

Súd: Okresný súd Nitra
Spisová značka: 9C/171/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4111225778
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 02. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Janka Benkovičová
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2015:4111225778.22

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra sudkyňou Mgr. Janou Benkovičovou v právnej veci navrhovateľa: O.. A. U., bytom C. XX, W. E., zastúpený: JUDr. Štefan Šimon, advokát, so sídlom Nitra, Párovská 42, proti odporcovi: Mesto Zlaté Moravce, Ul. 1. mája 2, Zlaté Moravce, IČO: 00 308 676, o určenie neplatnosti výpovede, náhradu mzdy a iné, takto

r o z h o d o l :

Súd určuje, že výpoveď daná navrhovateľovi dňa 18.3.2011 je neplatná.

O náhrade mzdy, o trovách konania a o určení, že pracovný pomer medzi navrhovateľom a odporcom ďalej trvá, bude rozhodnuté v konečnom rozhodnutí.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa podaným návrhom domáhal určenia neplatnosti výpovede, ktorá mu bola daná odporcom dňa 18.3.2011 a v zmysle ktorej mal skončiť pracovný pomer dňom 30.6.2011, pričom ako dôvod výpovede odporca vymedzil organizačnú zmenu, ktorá mala byť účinná od 14.3.2011 a došlo ňou k zrušeniu jeho miesta odborného referenta pre správu mestského majetku na bytovom oddelení, podnikateľské činnosti a správy mestského majetku a regionálnej politiky, pričom odporca mu neponúkol žiadnu inú vhodnú prácu, hoci tak mohol a bol povinný urobiť, navyše na jeho oddelenie boli prijatý počas výpovednej lehoty dvaja noví zamestnanci a predmetnú výpoveď odporca neprerokoval dňa 18.3.2011 so zástupcami zamestnancov, dal im iba zápisnicu z prerokovania podpísať, bez skutočného prerokovania.

Navrhovateľ žiadal návrhu vyhovieť, nakoľko dokazovaním bolo preukázané, že výpoveď je neplatná z dôvodu, že odporca jeho funkciu uvedenú v pracovnej zmluve nezrušil, pričom táto skutočnosť bola uvedená ako dôvod výpovede, počas výpovednej doby na ten istý druh práce a to isté oddelenie prijal odporca dvoch zamestnancov, preto ho mohol ďalej zamestnávať dohodnutými prácami a teda sa v zmysle rozhodnutia o organizačnej zmene stal nadbytočným, a teda dôvodom na skončenie pracovného pomeru neboli okolnosti uvedené v § 63 ods. 1 písm.b) Zákonníka práce. Ďalej uviedol, že v čase doručenia výpovede nebol oboznámený s obsahom rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré mu nebolo ani doručené a nebol oboznámený so skutkovým vymedzením dôvodov jeho výpovede, preto si odporca nesplnil povinnosť podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, dôvod výpovede musel skutkovo vymedziť, tak aby ho nebolo možné zameniť, táto skutková konkretizácia sa nedá z obsahu výpovede zistiť ani z výkladu prejavom vôle, preto ju považuje za neurčitú. Ďalej uviedol, že ponuka pracovného miesta v technických službách je pre platnosť výpovede irelevantná, pretože tieto nespádali pod odporcu, ale ide o samostatný subjekt, odporca nepredložil organizačné štruktúry zariadení na originálne kompetencie. Ďalej uviedol, že bývalá primátorka Ing. Ostrihoňová neprijímala žiadne svojvoľné zmeny v štruktúre zamestnancov a posledná zmena za jej pôsobenia prijatá bola dňa 15.12.2005, do skončenia jej funkcie v roku 2011 ďalšia zmena nebola prijatá. Namietal, že odporca nepredložil žiadnu organizačnú štruktúru

zariadení a to materskej školy, centra voľného času a podobne, pretože v zmysle dodatku súčasťou organizačnej štruktúry boli aj originálne kompetencie týchto zariadení, preto nikdy nebola vypracovaná štruktúra týchto zariadení, nemal ich vypracované a nevedel posúdiť ani voľné pracovné miesta ku dňu doručenia výpovede. Ďalej poukázal na výpoveď L. T. z iného konania. Uviedol, že ako vedúci mal k dispozícii organizačný poriadok, ktorého súčasťou boli organizačné štruktúry a zmeny organizačnej štruktúry odporcu, nikdy nemal zverejnenú v počítači organizačnú štruktúru pracovníkov ako vedúci. Vyjadril sa, že v pracovnom pomere u odporcu pôsobil od 1.3.2003 ako vedúci bytového oddelenia až do 7.2.2011, kedy bolo jeho menovanie zrušené. K zrušeniu jeho funkcie došlo po rozhovore s primátorom, ktorý uviedol, že jeho funkciu potrebuje a preto si dal dve podmienky, k čomu mal súhlas a preto si vybral miesto na tom istom oddelení, kde pôsobil najskôr ako vedúci. Poukázal na organizačnú štruktúru, ktorá mu bola odovzdaná a podľa ktorej na oddelení ľudských zdrojov bolo voľné jedno miesto referenta, pričom podľa neho sa rozhodnutie o organizačnej zmene nerealizovalo a v organizačnej štruktúre ku dňu 18.3.2011 je stále vedené jeho pracovné miesto ako aj ku dňu 1.6.2011, dvaja zamestnanci, ktorí boli prijatí na jeho prácu, nedošlo k zmene dohody o pracovných podmienkach a jeho pracovné zaradenie vo výpovedi je nesprávne formulované, pretože v jeho pracovnej náplni nebola správa majetku, táto je daná zákonom. Uviedol, že podľa informácie predsedníčky odborov, jeho výpoveď nebola prerokovaná, dali jej to iba podpísať. Namietal, že musel spĺňať kvalifikačné predpoklady v oblasti školstva pre výkon referenta na oddelení ľudských zdrojov, pretože kvalifikačné predpoklady vyžadujú vysokoškolské vzdelanie II. stupňa, ktoré spĺňal, odporca neuviedol osobitné predpoklady a v prípade ak osobitný predpis nevyžadoval tieto osobitné kvalifikačné predpoklady, by ich musel odporca špecifikovať zákonným ustanovením, čo ale neuviedol. Vyjadril sa, že mu naďalej po doručení výpovede a aj po údajnom zrušení miesta naďalej pridelovali prácu, čo je ďalším dôvodom pre tvrdenie, že sa nerealizovalo rozhodnutie o organizačnej zmene a dôkazom sú aj výplatné pásky. Ďalej poukázal na nesúlad medzi pracovnou zmluvou a organizačnou štruktúrou, pričom on nevykonával druh práce ohľadne správy majetku, čo ani v zmysle legislatívy nemohol a podľa informácii odporcu prijatý Ing. P. vykonával pozíciu referenta na bytovom oddelení, avšak v pracovnej zmluve mal uvedený druh práce ako samostatný odborný referent a on mal v pracovnej zmluve uvedené odborný referent oddelenia, ktoré by mali korešpondovať s organizačnou štruktúrou a navyše u O.. P. sa vyžadovalo vysokoškolské vzdelanie I. stupňa. Ďalej poukázal na prijatie zamestnankyne C. H., u ktorej sa vyžadovalo iba úplné stredné vzdelanie, pričom on mal aj vyššiu platovú triedu ako prijatí dvaja zamestnanci a vyššiu odbornú prax vo verejnej správe, ďalej uviedol, že podľa neho sa prerokovanie uskutočnilo vo vnútri odborovej organizácie a teda iba predseda tejto organizácie prerokoval výpovede so zástupcami zamestnancov, svedkyňa E. E. bola podľa neho nútená podpísať výpoveď. Ďalej uviedol, že podľa neho jeho pracovná náplň nebola prerozdelená nikomu a po zrušení funkcie vykonával práce v zmysle pracovnej náplne, pri tej istej obsahovej náplni oddelenia nikdy neklesol stav pracovníkov pod 5. Poukázal na to, že ďalšie voľné miesto spočívalo vo funkcii - agenda právnicka úradu, ktorú vykonával pracovník so stredoškolským vzdelaním, ktoré bolo v čase výpovede voľné, taktiež poukázal na ďalšie voľné pracovné miesto a technická podpora pri tvorbe programov na oddelení ľudských zdrojov, nakoľko D.. O. uviedla, že zamestnanec P. u nej nepracoval, avšak podľa organizačnej štruktúry je zamestnancom daného oddelenia. Potvrdil, že O.. P. bol k 1.6.2011 presunutý na oddelenie výstavby a tiež na rozdielne organizačné štruktúry predložené odporcom. Ďalej uviedol, že v katalógoch pracovných činností sa odporca vyjadril, že referent - právnik úradu má mať vysokoškolské vzdelanie, avšak v katalógu sa neuvádzajú na pracovných činnostiach bližšia špecifikácia iba kvalifikačné predpoklady a to vysokoškolské vzdelanie I. stupňa, bez zamerania, neuvádza sa právnické vzdelanie iba druh vzdelania. Navrhovateľ uviedol, že O.. P. je absolventom tej istej vysokej školy a fakulty a po jeho odchode ho ako jediný vedel zastúpiť pri usporiadaní majetku mesta, nevykonávali totožné práce a navyše O.. P. nemal program Geoplót, spolupracovali spolu, pretože duplicitne túto úlohu uložili jemu aj vedúcej a ním spracované návrhy predkladala zastupiteľstvu. Ďalej uviedol, že bod 4 pracovnej náplni je totožný ako u O.. P. a ako odborný referent mohol vykonávať všetky práce obsahovej náplne oddelenia.

Právny zástupca navrhovateľa sa ani na jedno z pojednávaní nedostavil, navrhovateľ súhlasil, aby pojednával v jeho neprítomnosti a preto súd podľa § 101 ods. 2 OSP pojednával v jeho neprítomnosti.

Odporca žiadal návrh zamietnuť, nakoľko výpoveď daná navrhovateľovi obsahuje všetky náležitosti, ktoré sú totožné aj s argumentáciou v spore vedenom pod sp.zn. 19C/171/2011, výpoveď je určitá a dôvod je skutkovo vymedzený, takže nebolo možné ho zameniť s iným dôvodom, teda išlo o dôvod spočívajúci v nadbytočnosti na základe organizačnej zmeny, ktorou sa zrušilo 7 pracovných miest u odporcu, táto bola riadne prerokovaná s odborovou organizáciou, čoho dôkazom sú zápisnice

o prerokovaní organizačnej zmeny a výpovedí jednotlivých zamestnancov, čo potvrdili aj členovia základnej organizácie SLOVES, za ktorú konala E. E. a táto výpoveď prerokovala XX.X.XXXX, pričom nehovorila v konaní pravdu, je nedôveryhodná. Uviedol, že pre navrhovateľa nemal žiadne iné voľné pracovné miesta, pričom z organizačných štruktúr vyplynulo, že voľnými miestami boli iba referent pre agendu právnik a školstvo - originálne kompetencie, ktorých obsah pracovných činností bol preukázaný náplňami ďalších zamestnankýň a navrhovateľ nemal potrebné odborné skúsenosti ako aj prax, teda nemohol plniť pracovné činnosti podľa týchto pracovných miest a neboli pre neho ani vhodné, nemal právnické, pedagogické vzdelanie či prax. Ďalej uviedol, že práca kuriča, údržbára a šoféra bola zrušená rozhodnutím odporcu zo dňa 17.1.2011 a tieto miesta sa nevyskytovali ako voľné v žiadnej organizačnej štruktúre predloženej ním s tým, že navrhovateľom predložená štruktúra zo dňa 4.3.2011 nebola zverejnená na oficiálnej stránke teda nie je oficiálna, vykazovala navyše nepresnosti v pracovných pozíciách, pretože u odporcu nebolo voľné miesto ani referenta pre technickú pomoc pri tvorbe programov, či iné pracovné miesta. Ohľadne pridelovania práce navrhovateľovi počas výpovednej doby poukázal na judikatúru súdov, podľa ktorej je povinný zamestnávateľ počas plynutia výpovednej doby pridelovať zamestnancovi prácu a zavŕšeniu organizačnej zmeny do dochádza až uplynutím výpovednej doby. Poukázal na skutočnosť, že vypočuté svedkyňa E. E. bola daná výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny a neuspokojivé pracovné povinnosti, keďže mala nezrovnalosti ohľadne financií vo vedení odborovej organizácie, v dôsledku čoho bola proti nej podaná žaloba o zaplatenie sumy. Vyjadril sa, že hlavnou náplňou P. H. bolo vypracovanie kúpnych zmlúv. Poukázal na výpovede svedkov, že organizačná zmena bola prerokovaná s odbormi a aj z ďalšieho spisu je možné vyvodiť dôveryhodnosť, ktorí sú zamestnancami. V priebehu konania uviedol, že pracovné miesto technická podpora pri tvorbe programov nebolo voľné, nakoľko bolo obsadené zamestnancom O.. P., ktorý bol na túto prácu prijatý v čase, keď spadala pod oddelenie pre ľudské zdroje a po organizácii bola táto pozícia presunutá na oddelenie výstavby, čo zobrazuje aj organizačná štruktúra k 1.6.2011, kedy sa jeho funkcia zmenila na agendu dopravy a na jeho miesto bola prijatá zamestnankyňa R. v prvej polovici roku 2011. Vyjadril sa, že zamestnankyňa R. bola najskôr evidovaná na ÚP a cez projekt bola prijatá do pracovného pomeru, avšak výpovede toto miesto nebolo voľné. Ohľadne funkcie referenta - agenda právnik uviedol, že túto vykonávala zamestnankyňa U., s ktorou bol ukončený pracovný pomer k 5.6.2009, zamestnankyňa T. pracovala na oddelení výstavby v agende drobné stavby a S. na sekretariáte primátora ako sekretárka, teda nepracovali v pozícii referenta, dve právničky boli podľa organizačnej štruktúry v roku 2009 a na ich prácu sa vyžadovalo vysokoškolské právnické vzdelanie čoho dôkazom je aj katalóg pracovných činností, ďalej sa vyjadril, že s prvou organizačnou štruktúrou disponujú až od 18.3.2011, v predchádzajúcom období mal kompetenciu schvaľovania organizačnej štruktúry primátor, avšak nemá o tom vedomosť a nedisponuje príslušnými dokladmi, pričom aj v tej dobe schvaľovalo organizačnú štruktúru mestské zastupiteľstvo a pracovné pozície boli obsadené zamestnancami tak, že mali iné pracovné náplne, ktoré nezodpovedali organizačným štruktúram. Uviedol, že nový primátor od roku 2011 vykonával organizačné zmeny, čo sa zobrazilo aj v organizačných štruktúrach, ktorú zobrazili k 1.6.2011, k mesiacu marec 2011 nedisponujú organizačnou štruktúrou, navrhovateľom predložená štruktúra nie je presná, nebola zverejnená na stránke odporcu, bola vyhotovená na žiadosť navrhovateľa, k marcu 2011 ju nevedli a predložili ju iba na žiadosť súdu, preto nie je opatrená podpisom a pečiatkou a ani personalista nedisponoval štruktúrou, ktorú predložil navrhovateľ. Uviedol, že ani štruktúra, ktorá bola súčasťou organizačného poriadku nezodpovedala skutočnosti a aj ním predložená štruktúra z 18.3.2011 obsahuje chyby ohľadne zaradenia referenta O.. P., ktorý mal byť na oddelení výstavby a na jeho mieste mala byť uvedená O.. R., dopravu mala na starosti zamestnankyňa P. podľa pracovnej zmluvy, ktorá je aj správne uvedená na referáte dopravy, teda nepresnosti boli odstránené zobrazením organizačnej štruktúry zo dňa 18.3.2011 okrem zamestnanca O.. P.. Poukázal na to, že aj z výsluchov svedkov bolo preukázané, že voľné bolo miesto iba na oddelení ľudských zdrojov a miesto pre agendu právnik. Vyjadril sa, že podľa pracovnej náplne O.. P. mal evidovať majetok mesta, zisťovať a usporiadať majetok, zabezpečovať listinné doklady ako listy vlastníctva spracovávať výstupy z tohto majetku v tabuľkovej forme a pripravovať podklady pre rokovanie mestského zastupiteľstva, rôzne oznámenia a ponuky na predaj nehnuteľností, podmienky pre záujemcov o prenájom majetku, podmienky pre obchodnú verejnú súťaž, nájomné zmluvy a podobne. Vyjadril sa, že pracovná náplň navrhovateľ a s týmto zamestnancom bola rozdielna, nakoľko O.. P. dával konkrétne stanoviská k žiadosťiam, pričom navrhovateľ spolupracoval pri vyjadrovaní, zabezpečoval určité podklady pre vyjadrenia sa k žiadosťiam, navrhovateľ používal údaje z informačných systémov a komunikoval s katastrálnym úradom, O.. P. zisťoval evidenciu nehnuteľného majetku, jeho zoznam, cez kataster, pričom navrhovateľ zisťoval právne vzťahy k nehnuteľnostiam a O.. P. mal dať do poriadku evidenciu mestského majetku, teda navrhovateľ

iba spolupracoval pri usporiadaní majetku, ale ho neusporadúval a preto odporca vytvoril miesto za účelom usporiadania majetku.

Svedkyňa E. E. uviedla, že navrhovateľ je bývalý kolega, pretože u odporcu bola zamestnaná ako pokladník a predseda základnej organizácie s tým, že jej pracovný pomer bol ukončený výpoveďou pre porušenie pracovnej disciplíny. Vyjadrila sa, že zmena organizačnej štruktúry bola prerokovaná u odporcu, zníženie počtu zamestnancov a výpovede neboli prerokované a i keď obdržali žiadosť o prerokovanie výpovede navrhovateľa a ďalších, neboli však prerokované, zápisnica jej bola predložená len na podpis, i keď sa prerokovanie neuskutočnilo, bola nútená podpísať zápisnicu s tým, že v iných prípadoch takto nepostupovali. Vyjadrila sa, že mala nezhody v pokladni a v čase predloženia zápisnice z prerokovania na podpis už mala prvé napomenutie za porušenie pracovnej disciplíny. Uviedla, že v situácii zamestnanca E. sa vyjadrila len na prvom stretnutí pri prerokovaní organizačnej zmeny, ona nevyhotovila zápisnicu z prerokovania výpovedí, nebola prítomná a ani neuviedla stanovisko odborovej organizácie, zasadnutie výboru sa konalo 8.3.2011, kedy boli prerokované len organizačné zmeny, teda zmeny organizačnej štruktúry, v dôsledku nových volieb prestala vykonávať funkciu predsedníčky odborovej organizácie.

Svedok O.. H. P. uviedol, že je v pracovnom pomere odporcu od 18.4.2011 ako samostatný odborný referent na oddelení bytovom, podnikateľskej činnosti a správy majetku s tým, že mal vykonávať pasportizáciu majetku mesta, teda zistiť kto a aké nehnuteľnosti má v správe, v prenájme, mal spolupracovať s navrhovateľom, ktorý mal údaje z programov Wiscan a Geoplot a dával mu tieto údaje, dali sa z nich vyhotoviť listy vlastníctva a snímky z katastrálnej mapy, ktoré mu poskytol navrhovateľ a následne on ich spracoval, odovzdal v tabuľkovej forme, vyjadril sa, že nevypracovával koncepty kúpnych zmlúv, spracovával kompletný zoznam majetku a keď zistil, že nehnuteľnosti neboli zapísané, tak napísal podklady pre kataster ohľadne ich zápisu, ďalej uviedol, že po jeho nástupe vedúca rozdelila úlohy podľa ktorých mu mal dať navrhovateľ podklady a on ich spracoval a následne odovzdal, pričom po odchode navrhovateľa pracoval s programom Geoplot a aj Wiscan, prevzal počítač navrhovateľa a prešiel do jeho kancelárie, ďalej uviedol, že jemu neboli odovzdané všetky žiadosti o odpredaj a kúpu nehnuteľností, pretože sa zameril na pasportizáciu majetku, spracovanie majetku v tabuľkovej forme, riešil aktualizáciu nových všeobecne záväzných nariadení, nevybavoval agendu cestovného ruchu.

Svedkyňa C. H. uviedla, že je zamestnaná u odporcu od 1.6.2011 na oddelení správy majetku mesta, ktoré je bývalým oddelením bytovým a podnikateľských činností, ako referent s tým, že má v pôsobnosti vymáhanie daňových a nedaňových pohľadávok, ktorú pred ňou nikto nevykonával, má ukončené vysokoškolské vzdelanie I. stupňa, ktoré však nemala v čase začatia pracovného pomeru. Vyjadrila sa, že nedoplatky zisťovala zo systému, kde boli uvedené nájomné zmluvy a podklady následne odovzdávala na právne oddelenie, na jej pozíciu sa vyžadovalo stredoškolské vzdelanie, pričom úlohy ktoré plnila, pred ňou nikto nevykonával a i keď sa v minulosti zasielali výzvy na nedoplatky, nebola kompletná dokumentácia, časť bola na ekonomickom oddelení.

Svedkyňa O.. D. E. uviedla, že od 8.2.2011 nastúpila ako vedúca bytového oddelenia, podnikateľské činnosti, kde bol pred tým navrhovateľ vedúci, pričom navrhovateľ si vypracoval pracovnú náplň a uviedol si do nej v bode 6 cestovný ruch, s ktorou náplň sa doteraz nestretli a nerealizovala sa ani náplň podľa bodu 11. Uviedla, že navrhovateľ pracoval s programami Geoplot a Wiscan, robil kópie máp, informoval ju o žiadostiach občanov o kúpu, od navrhovateľa neobdržala žiadne stanovisko vyplývajúce podľa bodu 5 pracovnej náplne. Po nástupe nového prednostu bola potreba zmapovať majetok a bolo potrebné to spracovať v tabuľkovej forme, ktorú spracoval O.. P., pretože navrhovateľ by to nevedel urobiť, nebola mu táto úloha zadaná, O.. P. bol schopnejší po odbornej a technickej stránke, navrhovateľovi sa vytýkalo neplnenie pracovných povinností, nepožadoval zaškolenie s počítačom a mal rozdielnu náplň v bode 2 s náplňou O.. P.. Ďalej uviedla, že zamestnankyňa P. H. sa venovala vydávaniu rybárskych lístkov, teda išlo o inú náplň a po odchode navrhovateľa bol odovzdaný jeho počítač O.. P., tie isté programy mala aj P. H. v počítači, ďalej uviedla, že si nepamätá, že by bol navrhovateľ poverený pracovať na pasportizácii majetku v tabuľkovej forme a jeho náplň nebola totožná s náplňou O.. P., pretože mal v počítači iné systémy než O.. P., navrhovateľ neaktualizoval návrhy a žiadosti občanov k roku 2011 a jeho činnosti boli zastupiteľné P. H., ktorá ich aj následne prevzala.

Svedkyňa P. H. uviedla, že pracuje u odporcu na oddelení správy majetku, kde pracoval aj navrhovateľ a po obsadení pozície vedúcej novým zamestnancom, bola v kancelárii navrhovateľom, videla, že pracoval

s programom Wiscan a Geoplot a pomáhal jej riešiť niektoré problémy, nevykonávali spoločne zadanú úlohu, pričom ona vydávala rybárske lístky, osvedčenia, ktoré činnosti navrhovateľ nemal v náplni, po jeho odchode prebral programy O.. P..

Svedok D. M. uviedol, že je zamestnancom mestskej polície, teda ho zamestnáva odporca a telefonicky ho predsedníčka E. informovala o potrebe prejednávania výpovedí, preto sa stretli v zasadačke úradu, prítomní boli piati a to 8.3.2011 popoludní, kedy sa dozvedeli o organizačných zmenách, spísala sa zápisnica zo zasadnutia, mali sedenie s vedením odporcu, pričom vyhotovovali zápisnice zo zasadnutí. Ďalej uviedol, že sa vyhotovovala aj prezenčná listina zo zasadnutia, bol prečítaný zoznam zamestnancov, ktorí dostali výpovede a zaujali k nim stanovisko, konkrétne sa vyjadrili iba k osobe E..

Svedkyňa L. Z. uviedla, že ako zástupca odborov mali prejednať výpovede zamestnancov, ktoré aj boli prejednané na zasadnutí, kde sa zúčastnilo 7 osôb za prítomnosti E., M., E., P., pričom z vedenia nebol nikto prítomný, zápisnica zo zasadnutia ani prezenčná listina sa nevyhotovila, pretože E. uviedla, že bude rokovať s vedením mesta v ten istý deň, uviedla im mená ľudí, ktorých sa výpovede týkajú, vzali to na vedomie a ústne sa vyjadrili, pričom sa vyjadrili aj k osobe zamestnanca E., všetko bolo realizované ústne a na druhý deň sa dozvedeli, že súhlasili s výpoveďami, čo bolo v rozpore s vyjadrením, pretože ich vzali len na vedomie, chybou bolo, že nevyhotovili zápis zo zasadnutia, pričom v minulosti takéto sedenia pri výpovediach nerobili, išlo iba o jediné sedenie dňa 8.3.2012. Ďalej uviedla, že E. nie je dôveryhodná osoby E., pretože u nej zistili finančné nedostatky a bol s ňou rozviazaný pracovný pomer. Popierala tvrdenia E. o prejednaní výpovede proti bývalej zamestnankyni E. v inom spore.

Svedkyňa E. E. uviedla, že sa zúčastnila prerokovania výpovede so zamestnancami z organizačných dôvodov a to aj navrhovateľa, pretože E. zvolala zasadnutie 8.3.2011 o 13,00 hodine, kde boli členovia výboru, E. a ústne sa vyjadrili, že berú výpovede na vedomie, pričom E. spísala zápisnicu s vedením a uviedla im, že to vykoná na druhý deň, pričom sa dozvedeli o opaku a to zo zápisnice. Ďalej uviedla, že E. im oznámila všetky mená zamestnancov, vzali to na vedomie a ohľadne zamestnanca E. sa prihovorili vzhľadom na jeho pomery. Poukázala na to, že E. nebola zodpovedná a dôveryhodná osoba, mala neporiadok vo financiách a podali proti nej žalobu. Ďalej sa vyjadrila, že výpoveď E. nebola prerokovaná na závodnom výbore, čo vypovedala v súdnom spore.

Svedok D.. H. P. uviedol, že poskytoval pre odporcu právne služby od januára 2011 do januára 2012 s tým, že doklady pripravovala D.. R., tieto s ním konzultovala, na spoločnom stretnutí s vedením odporcu ako aj za odbory s E. aj ostatní členovia s tým, že bolo aj ďalšie stretnutie, vyhotovila sa zápisnica, ktorú E. podpísala. Ďalej uviedol, že najskôr bola prerokovaná organizačná zmena a až následne výpoveď, rozhodnutie o organizačnej zmene bolo začiatkom marca 2011, boli určite dve zasadnutia, na ktorých boli zástupcovia odborov a predstavitelia vedenia odporcu, z ktorých je vyhotovený písomný záznam, avšak neboli v jeden deň, každý zamestnanec bol prerokovaný osobitne, prítomná bola aj E.. Poukázal na publikovanie rozhodnutia o organizačnej zmene aj na internete, pričom podmienkou platnosti výpovede nie je doručenie predmetného rozhodnutia.

Svedkyňa H.. P. O. uviedla, že je zamestnancom odporcu v súčasnosti ako zástupkyňa materskej školy a pred tým ako vedúca oddelenia pre ľudské zdroje, ktorú vykonávala od roku 2002 do roku 2007 a od februára 2011 do októbra 2011, pričom na jej oddelení bolo voľné miesto samostatného odborného referenta pre školstvo na originálne kompetencie, ktorú pozíciu vykonávala ako vedúca z dôvodu úspory, mohol byť prijatý zamestnanec s humanitným pedagogickým vzdelaním, na danú pozíciu by mal mať zamestnanec pedagogické vzdelanie, na danom oddelení nebol žiadny zamestnanec s týmto vzdelaním, na inom oddelení bola zamestnankyňa U., T. nezastávala pozíciu referenta pre originálne kompetencie a náplňou voľného miesta bola poradensko-konzultačná činnosť pedagógov základných a materských škôl, taktiež na pol úväzku na jej oddelení pracovala O.. P., ktorý bol vedený ako referent výstavby, P. pre nich fyzicky nerobil i keď bol evidovaný na danom oddelení, na oddelení výstavby a neskôr bol prepustený, nedostával od nej žiadne úlohy a nevedela sa vyjadriť prečo v organizačnej štruktúre zo dňa 18.3.2011 nebolo uvedené pri voľnom mieste referenta, že ide o školstvo - originálne kompetencie, pretože v minulosti to tak bolo a do kompetencie tohto miesta spadala aj analýza v oblasti školstva, pracovná náplň z roku 2004 zodpovedala náplni referenta pre školstvo originálne kompetencie a to aj pre rok 2011.

Svedok O.. E. P. uviedol, že do pracovného pomeru nastúpil v roku 2010 so zaradením na oddelenie výstavby, doprava a jeho pracovný pomer bol ukončený vo februári, v marci 2012, pričom na oddelení pre ľudské zdroje nepracoval.

Predmetné rozhodnutie nadobudlo účinnosť od 14.3.2011. Zo zápisnice z prerokovania organizačnej zmeny s odborovým orgánom zo dňa 11.3.2011, ktorá bola opatrená podpisom predsedníčky závodného výboru E. E. a primátorom odporcu O.. H. A. vyplýva, že táto organizačná zmena bola prerokovaná dňa 11.3.2011, týkala sa oddelenia bytového a podnikateľskej činnosti, teda miesta odborného referenta pre správu majetku mesta, ktorú vykonával navrhovateľ a podpredsedníčka závodného výboru uviedla, že poobede dňa 8.3.2011 zvolala závodný výbor, ktorý je 5-členný (L. Z., S. P., E. E., D. M. a E. E.), ktorý súhlasí s navrhovanou organizačnou zmenou, avšak dal do pozornosti zamestnanca D. E., ktorý je žiteľom rodiny. Z obsahu predmetnej zápisnice ďalej bolo zistené, že návrh so žiadosťou o prerokovanie organizačnej zmeny bol základnej odborovej organizácii doručený dňa 8.3.2011. Zo žiadosti odporcu zo dňa 7.3.2011 súd zistil, že požiadali základnú organizáciu SLOVES a v zastúpení predsedníčky závodného výboru E. E. o prerokovanie organizačnej zmeny, ktorá má za následok zníženie počtu zamestnancov, prerokovanie zmeny sa malo uskutočniť dňa 11.3.2011 o 9,00 hodine v kancelárii primátora mesta. Predmetná žiadosť o prerokovanie bola doručená predsedníčke závodného výboru dňa 8.3.2011. Dňa 14.3.2011 bola doručená odborovej organizácii žiadosť odporcu o prerokovanie výpovedí z organizačných dôvodov týkajúcich sa aj navrhovateľa a zo zápisnice z prerokovania výpovedí zamestnávateľa s odborovým orgánom zo dňa 18.3.2011, ktorú zápisnicu podpísala predsedníčka odborovej organizácie E. E. a štatutár odporcu súd zistil stanovisko odborovej organizácie, že závodný výbor organizačnú zmenu prerokoval aj výpovede zamestnancov a nemajú k tomu pripomienky, súhlasia s výpoveďami. Z organizačnej zmeny ku dňu 4.3.2011, ktorú predložil navrhovateľ a ktorá bola opatrená pečiatkou a podpisom odporcu súd zistil, že na oddelení pre ľudské zdroje bolo neobsadené miesto referent oddelenia, na oddelení pre výstavbu, UP dopravu a ŽP bol uvedený zamestnanec O.. P. (agenda dopravy ako referent oddelenia), vedúcou oddelenia, kde pôsobil navrhovateľ bola O.. D. E., vedúcou oddelenia pre ľudské zdroje bola P. O., v organizačnej štruktúre predloženej odporcom ku dňu 1.6.2011 je uvedený na oddelení pre ľudské zdroje miesto referenta oddelenie (školsťvo originálne kompetencie ako neobsadené, na oddelení pre výstavbu je uvedený okrem ostatných ako referent oddelenia O.. P. a na oddelení bytovom, kde pôsobil navrhovateľ je uvedený navrhovateľ, zamestnankyňa H. (správa majetku mesta). Ďalej v tejto štruktúre je uvedený právnik úradu, ktoré nie je obsadené, taktiež nie je obsadené miesto referent oddelenia (technická asistancia TN) ani referent (agenda právnika úradu) na oddelení bytovom je uvedený referent oddelenia H. (vymáhanie dane a nedaňových pohľadávok), ďalej je tam uvedený aj O.. P. (pasportizácia majetku). V organizačnej štruktúre predloženej odporcom ku dňu 18.3.2011 je na oddelení pre ľudské zdroje uvedené neobsadené miesto referent oddelenia bez ďalšej špecifikácie a ďalej je tam zaradený referent oddelenia - P. (technická pomoc pri tvorbe programov) a v organizačnej štruktúre ku dňu 18.4.2011 je na oddelení bytovom, kde pôsobil navrhovateľ uvedený už ako referent oddelenia O.. P. (pasportizácia majetku).

Odporca predložil súdu čestné prehlásenia L. Z., S. P., E. E. a D. M. z ktorých vyplýva, že ZOS za ich osobnej účasti prerokoval Rozhodnutie o organizačnej zmene, ako aj výpovede všetkých nadbytočných zamestnancov. Z výpovedí svedkov M., Z. a E. vyplynulo, že stretnutie odborov sa uskutočnilo raz a to dňa 8.3.2011, kedy bola v zmysle vyššie uvedených listinných dokladov prerokovaná len organizačná zmena, ohľadne prerokovania výpovedí svedkovia vypovedali rozdielne ako aj ohľadne skutočností či bola zápisnica zo zasadnutia, pretože D. M. uviedol, že sa zápisnica spísala, pričom svedkyňa L. Z. túto skutočnosť nepotvrdila ani E. E., ktorá iba uviedla, že videli zápisnicu, ktorú spísala E. s vedením odporcu, ústne sa vyjadrili, že berú výpovede na vedomie, z vedenia odporcu nebol nikto prítomný na zasadnutí odborovej organizácie. Nepravdivo vypovedal aj svedok D.. P..

Súd zistil, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo odporcom prijaté dňa 14.3.2011, odborovú organizáciu požiadal o prerokovanie organizačnej zmeny žiadosťou zo dňa 7.3.2011, ktorá bola doručená odborovej organizácii dňa 8.3.2011, v ktorej žiadosti uviedol, že sa prerokovanie uskutoční dňa 11.3.2011, čoho dôkazom je aj zápisnica z prerokovania organizačnej zmeny medzi odporcom a zástupcom základnej organizácie SLOVES zo dňa 14.3.2011. Z doručky zo dňa 14.3.2011 súd zistil, že odborovej organizácii mala byť doručená žiadosť o prerokovanie výpovedí dňa 14.3.2011.

Odporca prijal do pracovného pomeru dňa 1.4.2011 O.. H. P., ktorý bol zaradený ako vedúci spoločného Obecného úradu v Zlatých Moravciach, životné prostredie a dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 18.4.2011 bol zmenený obsah jeho pracovnej zmluvy od 18.4.2011, kedy bol zaradený ako samostatný odborný referent, pričom v organizačnej štruktúre zo dňa 18.4.2011 je uvedený na tom istom oddelení ako navrhovateľ a ich pracovné náplne sú obsahovo podobné. Od 1. 6. 2011 bola do pracovného pomeru u odporcu prijatá aj ďalšia zamestnankyňa D. H. , ktorá bola zaradená na to isté oddelenia ako navrhovateľov, mala úplné stredoškolské vzdelanie. Z výpovede vypočutej svedkyne O.. D. E. bolo zistené, že pôsobila ako vedúca oddelenia od 8.2.2011, na ktorom bol pred ňou vo vedúcej pozícii navrhovateľ, po jej nástupe vykonával prácu referenta, pracoval s počítačovými programami v Geoplot a Wiscan, ktoré po jeho odchode vrátane počítača prevzal O.. P..

Z organizačnej štruktúry k X.X.XXXX vyplýva, že na Oddelení pre ľudské zdroje bolo voľné miesto referenta oddelenia bez bližšej špecifikácie, bolo voľné miesto na Oddelení právnicka a to miesto referenta (agenda právnicka úradu), na oddelení správnom a organizačnom figurovalo voľné miesto „kurič, šofér a údržbár“, ktoré malo byť podľa vyjadrenia odporcu zrušené k 17.1.2011, o čom však nebola prijatá organizačná zmena. Rovnako nebola organizačná zmena, ktorá by bola zrušila miesto na oddelení pre ľudské zdroje- referent oddelenia technická pomoc pri tvorbe programov, ktoré bolo do 23.2.2011 obsadené O.. P., ktorý bol od 23.2.2011 preradený na oddelenie výstavby a dopravy.

Z Organizačnej štruktúry ku dňu 18.3.2011 vyplýva, že na oddelení pre ľudské zdroje je voľné miesto referenta oddelenia bez bližšej špecifikácie, je voľné miesto referenta (agenda právnicka úradu), ďalej ako referent oddelenia (technická pomoc pri tvorbe programov) je v tejto v štruktúre stále vedený O.. P., ktorý ale od XX.X.XXXX mal byť preradený na oddelenie pre výstavbu, ÚP dopravu a ŽP, a jeho miesto referenta na oddelení pre ľudské zdroje zrušené nebolo, stále sú v nej na oddelení správnom a organizačnom vedení 3 informatici, hoci miesto C. malo byť organizačnou zmenou s účinnosťou od 14.3.2011 zrušené.

Z Organizačnej štruktúry ku dňu 18.4.2011 vyplýva, že u odporcu bolo voľné miesto na Oddelení pre ľudské zdroje bolo voľné miesto referenta oddelenia bez bližšej špecifikácie, bolo voľné miesto na Oddelení právnicka a to miesto referenta (agenda právnicka úradu), pribudlo v nej miesto na Oddelení bytovom, podnikateľskej činnosti, SMM a regionálnej politiky pribudlo miesto referenta oddelenia - pasportizácia majetku, ktoré bolo obsadené O.. P. (pracovná náplň od 18.4.2011).

Z Organizačnej štruktúry ku dňu 1.6.2011 vyplýva, že voľné miesto bolo miesto referenta (agenda právnicka úradu), miesto na oddelení pre ľudské zdroje (školsťvo originálne kompetencie), miesto referenta na oddelení pre ľudské zdroje (technická kontrola pri tvorbe programov) bolo obsadené O.. R., na Oddelení bytovom, podnikateľskej činnosti, SMM a regionálnej politiky pribudli dve miesta, obsadené boli O..P. - pasportizácie majetku a H. - vymáhanie daňových a nedaňových pohľadávok (nastúpila do práce dňa 1.6.2011) a stále v nej na oddelení správnom a organizačnom vedení 3 informatici, hoci miesto Dudáša malo byť organizačnou zmenou s účinnosťou od 14.3.2011 zrušené. Uvedená organizačná štruktúra bola u odporcu zverejnená na internete.

Zo spisu Okresného súdu v Nitre sp. zn. 19C/171/2011 v právnej veci navrhovateľky R. R., proti totožnému odporcovi vo veci návrhu neplatnosti výpovede a náhradu mzdy súd rozhodol čiastočným rozsudkom zo dňa XX.X.XXXX, tak že určil, že výpoveď daná navrhovateľke odporcom dňa 18.03.2011 je neplatná z dôvodu, že odporca ako zamestnávateľ neponúkol navrhovateľke inú vhodnú prácu, nebolo v konaní preukázané, že by si odporca- zamestnávateľ plnil povinnosť a prejednal v ZOS výpovede dotknutých zamestnancov, keď predsedníčka odborov p. E. vypovedala, že ich stretnutie sa uskutočnilo len raz, kedy bola prejednaná organizačná zmena a zápisnicu o prerokovávaní výpovedí zo dňa 18.3.2011 jej priniesla pripravenú od odporcu D.. R., túto len podpísala, takéhoto stretnutia odborov sa však nezúčastnila .

Podľa § 152 ods. 2 OSP rozsudkom sa má rozhodnúť o celej prejednávanej veci. Ak je to však účelné, môže súd rozsudkom rozhodnúť najskôr len o jej časti alebo o jej základe.

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

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP sa zamestnanec stane 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.

V prípade posudzovania odôvodnenosti použitia tohto zákonného výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a skúmať, či došlo u zamestnávateľa k nejakej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca preňho nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce <<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~Main/TArticles.ascx&phContent=~ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=0&FragmentId1=120874&FragmentId2=120874>> je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca (R 3/1992).

Podľa § 61 ods. 3 ZP ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

Podľa § 62 ods. 1 a 3 písm. b) ZP ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) je tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Podľa § 74 ZP (platného znenia v čase výpovede) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa § 77 ods. 1 ZP neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 1 ZP ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Podmienkou použitia tohto výpovedného dôvodu je organizačná zmena u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

Podľa § 230 ods. 1 ZP odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

Podľa § 230 ods. o ZP zamestnávateľ je povinný po dohode so zástupcami zamestnancov umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a

ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

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 naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Takýto stav môže nastať napríklad v dôsledku vnútorných organizačných zmien, ale aj znížením celkového počtu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť nie je podmienené absolútnym znížením celkového počtu zamestnancov. Môže k nemu dôjsť aj pri jeho zvyšovaní. Pre zamestnávateľa totiž nie je dôležitý len počet zamestnancov, ale aj ich celková skladba z hľadiska profesií a kvalifikácie. Nie je teda vylúčené, aby zamestnávateľ pri nedostatku zamestnancov určitej profesie alebo kvalifikácie uzavieral pri organizačných zmenách nové pracovné pomery, a tým zvyšoval počet zamestnancov, a súčasne aby mal nadbytok zamestnancov iných povolání alebo na inom úseku pracovnej činnosti. Organizačné zmeny musia existovať už v čase dávania výpovede, t. j. je potrebné, aby o nich už bolo rozhodnuté (nie je podmienka, aby boli už realizované). Ak dochádza napr. k zrušeniu zamestnávateľa, je potrebné, aby ku dňu zániku zamestnávateľa uplynuli výpovedné doby, preto je potrebné, aby zamestnávateľ uplatnil výpovede v dostatočnom časovom predstihu (NS SR, sp. zn. 6 Cz 49/68).

Na rozdiel od právneho stavu platného do 31. marca 2002, rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa zamestnanec stane nadbytočným, musí zamestnávateľ urobiť písomne. Zamestnávateľ nie je zákonom obmedzený, pokiaľ ide o rozhodnutie, s ktorým zamestnancom pracovný pomer skončí. Aj v prípade, ak pracovnú činnosť rovnakého druhu, ktorá sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou, vykonáva viacero zamestnancov, o výbere zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočným, rozhoduje zamestnávateľ výlučne sám a ani súd nie je oprávnený takéto rozhodnutie preskúmať. Zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektívnosť práce. Výpovedný dôvod by nebol daný, ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, avšak zamestnávateľ by pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré s týmito zmenami nesúvisia. Zamestnávateľ nemôže tento výpovedný dôvod použiť ani v takom prípade, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami.

Predtým, ako dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, je povinný mu ponúknuť inú vhodnú prácu. Túto ponuku je z dôvodu právnej istoty ako zamestnávateľa, tak aj zamestnanca vhodné realizovať písomnou formou. Ďalším dôvodom, pre ktorý by mal zamestnávateľ ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu písomne, je dokazovanie tejto ponuky v prípadnom súdnom spore. Inú vhodnú prácu možno v zmysle právnej teórie aj aplikačnej praxe v pozitívnom význame definovať ako prácu v mieste, na ktorom sa zamestnávateľ a zamestnanec v pôvodnej pracovnej zmluve dohodli ako na mieste výkonu práce a zároveň ktorá zodpovedá zdravotnému stavu zamestnanca a jeho kvalifikácii a schopnostiam alebo ktorá zodpovedá zdravotnému stavu zamestnanca a pokiaľ možno, aj jeho kvalifikácii a schopnostiam. V negatívnom zmysle inou vhodnou prácou nie je práca ktorú zamestnanec nemôže vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav alebo nedostatok kvalifikácie, ktorú by mal zamestnanec vykonávať len počas výpovednej doby, ktorá má byť vykonávaná na prechodný čas (napr. čerpanie materskej dovolenky atď.).

Inú vhodnú prácu je zamestnávateľ povinný zamestnancovi ponúknuť predtým, než mu dá výpoveď z pracovného pomeru. Aplikačná prax súdov sa zhoduje, že ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca inú vhodnú prácu, je povinný ponúknuť mu akékoľvek iné miesto, ktoré má voľné v dobe dania výpovede a na ktoré má zamestnanec potrebnú kvalifikáciu. V prípade súdneho sporu je zamestnávateľ povinný preukázať, že zamestnanec odmietol ponuku inej vhodnej a inej práce. Preto je vhodné nielen ponuku, ale aj odmietnutie uskutočniť v písomnej forme (napr. zápisnica). Ponúknutú prácu buď zamestnanec prijme a následne sa medzi zamestnancom a zamestnávateľom uzatvorí dohoda o zmene pracovnej zmluvy, alebo ju odmietne a vtedy zamestnávateľ môže pristúpiť k doručeniu

výpovede. Ponuku práce, aj odmietnutie práce, je potrebné urobiť písomne. Nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ ale nie je povinný vytvárať pre zamestnanca, ktorý sa stal v dôsledku rozhodnutia o organizačnej zmene nadbytočným, nové pracovné príležitosti, aby mohol ponúknuť zamestnancovi vhodné pracovné miesto (§ 63 ods. 2 ZP <<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&phContent=~/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=0&FragmentId1=120882&FragmentId2=120885>>); rovnako nie je zmyslom právnej úpravy, aby zamestnávateľ ponúkal prácu, o ktorej je zrejmé, že i na ponúkanom pracovnom mieste bude zamestnanec nadbytočným. Aby bola splnená ponuková povinnosť, musí mať zamestnávateľ potrebu, aby určitá pracovná činnosť bola reálne vykonávaná. Z tohto hľadiska nie je rozhodujúce, či je takáto potreba formalizovaná v podobe „funkčných schém“, rozhodujúca je potreba určitú prácu zaistiť; ak vznikne pochybnosť, je na zamestnávateľovi, aby preukázal, že túto potrebu má. Ak však zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu vhodnú prácu, nemá možnosť ho ďalej zamestnávať (v tomto zmysle nemá pre zamestnanca voľné pracovné miesto) a je teda splnená podmienka platnej výpovede (Najvyšší súd ČR, 21 Cdo 1235/2002).

Zamestnanec je pre zamestnávateľa nadbytočný vtedy, keď zamestnávateľ nemá s ohľadom na prijaté rozhodnutie o organizačných zmenách možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Skutočnosť, že zamestnávateľ prijme iného zamestnanca na miesto uvoľnené odchodom zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu (Najvyšší súd ČR, 21 Cdo 1770/2001) .

Vzhľadom na to, že pracovný pomer trvá aj počas plynutia výpovednej doby, je na základe § 47 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa jeho pracovnej zmluvy. Na druhú stranu je zamestnanec povinný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy a pokynov zamestnávateľa. Zamestnávateľ vykoná organizačnú zmenu, ktorou zruší pracovné miesto z dôvodu nadbytočnosti, čím naplní výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) (s predpokladom, že splní všetky zákonné podmienky na uplatnenie výpovede z takéhoto dôvodu). Na základe vyššie uvedeného dôvodu dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď. Tu začína byť dôležitou skutočnosťou, vo vzťahu k výkonu práce počas výpovednej doby termín, ku ktorému zamestnávateľ zruší pracovnú pozíciu zamestnanca z dôvodu nadbytočnosti. V prípade, že zamestnávateľ vykoná organizačnú zmenu - zruší pracovnú pozíciu zamestnanca z dôvodu nadbytočnosti k termínu, ktorý predchádza začiatku plynutia výpovednej doby zamestnanca alebo k termínu, ktorý nastane v dobe plynutia výpovednej doby zamestnanca, vyvstáva otázka, či vo výpovednej dobe, ktorá plynie celá alebo z časti po termíne zrušenia pracovnej pozície, môže zamestnávateľ zamestnancovi pridelovať prácu. Z právneho hľadiska zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu podľa jeho pracovnej zmluvy počas tej časti výpovednej doby, ktorá plynie po termíne zrušenia pracovného miesta z dôvodu nadbytočnosti. Zamestnávateľ totiž pracovnú pozíciu zrušil a to z dôvodu nadbytočnosti, čím deklaroval, že výkon práce, ktorý dotknutý zamestnanec vykonával podľa jeho pracovnej zmluvy už po tomto termíne (zrušení pracovnej pozície) nepotrebuje, je pre neho nadbytočný. Z tohto pohľadu, potom od zamestnanca nemôže ani požadovať, aby jeho prácu podľa pracovnej zmluvy plnil aj po termíne zrušenia pracovného miesta. V takomto prípade vzniká od termínu zrušenia pracovného miesta na strane zamestnávateľa prekážka v práci podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ktorá trvá až do uplynutia výpovednej doby zamestnanca. Počas doby plynutia prekážky v práci na strane zamestnávateľa patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Výška náhrady počas prekážky podľa vyššie uvedeného nemôže byť nahradená ani nižšou sumou v zmysle dohody podľa § 142 ods. 4. Zákonníka práce z dôvodu, že v tomto prípade nejde o prekážku z dôvodu vážnych prevádzkových dôvodov ale o prekážku v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Dôvodom prekážky je nemožnosť pridelovania práce zamestnancovi vzhľadom na to, že jeho pracovné miesto bolo zrušené pre nadbytočnosť. Ak by zamestnávateľ prideloval zamestnancovi prácu podľa jeho pracovnej zmluvy aj počas tej časti výpovednej doby, ktorá plynie po termíne zrušenia pracovného miesta z dôvodu nadbytočnosti, nemôže byť zamestnanec od termínu zrušenia pracovnej pozície nadbytočný a je potom otáznym termínom vykonanej organizačnej zmeny, resp. môže byť spochybnený výpovedný dôvod.

Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že návrh navrhovateľa bol podaný dôvodne nakoľko bolo preukázané, že odporca ako zamestnávateľ rozhodol dňa 11.3.2011 o organizačnej zmene, na základe ktorej došlo s účinnosťou k 14.3.2011 k zrušeniu 7 pracovných miest, vrátane miesta navrhovateľa, s organizačnou zmenou, ale navrhovateľa neoboznámil, čo bolo potvrdené výpoveďami

navrhovateľa ako aj svedkov L. M., C., O.. H. H., ktorý bol v čase dávania výpovedí prednostom MÚ a v zmysle S. o organizačnej zmene bol povinný písomne oboznámiť zamestnancov dotknutých organizačnou zmenou o zrušení ich pracovných miest a oznámiť im, že zamestnávateľ nemá možnosť ich ďalej zamestnávať. Samotný svedok potvrdil, že si túto povinnosť nesplnil.

Rovnako nebolo v konaní preukázané, že by si odporca- zamestnávateľ plnil povinnosť a prejednal v ZOS výpovede dotknutých zamestnancov, keď predsedníčka odborov p. E. uviedla, že ich stretnutie sa uskutočnilo len raz, kedy bola prejednaná organizačná zmena a Zápisnicu o prerokovávaní výpovedí zo dňa 18.3.2011 jej priniesla pripravenú právnička odporcu D.. R., iba ju podpísala, stretnutia odborov sa však nezúčastnila, pričom svedkovia M., Z. a E. zhodne vypovedali, že ich stretnutie sa uskutočnilo dňa 8.3.2011, teda v uvedený deň nemohli prejednávať výpovede zamestnancov. Navyše z vykonaného dokazovania vyplynulo, že odovzdávanie výpovedí zamestnancom sa uskutočnilo v kancelárii primátora dňa 18.3.2011, pričom ako druhému v poradí bola doručená výpoveď navrhovateľovi v čase o 9,30 hodine a je nepravdepodobné, aby sa pred odovzdaním výpovedí v uvedený deň uskutočnilo zasadanie odborov, aby sa vyhotovila zápisnica z neho a aby sa pripravili výpovede jednotlivým zamestnancom a stihli sa ešte aj doručiť.

V konaní bolo ďalej preukázané, že odporca ako zamestnávateľ neponúkol navrhovateľovi inú vhodnú prácu v zmysle vyššie citovaných zákonných ustanovení, nakoľko poslednú Organizačnú štruktúru mal z roku 2005, v priebehu tohto súdneho konania Organizačnú štruktúru 4x upravoval, nepredložil súdu doklady o prijatých organizačných zmenách (napr. o zrušení miesta „kurič, šofér, údržbár“, ktoré malo byť zrušené k 17.1.2011, o zrušení miesta O..P. na oddelení pre ľudské zdroje- referent oddelenie technická pomoc pri tvorbe programov, ktoré bolo do 23.2.2011 obsadené Ing. P., keď tento bol od 23.2.2011 preradený na oddelenie výstavby a dopravy, avšak jeho miesto na oddelení pre ľudské zdroje zrušené nebolo), ako ani Organizačný poriadok, z ktorého by vyplývalo, že miesto agendy právnika úradu by muselo byť obsadené len vysokoškolsky vzdelanou osobou. Taktiež nepreukázal, že miesto na Oddelení pre ľudské zdroje - referent oddelenia nemohlo byť obsadené navrhovateľom, keď uvedené miesto v čase dávania výpovede nebolo bližšie špecifikované, bližšie špecifikované je až v OŠ ku dňu 1.6.2011 ako školstvo originálne kompetencie, pričom v konaní bolo preukázané, že po odbornej stránke už školstvo zastrešoval školský úrad a Ivanovičová. Skutočnosť, že miesto kurič, šofér, údržbár zrušené nebolo, potvrdil aj E. U., svedkyňa O.. B. a skutočnosť, že primátor si riadil motorové vozidlo sám a skutočnosť, že obsluhu nízkotlakových kotlov zabezpečoval Službyt Zlaté Moravce nesvedčí o zrušení pracovného miesta kurič, šofér, údržbár a nezbavilo to odporcu povinnosti ponúknuť uvedené miesto navrhovateľovi, ktorý bol držiteľom vodičského preukazu.

Odporca v uvedenom období nemal riadnu evidenciu svojich zamestnancov, nepostupoval v súlade so zákonom, nemal vedomosť koho na akej pozícii zamestnáva, čo je potvrdené aj vykonaným dokazovaním, keď odporca doložil súdu 4 Organizačné štruktúry, z ktorých ani jedna nezodpovedala skutočnosti, a sám sa dostal do situácie dôkaznej núdze a nad všetku pochybnosť nebol schopný v konaní preukázať, koľko pracovných miest v čase dávania výpovede navrhovateľovi evidoval ako voľných.

Počas plynutia výpovednej doby navrhovateľovi od 1.4.2011 do 30.6.2011 odporca ako zamestnávateľ vytvoril najmenej 2 pracovné miesta (ako vyplýva z organizačnej štruktúry ku dňu 18.4.2011, na oddelení bytovom, podnikateľskej činnosti, SMM a regionálnej politiky pribudlo miesto referenta oddelenia - pasportizácia majetku, ktoré bolo obsadené O. P. (pracovná náplň od 18.4.2011) a z organizačnej štruktúry ku dňu 1.6.2011 H., ktorá nastúpila na oddelenie, kde pôsobil navrhovateľ pre vymáhanie daňových a nedaňových pohľadávok. Pri vytváraní týchto nových miest sa odporca nezaoberal skutočnosťou, či by navrhovateľ nespĺňal predpoklady na ich obsadenie a navyše počas plynutia výpovednej doby navrhovateľovi naďalej prideloval prácu v zmysle pracovnej náplne, čím spochybnil nadbytočnosť navrhovateľa ako aj výpovedný dôvod. V tomto smere súd poukazuje predovšetkým na pracovnú zmluvu navrhovateľa, ktorý bol prijatý na prácu odborného referenta oddelenia bytového a pracovnú zmluvu O.. H. P., ktorý bol na základe dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 18.4.2011 prijatý taktiež na druh práce samostatný odborný referent, samospráva rovnako aj navrhovateľ, samostatná odborná práca vo vymedzenej oblasti samosprávy (napríklad evidencia nehnuteľného majetku), čím bola dôvodne potvrdená pochybnosť o nadbytočnosti navrhovateľa.

Na základe uvedeného súd rozhodol podľa § 152 ods. 2 O.s.p. čiastočným rozsudkom a určil, že výpoveď daná navrhovateľovi odporcom je neplatná, pričom o náhrade mzdy a o trovách konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní od jeho doručenia na Okresný súd Nitra.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§42 ods. 3) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.