

Súd: Okresný súd Žilina
Spisová značka: 14Cpr/3/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5113213070
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 02. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Kozáčik
ECLI: ECLI:SK:OSZA:2015:5113213070.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Žilina, v konaní pred samosudcom JUDr. Vladimírom Kozáčikom, v právnej veci navrhovateľa: JUDr. Y. A., rod. Z., nar. X.X.XXXX, bytom J. XXXX/XX, Y., právne zastúpená JUDr. Zuzanou Hudzikovou, advokátkou, so sídlom A. Bernoláka č. 27, Žilina, proti odporcovi: Z. banka S., a.s., U.: 31 575 951, so sídlom Hodžova 11, Žilina, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, takto

r o z h o d o l :

Súd návrh z a m i e t a .

Súd odporcovi právo na náhradu trov konania ne p r i z n á v a .

o d ô v o d n e n i e :

Návrhom zo dňa 19.4.2013 sa navrhovateľka domáhala voči odporcovi určenia neplatnosti výpovede zo dňa 14.11.2012 a náhrady trov konania.

Návrh odôvodnila tým, že pracovala pre odporcu na základe pracovnej zmluvy odo dňa 1.1.1996, ku dňu výpovede vo funkcii hlavný špecialista - právnik s miestom výkonu práce centrála Žilina Dňa 4.12.2012 jej bol poštou doručený list odporcu zo dňa 14.11.2012, v ktorom ju odporca oboznámil s rozhodnutím predstavenstva Prima banka Slovensko, a.s. zo dňa 6.11.2012 ktorým bolo rozhodnuté o premiestnení Právneho odboru ako časti zamestnávateľa s účinnosťou od 1. januára 2013 do Bratislavy. Týmto listom odporca súčasne dal navrhovateľke výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, a to z dôvodu premiestnenia časti zamestnávateľa, oznámil jej, že si nemôže voči nej splniť zákonnú ponukovú povinnosť, nakoľko nemá možnosť ju ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo v zmysle jej pracovnej zmluvy dohodnuté ako miesto výkonu práce, nakoľko v dohodnutom mieste výkonu práce nedisponuje žiadnym vhodným voľným pracovným miestom. V súvislosti s rozhodnutím predstavenstva o premiestnení Právneho odboru ako časti zamestnávateľa do Bratislavy, oznámila odporcovi listom zo dňa 17.12.2012, že súhlasí so zmenou miesta jej výkonu práce, trvá na ďalšom zamestnávaní a výpoveď považuje za neplatnú.

K dôvodom neplatnosti výpovede uviedla, že odporca si voči nej nespĺnil zákonnú ponukovú povinnosť. Pokiaľ ide o použitý dôvod výpovede uviedla, že k jeho naplneniu dochádza vtedy, ak zamestnanec nie je ochotný prejsť na iné miesto výkonu práce. V čase podania výpovede mal odporca v mieste, ktoré bolo v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu práce, preukázateľne voľné minimálne jedno pracovné miesto, ktoré by bola schopná vykonávať vzhľadom na svoju odbornosť a prax. Splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z uvedeného zákonného ustanovenia je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa z dôvodu ust. § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce.

Odporca vo vyjadrení k návrhu uviedol, že tvrdenia navrhovateľky považuje za veľmi všeobecné, pretože nekonkretizuje, o ktoré pracovné miesto by sa malo jednať, a to ani jeho presným označením ani jeho všeobecným opisom. Zo strany navrhovateľky ide o všeobecné tvrdenie, ktoré má za cieľ vyvolať

dojem nesplnenia hmotnoprávnej podmienky skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, a to ponuky zamestnávateľa inej vhodnej práce v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

K tvrdeniam o povinnosti ponúknuť zmenu miesta výkonu práce uviedol, že podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.20012 môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť. K zmene došlo aj následnou novelizáciou ustanovenia, pretože až v znení účinnom od 1.1.2013, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť 1. zrušuje alebo 2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce. Odporca dal navrhovateľke výpoveď z pracovného pomeru dňa 14.11.2012 a navrhovateľka výpoveď preukázateľne prevzala dňa 4.12.2012, teda pred nadobudnutím účinnosti zmeny právnej úpravy. V čase dania výpovede sa odporca spravoval v danom čase účinným znením Zákonníka práce, ktoré mu umožňovalo dať navrhovateľke výpoveď z dôvodu, že sa časť zamestnávateľa premiestňuje bez ohľadu na súhlas alebo nesúhlas zamestnanca so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce.

Vo vec súd nariadil pojednávanie.

Navrhovateľka na pojednávaní zotrvala na podanom návrhu. Uviedla, že od 10.8.2012 v čase podania výpovede bola práceneschopná, avšak aj naďalej mala kontakt s pracoviskom. Dozvedela sa, že od 15.9.2012 došlo k výmene na poste riaditeľa, kde JUDr. K. bola nahradená JUDr. E., avšak k žiadnym zmenám nemalo dôjsť. Po vyzdvihnutí uloženej zásielky na pošte, bola prekvapená rozhodnutím o organizačných zmenách a výpoveďou. S novou riaditeľkou sa nikdy nestretla. Nemala žiadnu možnosť dohodnúť sa o zmene miesta výkonu práce, pred daním výpovede jej nebolo ponúknuté žiadne voľné pracovné miesto v mieste výkonu práce, napriek tomu, že odporca disponoval voľnými pracovnými miestami. Voľné pracovné miesto bolo po p. P., ktorého pracovný pomer skončil 30.9.2012 a ktoré bolo obsadené dňa 1.12.2012. Navyše odporca neustále inzeroval voľné pracovné ponuky na webovej stránke profesia.sk. Poukázala aj na to, že v minulosti pri premiestnení pracovného miesta vždy bola ponúknutá možnosť premiestnenia. Poukázala aj na rozhodnutie NS SR č.k. 3Cdo/261/2007 zo dňa 27.11.2008, podľa ktorého, nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť ponúknuť zamestnancovi akékoľvek voľné pracovné miesto, ktoré má k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii (viď znenie § 63 ods. 2 Zák. práce) v čase dania výpovede. Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 ZP pre platnosť výpovede. Odporca podľa vyjadrení Sociálnej poisťovne mal voľné pracovné miesta aj s miestom výkonu práce v Žiline, rovnako ako podľa oznámení Profesia s.r.o. inzeroval odporca voľné pracovné miesto špecialista operačného rizika s miestom výkonu práce Žilina, Bratislava v termíne od 19.11. do 13.12.2012. Konanie odporcu je v rozpore so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 ZP v zmysle ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na úkor druhého. Navrhovateľka pociťovala istú diskrimináciu s inými zamestnancami právneho odboru, s ktorým odporca jednal úplne ináč a poskytol im možnosť vyjadriť sa či súhlasia so zmenou miesta výkonu práce, hoci pracovala pre odporcu 17 rokov. Nebolo jej vyplatené ani odstupné.

Odporca na pojednávaní uviedol, že rozhodnutie inšpektorátu práce a kontrole vykonanej u odporcu v dňoch 20.5.2013 až 22.8.2013 napadli žalobou ako aj sťažnosťou na nesprávny úradný postup, ktorá je vedená na KS Žilina pod č. 21S/127/2013. K inzercii na portály Profesia.sk uviedol, že inzerátom zisťoval, aké sú možnosti na trhu zamestnať špecialistu operačného rizika, avšak nakoniec k uzatvoreniu pracovného pomeru nedošlo, pretože táto pozícia nebola ani zriadená. K pracovnému pomeru Ing. K. Z., ktorý bol nástupcom po U. P. uviedol, že miesto výkonu práce V. Petrika je Bratislava a bola sním uzavretá pracovná zmluva dňa 19.11.2012. V tejto súvislosti poukázal na to, že inzerát bol zverejnený 19.11.2012, teda nešlo o miesto na uvoľnenú pozíciu po P.. Zamestnanci JUDr. Q. a JUDr. I. majú miesto výkonu práce v Bratislave a pracovné zmluvy boli uzatvorené po 1.1.2013. Výkon pracovnej činnosti špecialista operačného rizika podľa zákona o bankách a dohody ide o riešenie špeciálnych rizík ktorým banka čelí, hlavne systémovým rizikám v zlyhaní prevádzky banky a vyžadovali vysokoškolské vzdelanie II. stupňa, odbor ekonomický a technický, prax vo finančníctve v oblasti operačných rizík, auditu a compliance, počítačové znalosti a aktívne anglický jazyk.

Vo veci súd rozhodol rozsudkom č.k. 14Cpr/3/2013-101 zo dňa 26.11.2013, ktorý Krajský súd v Žiline uznesením č.k. 5CoPr/1/2014-129 zo dňa 10.6.2014 zrušil a vec vrátil prvostupňovému súdu na ďalšie konanie a rozhodnutie pričom uviedol, že prvostupňový súd pri svojom rozhodovaní musí vychádzať z toho, že všeobecné súdy majú poskytovať v občianskom súdnom konaní materiálnu ochranu zákonnosti tak, aby bola zabezpečená spravodlivá ochrana práv a oprávnených záujmov účastníkov a musí v každom prípade sa stať zárukou zákonnosti a slúžiť na jej upevňovanie a rozvíjanie a preto podľa názoru odvolacieho súdu, prvostupňový súd nevykonal všetky dôkazy, ktoré bolo potrebné vykonať, čím došlo k odňatiu možnosti konať pred súdom.

Nakoľko odvolací súd nešpecifikoval dôkazy, ktoré by mal prvostupňový súd vykonať, preto prvostupňový súd vychádzal z toho, že je potrebné vykonať dôkazy na tvrdenia účastníkov, najmä navrhovateľky, a teda dôkazy, ktoré ona navrhovala či na tvrdenia, ktoré produkovala. Totiž napriek rešpektovaniu nariadení odvolacieho súdu, ktorý fakticky ani nemôže prvostupňovému súdu nariadiť, aké má vykonať dôkazy ak svojím postupom odňal účastníkom možnosť konať pred súdom (pri tomto spôsobe zrušenia rozsudku), nie je mu dostatočne známe, ako môže nevykonaním nenavrhnuteho dokazovania odňať účastníkom možnosť konať pred súdom, prvostupňový súd nemôže vykonať inkvizitný postup a snažiť sa dosiahnuť materiálnu pravdu, keď celý civilný proces (so zákonom stanovenými výnimkami) je založený na zásade rovnosti zbraní a zásade formálnej pravdy. Pravdepodobne odvolací súd nesprávne formuloval svoje závery, keď spravodlivú ochranu práva a oprávnených záujmov odôvodnil materiálnou ochranou zákonnosti.

Prvostupňový súd preto opätovne vykonal rozsiahle dokazovanie oboznámením listinných dôkazov tak, aby čo najvýstižnejším a náležitým spôsobom doplnil pôvodné dokazovanie a to aj skutočnosti zistené z výsluchu navrhovateľky a oboznámených listín tak, aby v prípade opätovného pochybenia prvostupňového súdu, mohol odvolací súd z vykonaného dokazovania vychádzať a po prípadnom doplnení dokazovania meritórne vo veci rozhodnúť.

Súd zistil, že odporca listom zo dňa 14.11.2012 na adresu navrhovateľky označeným ako oboznámenie s rozhodnutím predstavenstva, výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnávateľom, oznámil navrhovateľke, že dňa 6.11.2012 prijalo predstavenstvo zamestnávateľa rozhodnutie za účelom zefektívnenia, spružnenia poskytovaného interného právneho poradenstva orgánom spoločnosti, hlavnému akcionárovi a členom predstavenstva, kľúčovým manažérom spoločnosti s miestom výkonu práce v Bratislave, ktorí riadia organizačné jednotky spoločnosti, ktoré v záujme riadneho výkonu bankových činností vyžadujú permanentné a operatívne právne poradenstvo a rozhodlo o premiestnení právneho odboru ako časti zamestnávateľa s účinnosťou od 1.1.2013 do Bratislavy. Z dôvodu, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnávať zamestnanca ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, a zamestnávateľ nedisponuje v dohodnutom mieste výkonu práce žiadnym voľným pracovným miestom, nemôže si voči zamestnancovi splniť ponukovú povinnosť a preto dáva výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. a/ Zák. práce z dôvodu premiestnenia časti zamestnávateľa pri výpovednej dobe tri mesiace so začiatkom plynutia prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. List bol doručený navrhovateľke dňa 4.12.2012.

Navrhovateľka listom oznámila odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a súhlasí so zmenou výkonu práce s účinnosťou od 1.1.2013 v mieste výkonu práce Bratislava a trvá na ďalšom zamestnávaní. Vyslovila názor, že výpoveď z dôvodu premiestnenia časti zamestnávateľa možno dať len v prípade, ak zamestnanec nie je ochotný vykonávať dohodnutú prácu na novom mieste výkonu práce a zamestnávateľ si voči nej nespĺnil povinnosti. Na tvrdenia navrhovateľky reagoval odporca listom zo dňa 11.1.2013, v ktorou uviedol, že považuje výpoveď za platný právny úkon, výpovedná doba začala plynúť 1.1.2013 a pracovný pomer odporkyne skončí 31.3.2013.

Pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.12.1995, medzi zamestnávateľom Prvá komunálna banka a navrhovateľkou ako zamestnankyňou so zaradením na výkon práce právny špecialista s miestom výkonu práce Žilina.

Súd zistil, že dohodou o zmene dojednaných pracovných podmietok uzavretou medzi Prvá komunálna banka Žilina a.s. a navrhovateľkou, došlo k zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29.12.1995 v znení dohody zo dňa 6.10.1997 tak, že druh vykonávanej práce navrhovateľky ako zamestnanca u odporcu ako zamestnávateľa bude hlavný špecialista právnik s miestom výkonu práce centrála Žilina.

Súd ďalej z oznámenia o vybavení podania navrhovateľky Inšpektorátom práce Žilina zo dňa 10.10.2013 zistil, že Inšpektorát práce konštatoval porušenie povinností odporcu tým, že hoci ako zamestnávateľ dal ako sťažovateľke výpoveď napriek tomu, že uzatvoril pracovný pomer s dátumom nástupu do práce dňa 1.12.2012 na druh práce špecialista IT bezpečnosti, teda mal ju možnosť zamestnávať inou prácou v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, čím nedodrжал ustanovenie § 63 ods. 2 Zák. 311/2001 Z.z..

Súd ďalej zistil, že odporca listom z 7.10.2013 na adresu Inšpektorátu práce Žilina vzniesol námietku predpojatosti voči inšpektorovi W. G., ďalej listom zo dňa 16.10.2013 podal sťažnosť na nesprávny úradný postup na Národný Inšpektorát práce Košice, z dôvodu nerozhodnutia o námietke zaujatosti a zároveň podal žalobu proti rozhodnutiu správneho orgánu voči rozhodnutiu IP v Žiline zo dňa 24.10.2013.

Súd z výpovede U. P. zo dňa 30.7.2012, zistil, že menovaný v zmysle ust. § 67 ZP rozviazal pracovný pomer s ukončením pracovného pomeru ku dňu 30.9.2012.

Podľa pracovnej zmluvy medzi Dexia banka Slovensko a.s. a U. P. zo dňa 27.2.2004, nastúpil zamestnanec do práce dňa 1.3.2004 a zaviazal sa vykonávať prácu špecialistu pre operačné riziko s opisom pracovných činností podľa organizačného poriadku banky pre zaradenie do tarifnej triedy 10 s príplatkom za používanie cudzieho jazyka.

Súd z výpisu z evidencie odporcu a z obsahu pracovných zmlúv zistil, že prijal pre miesto výkonu práce centrála Žilina a to Ing. S. I. s nástupom do práce 1.12.2012 odborný programátor na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.11.2012, A. Z. na funkciu bezpečnostný analytik na základe pracovnej zmluvy zo dňa 11.12.2012 s nástupom do práce 15.12.2012, ďalej na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.11.2012 prijal na pozíciu špecialista IT bezpečnosti prijal zamestnanca Mgr. O. D..

Súd ďalej z pracovnej zmluvy s Ing. Z. ako zamestnancom a odporcom ako zamestnávateľom zistil, že dňa 19.11.2012 uzavreli pracovnú zmluvu na výkon práce špecialistu pre operačné riziko s miestom výkonu práce Bratislava, s nástupom do práce dňa 1.12.2012.

Dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 17.12.2012 medzi odporcom a Ing. B. P., bol ukončený pracovný pomer uvedeného zamestnanca odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 13.11.1998 ku dňu 17.12.2012. Súd ďalej zistil, že O. D. bol zaslaný členom predstavenstva akceptačný list zo dňa 18.10.2012, ktorým odporca na základe úspešného absolvovania výberového procesu dáva záväzný prístup na prijatie do pracovného pomeru s nástupom do pracovného pomeru najskôr 1.12.2012 pre druh práce špecialista IT bezpečnosti na dobu určitú 1 rok so skúšobnou dobou tri mesiace. Súd zistil, že Mgr. O. D., ukončil dohodou zo dňa 6.11.2012 pracovný pomer so zamestnávateľom SPŠ stavebnou.

Súd z výpisu požiadaviek na prácu špecialista IT bezpečnosti zistil, že náplň práce predstavuje správa systémov pre IT security a identity management, krízové plány pre výpadky informačných systémov, posudzovanie dopadov zmien na informačnú bezpečnosť, monitorovanie bezpečnostných hrozieb, konzultačná činnosť a poradenstvo pre iné organizačné zložky banky v oblasti bezpečnosti súvisiace s pracovnou náplňou, monitoring technologického vývoja IT bezpečnosti, požiadavky: SŠ vzdelanie s maturitou, VŠ vzdelanie I., II. stupňa, odbor technické, IT, dvojročná práca v oblasti IT bezpečnosti, praktické skúsenosti a prehľad v oblasti IT, prax v oblasti správy IT systémov výhodou, prehľad v oblasti noriem a štandardov IT, certifikované školenia, a certifikáty v oblasti IT security, IT procesov, networkingu výhodou, aktívna znalosť anglického jazyka, analytické myslenie, a pod..

Súd z evidencie Sociálnej poisťovne zistil, že ku dňu 6.11.2013 eviduje 759 poistencov - zamestnancov odporcu. Súd zistil, že dňa 1.12.2012 nastúpil do pracovného pomeru S. I., XX.XX.XXXX I. X., 1.1.2012 T. P., 15.12.2012 B. M., 15.12.2012 G. D., 1.12.2012 D. Juraj, 15.12.2012 W. A., 1.12.2012 W. E., X.XX.XXXX A. F., 16.11.2012 F. B., 1.12.2012 Y. F., 15.12.2012 A. Z., 1.12.2012 Z. K., 15.12.2012 S. J., 1.12.2012 U. S., 1.12.2012 Y. K..

Z odpovede Profesia spol. s r.o. súd zistil, že v období od 14.11.2012 do 31.12.2012 boli objednané a zverejnené ponuky pre pracovné miesto Žilina LAN/WAN administrátor od 10.12.2012 do 24.12.2012 a špecialista operačného rizika Žilina, Bratislava od 19.11.2012 do 13.12.2012.

Inzerát pre pozíciu špecialistu operačného rizika v období od 19.11.2012 do 21.11.2012 a od 30.11.2012-14.12.2012 stanovoval podmienky náplň práce metodicky a funkčne zabezpečiť riadenie operačných rizík v banke, s hlavnými zodpovednosťami, metodické a organizačné zabezpečenie procesu, mapovania operačných rizík, tvorby a údržby plánov continuity činnosti, monitoring, analýza a správ udalostí operačného rizika, administratívna správa poistenia, návrhy akčných plánov po výskyte udalostí operačného rizika, výkon školení v oblasti operačného rizika, tvorba pravidelných výkonov o operačnom riziku s požiadavkou VŠ vzdelanie II. stupňa (zameranie, odbor: ekonomické, technické), prax vo finančníctve v oblasti operačných rizík, auditu, compliance výhodou, počítačové znalosti - používateľ: Microsoft Word - pokročilý, Microsoft Excel - pokročilý, Microsoft PowerPoint - pokročilý, Microsoft Outlook - pokročilý, anglický jazyk - aktívne, analytické myslenie, dobré komunikačné a prezentačné schopnosti, organizačné schopnosti, samostatnosť, spoľahlivosť, tvorivosť, iniciatívnosť, flexibilita, vysoké pracovné nasadenie, vodičský preukaz skup. B s miestom výkonu práce Bratislava, Žilina.

Opis práce pre špecialistu operačného riziko v Dexia banka pre zamestnanca U. P. stanovený listom zo dňa 7.12.2007, ktorý tvoril náplň práce a zoznam pracovných úloh a vykonávanej činnosti bol uvedený ako najmä pripomienkovanie vnútrobankových predpisov za odbor operačného rizika, kontrola základnej logiky vydávanie normy, typ normy, v prípade detailného pripomienkovania odhalenie procesov, ktorým by mohlo dôjsť k strate z operačného rizika, kontrola existencie povinných procesov, striktného stanovenia zodpovedností a kompetencií, kontrola formálnej aj obsahovej stránky predpisov, pokynov a vnútrobankových predpisov, návrhy riešení v súlade s vyššie uvedenými činnosťami, posudzovanie zoznamu pripomienkujúcich a rozdeľovníka pri vydaní a rušení predpisov, logiku navrhovaných kľúčov slov, modulov, kategórii, názvu predpisu, logiku príloh, ďalej denné sledovanie správ databáz vnútrobankových predpisov a záväzných noriem, pridelovanie čísiel, presúvanie dokumentov, kontrola dokumentov, nových predpisov, nových verzii predpisov, žiadosť zodpovedných o nápravu ak nebol predpis vydaný v súlade s pokynom o VP, informovať o nezrovnalostiach, správa v administratívy v databázach vnútrobankové predpisy a normy, poskytovať zamestnancom banky konzultácie a poradenstvo v súvislosti s vydávaním a zmenou predpisov, sledovať denné databázy, škody, sťažnosti, denný monitoring externých udalostí, prejednávanie, zjednávanie nápravy údajov o udalostiach j- port, a užívateľskou príručkou, riešenie technických problémov, reporting, monitoring databázy právnych sporov, reporting v zmysle pokynov outsourcingu, kontrola analýzy škody, výkon funkcie tajomníka škodovej udalosti, evidenciu a distribúciu poistných zmlúv, správu databáz, výkon interných tréningov, aktualizáciu pokynov v gestorstve OOR, a hlavné pracovné činnosti, kompletná správa databáz gestorsky zastrešovaných OOR, pripomienkovanie pokynov, správu udalostí OR a súvisiacich akčných plánov, likvidácia poistných udalostí, vypracovanie reportov.

Podľa zostavy skončených pracovných pomerov u odporcu od januára 2012 do júla 2014, kde pre pracovnú pozíciu špecialista pre riadenie rizika s miestom výkonu práce Žilina bol ukončený pracovný pomer s Ing. O. J., Mgr. J. D., Mgr. Z. Q., Ing. O. F., Ing. O. D., Ivanom P., Ing. W. K., RNDr. A. G., Ing. X. L., Ing. C. G., Ing. A. A. so skončením pracovného pomeru za obdobie od 29.2.2012 do 31.1.2013. Podľa zostavy o prijatí zamestnancov do pracovného pomeru s miestom výkonu práce za obdobie od januára 2012 do júla 2014 bol uzatvorený pracovný pomer 9.7.2012 pre pozíciu úverový analytik Ing. J. J., 1.3.2013 A.. W. J. na úseku špecialista pre riadenie rizika, a X.. J. S. s dňom vzniku pracovného pomeru od 1.1.2014.

Podľa potvrdenia vyhotoveného dňa 21.8.2014 W. I., riaditeľkou odboru ľudských zdrojov vo februári 2012 bolo gen. riaditeľom banky rozhodnuté, že s ohľadom na záujem začať postupne budovať odbory spadajúce pod divíziu riadenia rizika predovšetkým odbor trhového a operačného rizika a odbor metodiky úverového rizika a riadenia kapitálu na centrále banky v Bratislave, v prípade uvoľnenia pracovného pozície na niektorom z týchto odborov v Y., takáto pozícia nebude opätovne obsadená. V prípade potreby prijať na niektorý z odborov nového zamestnanca, bude pre neho vytvorené nové pracovné miesto na centrále v Bratislave. V súvislosti s ukončením pracovného pomeru na pozícii špecialista pre operačné riziko k 30.9.2012 bolo v septembri 2012 rozhodnuté, že pracovná náplň zamestnanca sa rozdelí na právny odbor, ktorý prevezme správu vnútrobankových predpisov a súvisiacu poradenskú činnosť, právny odbor bude zabezpečovať pripomienkovanie vydávaných predpisov tak, aby tieto boli vydávané a aktualizované v súlade s vyššie uvedeným pokynom a zostávajúca časť pracovnej náplne

bude rozdelená medzi ostatných zamestnancov odboru trhového a operačného rizika podľa rozhodnutia riaditeľa odboru.

Súd oboznámil osobnú kartu zamestnanca U. P. pod č. zamestnanca 1627 s uvedením funkcie špecialista pre operačné riziko s pracoviskom Žilina centrála s nástupom do pracovného pomeru 1.3.2004 a výpoveďou 30.9.2012 ako aj iniciále a zaradenie Ing. K. Z., č. 3962, s účinnosťou zmeny od 1.12.2012 so zaradením na vysunuté pracovisko v I., Digital park III. s účinnosťou zmeny od 1.6.2013.

Súd z výpisu z obchodného registra zistil, že odporca je zapísaný v OR OS Žilina odd SA, vl. č. 148/L so sídlom Hodžova 11, Žilina.

Súd zamietol návrh na vykonanie zistenia predpokladov pre výkon pracovnej pozície špecialista IT bezpečnosti a špecialista operačného rizika testovaní prostredníctvom kompetenčnej správy založenej na Hoganovom osobnostnom dotazníku spoločnosťou Assessment systém Slovakia, Kutlíkova 17, Bratislava, pretože skutočnosti, ktoré by mohol zistiť vykonaným dokazovaním o nedostatočnej kvalifikácii navrhovateľky pre IT oblasť, potvrdila samotná navrhovateľka.

Ďalej súd zamietol aj uloženie povinnosti odporcovi predložiť platný organizačný poriadok platný ku dňu skončenia pracovného pomeru pána P. k 30.9.2012 a tiež aj ku dňu 1.12.2012, kedy nastúpil do pracovného pomeru pán Z. ako aj uloženie povinnosti uviesť, koľko zamestnancov mal právny odbor teda v čase dania výpovede navrhovateľke a tiež v čase nástupu do funkcie riaditeľky JUDr. E. spolu s predložením príslušných pracovnoprávných dokladov a uvedením, koľko zamestnancov právneho odboru dostalo výpoveď z pracovného pomeru, resp. podpísalo dohodu o skončení pracovného pomeru, pretože tieto dôkazy vôbec nesúvisia s prejednávanou vecou. Organizačný poriadok člení delenie funkcionality a neznamená voľné pracovné miesta tak, ako je tomu napr. v štátnozamestnaneckom pomere. Rovnako nakoľko neboli ani len tvrdené miesta v právnom odbore s miestom výkonu práce v Y., súd nezistil žiaden dôvod skúmať ukončenie iných miest ako navrhovateľky, nakoľko prípadné skutkové zistenia sú vo vzťahu k rozhodnutiu úplne irelevantné.

Podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce v znení 31.12.2012, ďalej len ZP, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť.

Podľa § 63 ods. 2 ZP 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 alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Podľa § 64 ods. 3 písm. a/ ZP zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) ZP.

Podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce v platnom znení (od 1.1.2013) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť 1. zrušuje alebo 2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce.

Podľa § 252i ods. 4 Zákonníka práce výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

Podľa § 252i ods. 5 Zákonníka práce odchodné pri skončení pracovného pomeru, ktorý sa skončil pred 1. januárom 2013, sa posudzuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

Súd zistil, že navrhovateľka podala žalobu v lehote ust. § 77 Zákonníka práce.

S poukazom na prechodné ustanovenia Zákonníka práce k novelám účinným od 1.1.2013 a posudzovanie výpovede danej zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012, je zrejmé, že odporca ako navrhovateľ pri premiestnení časti zamestnávateľa nebol povinný ponúknuť navrhovateľke prípadné voľné pracovné miesto s iným miestom výkonu práce ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, teda tam, kde sa časť zamestnávateľa presúvala, resp. presunula. Zákonník práce v znení platnom ku dňu podania výpovede takúto povinnosť neustanovoval, takáto povinnosť bola daná až pri výpovedi od 1.1.2013.

Súd sa preto prioritne zaoberal ďalším namietaným dôvodom neplatnosti výpovede a to absenciou ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce.

Navrhovateľka tento dôvod v samotnej žalobe nekonkretizovala, následne však počas pojednávania uviedla, že nebolo jej ponúknuté voľné pracovné miesto po p. P. - špecialista operačného rizika a špecialista IT bezpečnosti.

Súd poukazuje na skutočnosť, že ponuková povinnosť sa týka voľných pracovných miest od rozhodnutia o zmenách, teda v tomto prípade od rozhodnutia predstavenstva Prima banka Slovensko, a.s. zo dňa 6.11.2012 ktorým bolo rozhodnuté o premiestnení Právneho odboru ako časti zamestnávateľa s účinnosťou od 1. januára 2013 do Bratislavy ku dňu dania výpovede, teda do 14.11.2012. Voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať. Nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (R 51/1997).

Súd nezistil, že by v danom čase od 6.11.2012 do 14.11.2012 a ani v následnom primeranom období dvoch mesiacov (analogia s ust. § 61 ods. 3 ZP) bola uzatvorená odporcom pracovná zmluva s iným zamestnancom, teda že by bolo voľné pracovné miesto.

Prioritne si je potrebné uvedomiť, že odporca ako právnická osoba vytvorená za účelom dosahovania zisku sama určuje miesta zamestnancov, počet miest nie je predpísaný v žiadnom všeobecne záväznom právnom predpise. Súd z vykonaného dokazovania nezistil, že by počet zamestnancov pre určité odvetvie, oblasť a pracovné pozície bol osobitne predpísaný iným interným normatívnym aktom, resp. navrhovateľka takúto skutočnosť nepreukázala a ani netvrdila.

Podľa odôvodnenia uznesenia NS SR sp. zn. 3Cdo 261/2007 podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii (viď znenie § 63 ods. 2 ZP v čase dania výpovede). Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 ZP pre platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca.

Uvedené závery však nemožno prijímať tak, že by zamestnávateľ mal povinnosť ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré nie je preň vhodné, pretože nespĺňa predpoklady pre dohodnutý druh práce. Ak by mal zamestnávateľ absolútnu povinnosť ponúknuť zamestnancovi pri ukončení pracovného pomeru aj pracovné miesto pre ktoré nespĺňa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise, automaticky by bol daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ ods. 3 Zákonníka práce a fakticky zamestnanec by nebol schopný takúto prácu ani riadne vykonávať. Vyššie uvedené odôvodnenie rozhodnutia je potrebné chápať v kontexte tak, že zamestnávateľ ak nemá pre zamestnanca prácu vhodnú pre zamestnanca vo vzťahu k jeho vzdelaniu, praxi, je povinný ponúknuť zamestnancovi všetky voľné pracovné miesta, ktoré môže zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, vek, vzdelanie a pod. vykonávať a to aj také miesta, na ktoré sa vyžaduje nižšie vzdelanie, sú na nižšej odbornej úrovni, nižšej triede a pod, prípadne menej

platené. Zamestnanec je oprávnený prijať aj miesto s nižšími kvalifikačnými požiadavkami, resp. voľbu musí vykonať sám.

Zároveň je potrebné si uvedomiť, že ponuková povinnosť trvá na pracovné miesta odo dňa rozhodnutia o zmenách do udelenia výpovede. To tom, čo zamestnávateľ doručil zamestnancovi výpoveď, je možnosť ponuky voľného miesta len so súhlasom zamestnanca po predchádzajúcom zrušení výpovede. Nakoľko však výpoveď musí predchádzať ponukové konanie, je úplne zrejmé, že nie je možné ponúkať pracovné miesto vzniknuté po podaní výpovede (napr. uvoľnené ukončením pracovného pomeru iného zamestnanca).

Súd z vykonaného dokazovania musí konštatovať, že nezistil voľné pracovné miesto u odporcu v období od 6.11.2012 do 14.11.2012. U. P. síce ukončil pracovný pomer u odporcu ku dňu 30.9.2012 na pozícii špecialista operačného rizika, avšak takéto miesto s miestom výkonu práce nebolo u odporcu obnovené, teda zaniklo. Takéto miesto by bolo v rozhodnom období voľné len vtedy, ak by došlo k jeho obsadeniu v primeranej dobe. Ak sa rozhodne zamestnávateľ, že uvoľnené miesto neobsadí, nemožno tvrdiť, že je takéto miesto voľné a to ani v prípade inzercie o možnosť obsadenia takejto pozície. To, že niekto zvažuje vytvoriť alebo obsadiť určitú pozíciu neznamena, že je vytvorené pracovné miesto. Štát, súd, ani nikto iný nemôže diktovať zamestnávateľovi počet pracovných miest, nejestvuje žiadny predpis o počte miest u jednotlivých zamestnávateľov a o voľných miestach rozhoduje zamestnávateľ vzhľadom na jeho ekonomické záujmy. Na pracovisku odporcu v Žiline, preukázateľne takéto pracovné miesto nebolo vytvorené, resp. zaniklo ukončením pracovného pomeru p. P. a následne bolo obsadené len na pracovisku v I. U.. Z. od X.XX.XXXX. Y. však súd zistil, že navrhovateľka nespĺňala ani potrebné predpoklady stanovené v rozhodnom čase pre obsadenie takejto pracovnej pozície, ktoré vyžadovali vysokoškolské vzdelanie ekonomického smeru, znalosť angličtiny a prax v odbore určené v internom predpise a požiadavkách odporcu.

A. u odporcu nastúpil do zamestnania pre miesto výkonu práce centrála Y. a to U.. S. I. s nástupom do práce X.XX.XXXX na funkciu odborný programátor, A. Z. na funkciu bezpečnostný analytik dňa 15.12.2012 a dňa 19.11.2012 A.. O. D. na funkciu špecialista IT bezpečnosti.

Súd zistil, že ani na jednu z uvedených funkcií nespĺňala navrhovateľka odporcom stanovené predpoklady, nakoľko sa vyžadovalo osobitné vzdelanie a odborné znalosti.

Okrem toho súd poukazuje na zistenia z doplneného dokazovania, z ktorých vyplýva, že pred tým, ako prijal na pracovné miesto s miestom výkonu práce Žilina pre pozíciu špecialista pre riadenie rizika Mgr. W. J. s nástupom do práce 1.3.2013 s ktorou bol pracovný pomer ukončený 13.6.2013, došlo k ukončeniu 6-tich pracovných pozícií pre túto pozíciu, teda tvrdiť, že došlo k obsadeniu pracovnej pozície po U.. P., po ktorom ešte bolo skončených 6 pracovných pomerov v tejto oblasti, je úplne scestné.

Rovnako súd nezistil, že by vôbec navrhovateľka spĺňala aspoň základné predpoklady pre výkon práce na pozícii špecialista úverového rizika. Všeobecne pre takúto pozíciu sa jedná o posudzovania a vyhodnocovanie úverového rizika pre jednotlivé kategórie klientov, zamestnanec vypracováva metodiku, analýzy, stanoviská a podmienky pre schvaľovanie úverových obchodov, optimalizuje procesy a aplikuje legislatívne zmeny pri riadení úverového rizika. Definuje riziká ohrozujúce návratnosť úverov a obchodné podmienky pre ich elimináciu. Monitoruje klientov a navrhuje možnosti riešenia u rizikových klientov, uzatvára platobné kalendáre. Schvaľuje úverové obchody podľa pridelennej kompetencie. Identifikuje a meria riziká, navrhuje limity, metódy merania a zaobchádzania s rizikami. Hodnotí kreditné, operačné a trhové riziko banky a riadi výpočet kapitálovej požiadavky na riziká, hodnotenie modelov pre úverové riziko (PD, LGD a EAD modely, Aplikačné skóre karty), ich súlad s internou metodikou a legislatívou (Basel II, Basel III), analýza dodatočných dátových zdrojov použiteľných pre interné modely úverového rizika, vedenie príslušnej dokumentácie pre účely internej a externej prezentácie modelov a pod.

Ako optimálne pre výkon činnosti sa považuje vzdelanie v odbore vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore pravdepodobnosť a matematická štatistika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematika - matematická štatistika a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematika - ekonomická a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore aplikovaná matematika - ekonomická a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematické inžinierstvo - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore

ekonomika a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematické metódy v ekonomike - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore ekonomické informácie a kontrola - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore kvantitatívne metódy v ekonómii - aplikovaná ekonómia - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore financie, bankovníctvo a investovanie (vrátane študijných programov) - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore všeobecná ekonomická teória (zdroj istp.sk).

Súd z uvedeného má za preukázané, že aj keď možno v čase vzniku pracovného pomeru u Ing. P. sa jednalo o výkon prác viac menej evidenčného charakteru, ktoré by zvládala aj osoba s ukončeným právnickým vzdelaním druhého stupňa, v čase jeho ukončenia pracovného pomeru sa kládli pre uvedenú pozíciu už iné požiadavky a to prevažne ekonomického a matematického smeru, ktoré už navrhovateľka vôbec nespĺňala.

Nakoľko súd nezistil v žalobe žiadne navrhovateľom vymedzené dôvody neplatnosti výpovede, návrh opätovne v plnom rozsahu zamietol.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p., avšak nakoľko odporca nevyčíslił troy konania v zákonom stanovenej trojdňovej lehote, súd mu tento nárok podľa § 151 ods. 2 O.s.p. nepriznal.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom podpísaného súdu ku Krajskému súdu v Žiline.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3), t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sleduje, musí byť podpísané a datované, 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 § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa ustanovenia § 221 ods. 1 OSP, súd rozhodnutie zruší, len ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania,
- c) účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný,
- f) účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom,
- g) rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát,
- h) súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil vec, a preto nevykonal ďalšie navrhované dôkazy.

Podľa ustanovenia § 205a ods. 1 OSP, skutočnosti alebo dôkazy, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvého stupňa, sú pri odvolaní proti rozsudku alebo uzneseniu vo veci samej odvolacím dôvodom len vtedy, ak

- a) sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu (prísediaceho) alebo obsadenia súdu,
- b) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej,
- c) odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4,
- d) ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa.

Podľa ustanovenia § 205a ods. 2 OSP, ustanovenie § 205a ods. 1 OSP sa nepoužije v konaniach podľa § 120 ods. 2.

Odvolanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov); ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, pri ktorom vznikla poplatková povinnosť zaplatiť súdne poplatky, trovy trestného konania, pokuty, svedočné, znalečné a iné náklady súdneho konania, ktoré vznikli štátu, vedie sa výkon rozhodnutia z úradnej moci (zákon č. 65/2001 Z.z. o správe a vymáhaní súdnych pohľadávok v znení neskorších predpisov).