa z ust. § 63 ods. 2 Zákonník práce je (ďalšou) hmotnoprávnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného výpovedného dôvodu. Predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce sú:

- existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene - nadbytočnosť zamestnanca a - príčinná súvislosť (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 menšom rozsahu. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným.

V preskúvanom prípade odporca dal navrhovateľovi výpoveď dňa 03.05.2010, kde ako dôvod výpovede uvádzal písomné rozhodnutie riaditeľa Fakultnej nemocnice Nitra o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce v nadväznosti na písomné rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa 19.04.2010, podľa ktorého malo dôjsť dňom 30.04.2010 k zrušeniu pracovného miesta lekára na Klinike úrazovej chirurgie a ortopédie. Ako dôkaz predložil výpis z operatívnej porady riaditeľa č. 10 zo dňa 19.04.2010 (čl. 55 spisu), kde operatívna porada prejedнала návrh prednostu a primára Kliniky úrazovej chirurgie a ortopédie FN Nitra na skončenie pracovného pomeru s navrhovateľom z dôvodu zníženia počtu lekárov na uvedenej klinike ku dňu 30.04.2010. Takýto výpis z operatívnej porady nemožno považovať za rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene. Samotný odporca na pojednávaní potvrdil, že operatívna porada je len poradný orgán riaditeľa, a preto výpis z tejto operatívnej porady nenahrádza rozhodnutie o organizačnej zmene. Pokiaľ ide o formu rozhodnutia o organizačnej zmene, Zákonník práce tu vyžaduje písomnú formu rozhodnutia, jej nedodržanie ju však nepostihuje neplatnosťou. Odporca poukazuje na výpis z operatívnej porady riaditeľa č. 8 z 29.03.2010 (čl. 53 spisu), kde operatívna porada dáva do súladu počty lôžok so skutočnou lôžkovou kapacitou, počnúc dňom 01.04.2010. Ani tento výpis z operatívnej porady riaditeľa nemožno považovať za rozhodnutie o organizačnej zmene. Samotné výpisy z operatívnej porady č. 8 a 10 riaditeľa FN Nitra si navzájom odporujú, keď podľa výpisu z operatívnej porady č. 8 malo dôjsť k zníženiu počtu lôžok počnúc dňom 01.04.2010, pričom podľa výpisu z operatívnej porady č. 10 došlo k zníženiu počtu lekárov na Klinike úrazovej chirurgie a ortopédie ku dňu 30.04.2010. Samotné tieto nezrovnalosti vzbudzujú pochybnosti o tom, či vôbec u odporcu k organizačnej zmene došlo. Po doplnení dokazovania na odvolacom súde odporca nevedel uviesť, koľko lekárov na KÚCHO pred organizačnou zmenou pracovalo, v akom zaradení, v akej atestácii a konkrétne aké miesto sa rušilo, koľko lekárov na uvedenom oddelení zostalo pracovať po organizačnej zmene. Dôkazné bremeno na preukázanie, že k organizačnej zmene došlo je vždy na zamestnávateľovi a tento podľa názoru odvolacieho súdu dôkazné bremeno o organizačnej zmene neunesol. Z uvedených dôvodov sa odvolací súd nestotožnil s názorom súdu prvého stupňa, že u zamestnávateľa organizačná zmena nastala.

I napriek tomu, že zaujal takýto názor, skúmal i ďalšie hmotnoprávne predpoklady platnosti výpovede. Ďalším hmotnoprávnym predpokladom platnosti výpovede je v zmysle ust. § 74 Zákonníka práce povinnosť zamestnávateľa výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je takáto výpoveď neplatná. V tomto smere sa odvolací súd nestotožňuje s námietkou navrhovateľa, že výpoveď nebola platne prerokovaná so zástupcami zamestnávateľa. Z predložených listinných dôkazov bolo jednoznačne preukázané (čl. 57 spisu), že zamestnávateľ požiadal Slovenský odborový zväz pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb FN Nitra dňa 19.04.2010 o prerokovanie výpovede s navrhovateľom, ktorý sa mal stať nadbytočným na základe rozhodnutia riaditeľa zo dňa 19.04.2010 z dôvodu zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú, len ak je pri prerokovaní výpovede dôvod výpovede vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov sa musí

uskutočniť vždy vo vzťahu ku konkrétnemu výpovednému dôvodu, pričom za platnú možno považovať len výpoveď, ktorej dôvod je totožný s výpovedným dôvodom uvedeným pri prerokovaní výpovede zamestnávateľa zástupcami zamestnancov. Z hľadiska povinnosti prerokovať výpoveď zamestnávateľa „vopred“ treba uviesť, že hmotnoprávna podmienka v zmysle § 74 Zákonníka práce je splnená, ak odborový orgán prerokuje výpoveď predtým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejavil vôľu skončiť s ním jednostranne z určitého výpovedného dôvodu pracovný pomer. Pokiaľ bola takto výpoveď „vopred“ prerokovaná, môže zamestnávateľ vychádzať z jej prerokovania dovtedy, kým trvá výpovedný dôvod, ku ktorému sa vzťahuje tak výpoveď, ako aj hmotnoprávna podmienka výpovede - jej prerokovanie zástupcami zamestnancov. Len ak zamestnávateľ v čase od prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov do prejavenia svojej vôľe voči zamestnancovi chce v porovnaní už z prerokovaním výpoveďou zmeniť výpovedný dôvod, či už v dôsledku toho, že zamestnancovi chce dať výpoveď na základe iného zákonného ustanovenia alebo v dôsledku toho, že mu výpoveď chce dať na základe iného skutkového podkladu, musí výpoveď prerokovať so zástupcami zamestnancov, pretože v tomto prípade so zreteľom na uvedené zmeny by išlo o novú výpoveď. Pokiaľ však k takýmto zmenám nedôjde, nevyžaduje sa (nové prerokovanie) výpovede, ak v nej uplatnený výpovedný dôvod už bol prerokovaný zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 Zákonníka práce a jedinou odlišnosťou listiny, ktorá obsahuje zástupcami zamestnancov prerokovanú výpoveď a listiny, ktorá obsahuje zamestnancovi danú výpoveď je, ako v danom prípade, výška zamestnancovi poskytnutého odstupného a dĺžka výpovednej doby. V tomto prípade nemusí byť predmetom prerokovania zo strany zástupcov i tento dodatok k výpovedi, zo dňa 04.05.2010 tak, ako namietá navrhovateľ. Závodný výbor SOZZaSS pri FN Nitra prerokoval žiadosť FN Nitra o ukončení pracovného pomeru s navrhovateľom a túto žiadosť vzal na vedomie tak, ako to vyplýva z listinného dokladu na čl. 58 spisu. Odporca mal uzatvorenú kolektívnu zmluvu s uvedeným orgánom. Okrem toho odporca požiadal o prerokovanie výpovede aj so zástupcami LOZ pri FN Nitra, ktorí výpoveď prerokovali dňa 26.04.2010 (čl. 61 spisu) a ktorí sa vyjadrili, že s ukončením pracovného pomeru navrhovateľa nesúhlasia. V tejto súvislosti treba uviesť, že platnosť výpovede neovplyvňuje situácia, ak zamestnávateľ výpoveď prerokoval so zástupcami zamestnancov a tento v rámci prerokovania vyjadril negatívny postoj k zamýšľaným opatreniam. Je teda nerozhodné, či zástupca zamestnancov vyjadril kladný alebo záporný postoj, alebo vzal výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru na vedomie. Za tohto stavu treba prisvedčiť názoru odporkyne, že k účinnému prerokovaniu výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce došlo, keď zástupcovia zamestnancov sa oboznámili s výpoveďou a vzali ju na vedomie, teda k splneniu hmotnoprávnej podmienky tohto právneho úkonu zamestnávateľa dochádza aj bez prerokovania vedeného formou výmeny názorov a dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

Ako ďalší dôvod neplatnosti výpovede navrhovateľ uvádza, že odporca si nespĺnil voči nemu ponukovú povinnosť. V zmysle ust. § 63 ods. 2 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: a/ zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, b/ zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú, pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

V danom prípade medzi účastníkmi nebolo sporné, že odporca neponúkol navrhovateľovi žiadne vhodné voľné pracovné miesto tak, ako vyplýva z výpovedí, ako aj zo záznamu z prerokovania výpovede s navrhovateľom na čl. 56 spisu, kde je jednoznačne uvedené, že FN Nitra neponúka žiadne vhodné voľné pracovné miesto. Súd prvého stupňa svoje rozhodnutie založil na tom, že navrhovateľovi bolo ponúknuté pracovné miesto, keď tento odmietol prevziať pracovnú náplň zo dňa 12.06.2009, avšak navrhovateľ túto pracovnú náplň odmietol. Zároveň však uviedol, že v konaní nebolo preukázané, že by odporca mal pre navrhovateľa inú vhodnú prácu, ktorá by zodpovedala jeho schopnostiam a kvalifikácii. Takéto odôvodnenie rozhodnutia súdu prvého stupňa je navzájom si odporujúce, nejasné a robí rozhodnutie nepreskúmateľným. V tomto smere treba prisvedčiť navrhovateľovi, že nemožno považovať za vhodnosť ponúknutej práce a to predloženie pracovnej náplne zo dňa 12.06.2009, ktorá bola daná takmer rok pred daním výpovede.

Pri dokazovaní splnenia ponukovej povinnosti vyplývajúcej z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce platí, že splnenie ponukovej povinnosti musí zásadne tvrdiť a preukázať zamestnávateľ. To znamená, že zamestnávateľ musí tvrdiť a dokázať, že zamestnancovi pred daním výpovede ponúkol inú, pre neho

vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. 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, že 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 (ide tu totiž o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať). Ak zamestnanec v konaní nevznesie proti tvrdeniu zamestnávateľa, že nemal ku dňu výpovede v mieste výkonu práce zamestnanca voľné pracovné miesto žiadne námietky, treba mať za to, že zamestnávateľom tvrdená skutočnosť je taká, ktorú účastníci nečinia spornou, a preto existenciu obsadených pracovných miest netreba jednotlivito dokazovať. Ak však zamestnanec v rámci procesnej obrany tvrdí, že ku dňu výpovede zamestnávateľ mal v mieste výkonu práce voľné pracovné miesta, stáva sa existencia obsadenosti zamestnancom označeného pracovného miesta spornou, z ktorého dôvodu ju treba samostatne dokazovanie. Splnenie bremena plnenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Nepostačuje, ak napr. len všeobecne uvedie počet voľných pracovných miest. Dôkazné bremeno preukázať, že zamestnancom označené pracovné miesto bolo ku dňu výpovede obsadené iným pracovníkom (napr. predĺžením pracovnej zmluvy), leží aj v tomto prípade na zamestnávateľovi. Preukázanie reálnej neexistencie obsadenosti pracovného miesta nemožno totiž od zamestnanca spravodlivo požadovať, lebo sa zásadne nedokazuje to, čo neexistuje, ale to čo existuje (existencia právnej skutočnosti).

Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Môže byť ňou aj práca na kratší pracovný čas a v danom prípade i práca lekára bez špecializácie. Navrhovateľ v tomto smere uniesol dôkazné bremeno, keď preukázal, že odporca uzatvoril pracovné zmluvy s inými lekármi minimálne dňa 01.06.2010 s MUDr. J. X. na Klinike FBLR a 01.06.2010 s MUDr. M. M., na očnej klinike. Odporca sa na odvolacom pojednávaní bránil, že v čase dania výpovede navrhovateľovi prebiehala systematizácia obsadzovania miest, pričom sa prihliada, či na klinike je potrebné nejaké miesto obsadiť. Zamestnávateľovi chodia žiadosti o prijatie do pracovného pomeru a to hlavne od absolventov lekárskeho fakúlt, ktorí sú priebežne volaní na pohovor a na základe tohto pohovoru je určitému uchádzačovi predložený predbežný súhlas o prijatie do zamestnania. Z uvedených dôvodov tvrdil, že zamestnávateľ nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom.

V tejto súvislosti odvolací súd udáva, že pracovné miesto, ktoré ku dňu dania výpovede zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce nebolo obsadené na základe pracovnej zmluvy, zostáva voľným pracovným miestom, na ktorom má zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať (§ 53 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce), i keď zamestnávateľ už pred uvedeným dňom vo vzťahu k tomuto pracovnému miestu písomne (v akceptačnom liste) potvrdil niektorému uchádzačovi o zamestnanie zámer obsadiť ním v budúcnosti predmetné pracovné miesto (3MCdo/14/2010-rozsudok NS SR). Ak teda odporca dal predbežný súhlas o prijatie do zamestnania minimálne u vyššie uvedených dvoch lekárov, ktorí boli prijatí do zamestnania v čase, keď navrhovateľovi začala plynúť výpovedná lehota, možno jednoznačne konštatovať, že disponoval voľným pracovným miestom, ktoré mohol navrhovateľovi ponúknuť. Keďže si nespĺnil svoju povinnosť, nebola naplnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede a preto aj z týchto dôvodov výpoveď je neplatná.

Súd prvého stupňa rozhodoval medzitémnym rozsudkom, pričom zároveň vo výroku uviedol, že o náhrade mzdy a o trovách konania rozhodne až v konečnom rozhodnutí. Tento výrok súdu prvého stupňa je nadbytočný, pretože automaticky vyplýva, že po rozhodnutí o určení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru v prípade, ak zamestnanec trvá na ďalšom zamestnaní a požaduje náhradu mzdy, je povinnosťou súdu prvého stupňa o náhrade mzdy rozhodnúť. Preto v ďalšom konaní súd prvého stupňa bude rozhodovať o uplatnenej náhrade mzdy zo strany navrhovateľa, vykoná vo veci potrebné dokazovanie a o jeho návrhu rozhodne.

Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Nitre pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.