

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 15Cpr/5/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1213222368
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 03. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gabriela Donnerová
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2015:1213222368.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave rozhodol samosudkyňou JUDr. Gabrielou Donnerovou v právnej veci navrhovateľky N. G. A., nar. XX. X. XXXX, s trvalým pobytom ul. M. G. X, G. D. F., prechodne bytom T. G. XX, N., zastúpenej advokátska kancelária agner & partners, s.r.o., so sídlom Špitálska 10, Bratislava, IČO: XX XXX XXX, proti odporcovi Slovenská agentúra pre cestovný ruch, so sídlom Dr. Vladimíra Clementisa 10, Bratislava, IČO: XX XXX XXX, zastúpenému STANĚK VETRÁK & PARTNERI, s.r.o., so sídlom Vlčkova 18, Bratislava, IČO: XX XXX XXX, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy z neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru výpoveďou s príslušenstvom

rozhodol:

Súd u r č u j e, že výpoveď z pracovného pomeru daná navrhovateľke listom odporcu zo dňa 12.01.2011 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je n e p l a t n á.

O náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a o náhrade trov konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku, po právoplatnosti tohto čiastočného rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Neúplným a nepodpísaným podaním zo dňa 20. 5. 2011, podaným na Okresný súd Banská Bystrica dňa 31. 5. 2011, sa v podaní označená navrhovateľka N. G. A. domáhala proti odporcovi určenia, že výpoveď pracovného pomeru vykonaná odporcom dňa 12. 01. 2011 je neplatná, uloženia povinnosti odporcovi zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku od 01. 4. 2011 do nástupu do práce s príslušenstvom a náhradu trov konania.

Okresný súd Banská Bystrica uznesením zo dňa 08. 6. 2011 č. k. XXC/XXX/XXXX-XX vyzval navrhovateľku, aby v lehote 10 dní od doručenia tohto uznesenia doplnila svoje neúplné podanie, a to o uvedenie právnej formy a identifikačného čísla odporcu, predloženie listiny preukazujúcej právnu subjektivitu odporcu, vyčíslenie sumy, ktorej zaplata ako náhrady mzdy sa od odporcu domáha a o podpísanie návrhu na začatie konania a kópie návrhu na začatie konania. V predmetnom uznesení Okresný súd Banská Bystrica zároveň navrhovateľku poučil o tom, že ak v uvedenej lehote svoje podanie nedoplní a pre uvedený nedostatok nemožno v konaní pokračovať, súd odmietne jej podanie, ktoré by mohlo byť podľa svojho obsahu návrhom na začatie konania (§ 43 ods. 2 O. s. p.). Uvedené uznesenie bolo navrhovateľke riadne doručené dňa 06. 7. 2011.

Navrhovateľka v podaní zo dňa 11. 7. 2011, doručenom Okresnému súdu Banská Bystrica dňa 14. 7. 2011, doplnila petit návrhu v časti náhrady mzdy o jej vyčíslenie v sume 1.347,69 € a v časti výšky úrokov z omeškania 9 % ročne. Navrhovateľka zároveň doručila súdu Prehľad vymeriavacích základov zo dňa 26. 4. 2011. Navrhovateľka nedoručila súdu podpísaný návrh na začatie konania a jeho kópiu zo dňa 20. 5. 2011.

Keďže navrhovateľka v lehote 15 dní od doručenia uznesenia Okresného súdu Banská Bystrica zo dňa 08. 6. 2011 č. k. XXC/XXX/XXXX-XX, ktorým bola vyzvaná na odstránenie väd neúplného a nepodpísaného podania zo dňa 20. 5. 2011, podaného na Okresný súd Banská Bystrica dňa 31. 5. 2011, toto podanie nedoplnila o podpísaný návrh na začatie konania a jeho kópiu zo dňa 20. 5. 2011, hoci bola o následkoch neodstránenia väd podania súdom riadne poučená a na základe takéhoto podania súd nemohol vo veci konať a rozhodnúť, tunajší súd, ktorému bola vec prikázaná na prejednanie uznesením Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 01.7.2013 sp. zn. 3 Ndc 15/2013, uznesením zo dňa 21. 10. 2013 č. k. 15Cpr/5/2013-174 toto neúplné a nepodpísané podanie zo dňa 20. 5. 2011, podané na Okresný súd Banská Bystrica dňa 31. 5. 2011, odmietol a navrhovateľke uložil povinnosť zaplatiť odporcovi trovy právneho zastúpenia. Uvedené uznesenie bolo navrhovateľke doručené dňa 30. 10. 2013.

Dňa 12. 11. 2013 podala navrhovateľka na tunajší súd v zákonom stanovenej lehote odvolanie proti uzneseniu tunajšieho súdu zo dňa 21. 10. 2013 č. k. 15Cpr/5/2013-174 spolu s vlastnoručne podpísaným návrhom na začatie konania zo dňa 20. 5. 2011.

Súd v súlade s § 43 ods. 2 veta druhá v spojení s § 210a O. s. p. uznesením zo dňa 03.12.2013 č.k. 15Cpr/5/2013-185 uznesenie Okresného súdu Bratislava II v Bratislave zo dňa 21. 10. 2013 č. k. 15Cpr/5/2013-174 zrušil.

Podaný návrh na začatie konania navrhovateľka odôvodnila tým, že na základe pracovnej zmluvy uzavretej s odporcom ako zamestnávateľom dňa 15. 02. 2007 bola v pracovnom pomere s odporcom od 15. 02. 2007 vo funkcii samostatný odborný referent marketingu a na základe uzavretých dohôd o zmene pracovnej zmluvy sa menil druh jej práce u odporcu od 01. 5. 2007 na referent marketingu a asistentka riaditeľky sekcie marketingu, od 15.01.2008 na referent tlačenej propagácie a edičnej činnosti, od 01. 8. 2009 na referent tlačovín a edičnej činnosti a od 01.8.2011 bola poverená generálnou riaditeľkou odporcu vedením odboru tlačovín a edičnej činnosti .

Dňa 12. 01. 2011 doručil odporca navrhovateľke priamo na pracovisku listinu označenú ako Výpoveď z pracovného pomeru. Skončenie pracovného pomeru s navrhovateľkou prerokovali M.. A. N. a O.. T. Z. a okrem písomnej výpovede jej boli predložené aj nasledovné dokumenty: Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 12. 01. 2011, Organizačná schéma Slovenskej agentúry pre cestovný ruch s platnosťou od 15. 01. 2011 a päť Analytických listov na pracovné pozície: referent pre produktové línie, vedúci odboru marketingovej komunikácie, referent pre kreativitu a tvorbu štandardov, vedúci odboru kongresového turizmu a referent pre marketingové kampane.

Dňa 14. 04. 2011 navrhovateľka písomne oznámila odporcovi, že výpoveď zo dňa 12. 01. 2011 považuje za neplatnú a trvá na tom, že jej pracovný pomer aj naďalej trvá.

Navrhovateľka považuje výpoveď za neplatnú z viacerých dôvodov. Navrhovateľke nebola ponúknutá iná vhodná pracovná pozícia ani iné možnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Vo výpovedi a v zázname z prerokovania sa len konštatuje, že podľa názoru odporcu, tento nemá pre navrhovateľku žiadnu vhodnú pracovnú pozíciu.

Odporca predložil navrhovateľke dňa 12. 01. 2011 päť analytických listov na voľné pracovné pozície s tvrdením, že navrhovateľka nespĺňa na dané pracovné pozície kvalifikačné predpoklady. Podľa navrhovateľky boli predložené analytické listy vyhotovené účelovo a odporca navrhovateľke zatajil ďalšie voľné pracovné pozície. O.. A. Č., s ktorým bol tiež ukončený pracovný pomer u odporcu výpoveďou, žiadal o nahliadnutie a vyhotovenie odpisov všetkých analytických listov, aj tých ktoré odporca zatajil, na čo mu bolo listom zo dňa 14. 01. 2011 oznámené, že odporca analytické listy na iné voľné pracovné pozície nemá a uvedené mu potvrdili aj na personálnom oddelení odporcu. Dňa 25. 01. 2011 však boli O.. Č. predložené analytické listy na požadované voľné pozície, ktoré odporca v čase doručovania výpovede zatajil. Všetky analytické listy, ktoré navrhovateľka prevzala, boli vyhotovené účelovo a narýchlo tak, aby dané pracovné pozície nemohli byť ponúknuté navrhovateľke. Na všetkých navrhovateľke predložených analytických listoch absentoval dátum ich vyhotovenia, meno a podpis osoby, ktorá ich vyhotovila a schválila. Prvých päť listov bolo predložených v čase výpovede. Ďalšie analytické listy sa odporca ani nepokúšal vytvoriť, nakoľko sa tváril, že iné voľné pracovné pozície nemá. Až na žiadosť kolegu O.. A. Č. odporca začal konať a rýchlo účelovo tvoril analytické listy. Odborná prax a príprava sú nastavené v každom analytickom liste tak, aby ich navrhovateľka nemohla spĺňať. Napríklad vedúci odboru financovania Bratislava je pozíciou, na ktorú odporca vyžaduje podľa analytického listu vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa ekonomického zamerania, pričom na

rovnakej pozícii vedúci odboru financovania v Banskej Bystrici pracuje zamestnanec so stredoškolským vzdelaním. Teda zamestnanci zamestnaní na rovnakých už obsadených pozíciách nemusia spĺňať požiadavky na vzdelanie a prax stanovené v analytických listoch. Taktiež je zaujímavé, že podriadený musí spĺňať požiadavku ovládania jedného cudzieho jazyka, ktorú musí preukázať štátnou skúškou, pričom nadriadený tohto zamestnanca len preukazuje (bez určenia spôsobu preukazovania) ovládanie cudzieho jazyka, prípadne nemusí vôbec cudzí jazyk ovládať.

Naviac podľa organizačnej schémy predloženej navrhovateľke dňa 12. 01. 2011, bolo u odporcu viac voľných pracovných pozícií ako tvrdí a na tieto jej neboli predložené analytické listy a ponúknuté miesto. Poukázala tiež na rozpornosť rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 12. 01. 2011 a novou organizačnou schémou SACR, ktorá nekopíruje toto rozhodnutie, nakoľko v novej organizačnej schéme sa nenachádzajú (t. j. boli zrušené) aj ďalšie pracovné pozície, ktorých zrušenie z rozhodnutia nevyplývalo (napr. referent kongresového turizmu II. a III., asistentka na sekretariáte generálneho riaditeľa), ktoré sa v organizačnej schéme platnej do 11.10.2010 nachádzali. Odporca teda mal voľné pracovné pozície, ktoré mohli byť navrhovateľke ponúknuté, a to aj s prihliadnutím na splnenie podmienky zdravotnej spôsobilosti a kvalifikačných predpokladov (napr. pozícia asistentky GR a iné). Okrem nesplnenia ponúkovej povinnosti, ktorú odporca účelovo obišiel, navrhovateľka namieta aj skutočnosť, že výpoveď z pracovného pomeru nebola podpísaná oprávnenou osobou. Výpoveď bola pravdepodobne podpísaná O.. T. Z., ktorý bol v danom čase vedúcim odboru stratégie a rozvoja, a nie generálnym riaditeľom oprávneným konať za odporcu. Podľa organizačného poriadku však vedúci odboru stratégie a rozvoja mohol za generálneho riaditeľa konať len v čase jeho neprítomnosti. L.. A. N. ako generálny riaditeľ odporcu sa aj podľa dochádzkovej knihy dňa 12. 01. 2011 v práci nachádzal a viacerí zamestnanci odporcu s ním boli v daný deň v priamom kontakte. Rovnako aj rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 12. 01. 2011 je ním podpísané. Výpoveď, podpísaná T. Z. v čase prítomnosti generálneho riaditeľa, preto bola daná neoprávnenou osobou.

Odporca sa k návrhu vyjadril podaním zo dňa 24.8.2011, doručeným súdu dňa 02. 9. 2011. Uviedol, že pracovný pomer s navrhovateľkou skončil výpoveďou dňom 31.3.2011, t.j. navrhovateľka mala neplatnosť výpovede uplatniť na súde žalobou najneskôr dňa 31.5.2011. Dňa 17.8.2011 bola odporcovi doručená na vyjadrenie žaloba opatrená pečiatkou Okresného súdu Banská Bystrica s dátumom doručenia žaloby na súd 31.5.2011, pričom uvedená žaloba nie je podpísaná G. A., ani inou osobou (je uvedené iba predtlačené meno G. A.). Odporca preto zastáva právny názor, že uvedenú žalobu nie je možné akceptovať ako úkon vykonaný G.. A., nakoľko chýba jej podpis na žalobe a nie je zastúpená žiadnym zástupcom a že zároveň tým pádom ani nedošlo k podaniu žaloby v dvojmesečnej prekluzívnej lehote stanovenej § 77 Zákonníka práce. Doplnenie podania zo dňa 11.7.2011 už je podpísané N.. G. A., ale je urobené už po uplynutí prekluzívnej lehoty a to k žalobe, ktorá nie je podpísaná, preto by sa na podania tiež nemalo prihliadať. Ide o nedostatok podmienky konania, ktorý nemožno odstrániť a odporca zastáva názor, že súd by mal konanie zastaviť.

V prípade, že súd konanie nezastaví a bude pokračovať v konaní odporca žiadal návrh ako nedôvodný zamietnuť, nakoľko výpoveď z pracovného pomeru považuje za platnú a danú v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. Výpoveď zo strany odporcu predchádzalo rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 12. 01. 2011, ktorým sa zrušilo pracovné miesto navrhovateľky a tiež prerokovanie organizačnej zmeny s navrhovateľkou. Až následne bola daná navrhovateľke výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. U odporcu nepôsobí odborová organizácia ani zástupcovia zamestnancov. Odporca podľa svojho názoru naplnil hmotnoprávne podmienky výpovede v súlade s § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Výpoveď podpisoval MUDr. Stano v zastúpení generálneho riaditeľa L.. A. N., ako oprávnená osoba. Oprávnenie O.. Z. konať v mene odporcu a podpísať výpoveď vyplýva z Dodatku č. 4 k organizačnému poriadku zo dňa 28. 09. 2010, účinného od 01. 10. 2010, podľa ktorého generálneho riaditeľa zastupuje počas neprítomnosti poverený zástupca, ktorým je vedúci odboru stratégie a rozvoja, pokiaľ nie je v splnomocnení osobitne menovite uvedené inak, čo je v súlade s § 9 ods. 1 Zákonníka práce. Odporca zdôraznil, že uvedené sa vzťahuje na akúkoľvek neprítomnosť generálneho riaditeľa bez ohľadu na jej dĺžku z dôvodu, aby mohol odporca pružne reagovať na vzniknuté situácie. Dodatok č. 4 bol voľne prístupný všetkým zamestnancom odporcu na jeho intranete a to ešte dávno pred uvedenou organizačnou zmenou. Tvrdenie navrhovateľky o tom, že generálny riaditeľ bol na pracovisku celý deň je nepravdivé, nakoľko tento sa na pracovisku nachádzal len v čase podpisovania rozhodnutia o organizačnej zmene a v čase prerokovania organizačnej zmeny a dania výpovede navrhovateľke sa už na pracovisku nenachádzal. Potvrďuje to aj skutočnosť, že prerokovanie organizačnej zmeny a dávanie výpovedí aj iným zamestnancom prebiehalo v kancelárii generálneho riaditeľa, avšak bez jeho účasti.

K organizačnej zmene, ktorá bola dôvodom ukončenia pracovného pomeru, uviedol že neoddeliteľnou súčasťou rozhodnutia o organizačnej zmene bola nová organizačná schéma odporcu, ktorá bola navrhovateľke predložená a ktorá bola už dňa 12. 01. 2011 aj zverejnená na intranete odporcu. Z novej organizačnej schémy bola zrejmá skladba pracovných pozícií u odporcu a rovnako aj zrušenie a vytvorenie nových pracovných miest. Zrušené miesta neboli neskôr odporcom opätovne ani vytvorené, ani obsadené zamestnancom. O iných voľných pracovných miestach odporca vedomosť nemal a toto nebolo navrhovateľkou vytykávané ani pri prerokovaní organizačnej zmeny. Súčasne odporca poukázal na to, že v zmysle ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa ponuková povinnosť zamestnávateľa vzťahuje len na voľné pracovné miesta s miestom výkonu práce dohodnutým so zamestnancom v pracovnej zmluve, ktoré miesto bolo u navrhovateľky Bratislava. Z analytických listov predložených navrhovateľke pri prerokovaní organizačnej zmeny podľa odporcu jednoznačne vyplývajú predpoklady a požiadavky na výkon uvedeného pracovného miesta a zároveň aj obsah pracovnej činnosti. Tieto pracovné miesta sú odlišné od doterajšieho pracovného zaradenia a praxe navrhovateľky, nielen vzhľadom k požadovanému vzdelaniu a praxe, prípadne iným požiadavkám, ale aj obsahu týchto pracovných miest. U niektorých pracovných miest sú dôležité riadiace schopnosti zamestnanca, nakoľko ide o riadiace pozície, ktoré navrhovateľka nezastávala. Pri uvedených pracovných miestach ide o tvorbu rôznych marketingových stratégií a koncepcií a riešenie iných dôležitých oblastí a otázok marketingu a cestovného ruchu, pričom v týchto oblastiach nemá navrhovateľka potrebné vzdelanie ani potrebné schopnosti, či prax a pracovné skúsenosti. Miesto vedúceho odboru kontroly ŠF EÚ, je pracovná pozícia, ktorá bola obsadená zamestnancom v pracovnom pomere v čase organizačnej zmeny a aj kedykoľvek predtým, navyše ide o pozíciu, ktorá zastrešuje oblasť kontroly vynakladania finančných prostriedkov zo štrukturálnych fondov EÚ, čo je oblasť mimo pôsobnosti, skúseností a vzdelania navrhovateľky. Pokiaľ ide o pracovné pozície riaditeľa sekcie marketingu cestovného ruchu, vedúceho odboru stratégie a rozvoja a vedúceho odboru financovania Bratislava, v čase prerokovania organizačnej zmeny s navrhovateľkou boli riadením týchto úsekov poverení iní zamestnanci odporcu. Analytické listy na tieto pozície neboli predložené v rámci prerokovania organizačnej zmeny aj z toho dôvodu, že išlo o pracovné pozície, ktoré neboli pre navrhovateľku vhodné z hľadiska jej schopností a kvalifikácie. Záverom odporca zhrnul, že v čase organizačnej zmeny nemal pre navrhovateľku vhodné pracovné miesto a výklad ponukovej povinnosti zo strany navrhovateľky označil za neprimerane rozširujúci na všetky pracovné pozície odporcu, nielen na vhodné voľné pracovné pozície. Súčasne uviedol, že nemá vedomosť o tom, že by mu navrhovateľka listom zo dňa 14. 04. 2011 písomne oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. V prípade že by súd dospel k názoru, že výpoveď bola daná odporcom navrhovateľke neplatne, odporca je toho názoru, vzhľadom na skutočnosť, že nedisponuje miestom zodpovedajúcim kvalifikácii a vzdelaniu navrhovateľky, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku aj naďalej zamestnával.

Súd vykonal dokazovanie výpoveďou navrhovateľky ako účastníčky konania (§ 131 O.s.p.), oznámením obsahu listinných dôkazov predložených účastníkmi konania, prečítaním verejných listín (§ 129 ods. 1 O.s.p.) a to: zo spisu Okresného súdu Bratislava II v Bratislave sp. zn. XXCpr/X/XXXX zápisnica o pojednávaní zo dňa 18.4.2012 v časti výpovede svedkov L.. A. N., M.. A. N., zápisnica o pojednávaní zo dňa 05.10.2012 v časti výpovede svedkyne V. Ž.V., zo spisu Okresného súdu Bratislava II v Bratislave sp. zn. XXCpr/X/XXXX zápisnica o pojednávaní zo dňa 02.10.2012 v časti výpovede svedkyne V. Ž., zápisnica o pojednávaní zo dňa 08.01.2013 v časti výpovede svedka O.. T.G. Z., zo spisu Okresného súdu Bratislava II v Bratislave sp. zn. XXC/XXX/XXXX zápisnica o pojednávaní zo dňa 07.12.2012 v časti výpovede svedka O.. T. Z., oboznámením sa s verejnými listinami - rozsudkami Okresného súdu Bratislava II v Bratislave č.k. 51C/160/2011-248 zo dňa 11.01.2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 27.5.2014 č.k. 5Co/311/2013-282, č.k. 51Cpr/1/2012-244 zo dňa 11.01.2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29.11.2014 č.k. 8CoPr 4/2013-282, č.k. 58Cpr/1/2011-242 zo dňa 11.3.2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 19.3.2014 č.k. 4CoPr 6/213-287 ako aj uznesením Okresného súdu Bratislava II v Bratislave č.k. 51Cpr/1/2012-352 zo dňa 18.02.2013. Na základe takto vykonaného dokazovania súd zistil nasledovný skutkový stav:

Z rozhodnutia č. 1/2005 vydaného dňa 28.01.2005 Ministerstvom hospodárstva SR vyplýva, že je zriaďovateľom odporcu ako príspevkovej organizácie, ktorej štatutárnym orgánom je generálny riaditeľ. Za organizáciu podpisuje generálny riaditeľ alebo ním poverený štatutárny zástupca, ktorý v čase neprítomnosti generálneho riaditeľa tohto zastupuje v plnom rozsahu jeho práv a povinností.

Dňa 27.9.2010 uzavreli odporca ako zamestnávateľ a O.. T. Z. písomnú pracovnú zmluvu s dohodnutým druhom práce vedúci odboru stratégie a rozvoja, s miestom výkonu práce Bratislava, s dňom nástupu do práce 01.10.2010, na dobu neurčitú.

Na základe príkazu GR odporcu č.: V. XX/XXXX zo dňa 28.09.2010 bol vydaný dodatok č. 4 k Organizačnému poriadku. Týmto príkazom bolo zároveň uložené príslušným vedúcim zamestnancom oboznámiť svojich podriadených zamestnancov so znením Dodatku č. 4. Účinnosť Dodatku č. 4 nastala od 01.10.2010. Uvedený príkaz bol podpísaný L.. A. N., generálnym riaditeľom. Z rozdeľovníka vyplýva, že uvedený príkaz sa doručoval kancelárii generálnej riaditeľky, riaditeľom sekcií, vedúcim odborov v priamej riadiacej pôsobnosti generálnej riaditeľky.

V dodatku č. 4 zo dňa 28.09.2010 k Organizačnému poriadku SACR vydanom generálnym riaditeľom SACR je uvedené v bode 2 znenie článku 4 bod 4,3, podľa ktorého Generálneho riaditeľa počas neprítomnosti zastupuje poverený zástupca, ktorým je vedúci odboru stratégie a rozvoja, pokiaľ nie je v splnomocnení osobitne menovite uvedené inak. Súčasťou tohto Dodatku č. 4 bola aj Organizačná schéma SACR platná od 01.10.2010. Dodatok nadobudol účinnosť dňa 01.10.2010.

Dňa 25.11.2010 generálny riaditeľ SACR L.. A. N. písomne poveril zamestnanca O.. T. Z. na zastupovanie SACR a generálneho riaditeľa v plnom rozsahu práv a povinností generálneho riaditeľa, ktoré mu vyplývajú ako štatutárnemu orgánu zo všeobecne záväzných právnych predpisov a vnútorných predpisov SACR, vrátane uzatvorenia, zmeny a ukončenia pracovnoprávneho vzťahu.

Dňa 15.02.2007 uzavreli odporca ako zamestnávateľ a navrhovateľka písomnú pracovnú zmluvu s dohodnutým druhom práce samostatný odborný referent marketingu, s miestom výkonu práce Bratislava, s dňom nástupu do práce 15.02.2007, na dobu neurčitú. Na základe účastníkmi konania uzavretých písomných dohôd o zmene pracovnej zmluvy sa zmenil druh navrhovateľky u odporcu od 01. 5. 2007 na referent marketingu a asistentka riaditeľky sekcie marketingu, od 15.01.2008 na referent tlačenej propagácie a edičnej činnosti, od 01. 8. 2009 na referent tlačovín a edičnej činnosti. Od 01.8.2011 bola navrhovateľka písomne poverená generálnou riaditeľkou odporcu dočasným vedením odboru tlačovín a edičnej činnosti .

Dňa 12.01.2011 generálny riaditeľ odporcu L.. A. N. prijal písomné Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene s účinnosťou od 15.01.2011. Organizačná zmena sa mala dotknúť sekcie marketingu, sekcie financovania, sekcie štrukturálnych fondov EÚ, právneho odboru, odboru vnútornej kontroly a komunikačného odboru. V rámci tejto organizačnej zmeny malo dôjsť k zrušeniu a vytvoreniu niektorých pracovných pozícií v súlade so schválenou novou organizačnou schémou, ktorá bola prílohou tohto rozhodnutia.

Zo zápisu z prerokovania organizačnej zmeny datovaného dňom 12.01.2011 vyplýva, že dňa 12.01.2011 došlo k prerokovaniu organizačnej zmeny za prítomnosti navrhovateľky, O.. T. Z. a M.. A. N., ktorí podpísali listinu označenú ako "Zápis z prerokovania organizačnej zmeny". Navrhovateľke bolo oznámené, že rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 12.01.2011 dochádza u odporcu s účinnosťou od 15.01.2011 k organizačnej zmene podľa novej schválenej organizačnej schémy. V rámci organizačnej zmeny dochádza k zrušeniu pracovného miesta zamestnanca - referent tlačovín a edičnej činnosti I, ako aj celého odboru tlačovín a edičnej činnosti. Zamestnávateľ oboznámil zamestnanca so štruktúrou voľných pracovných miest ako aj s požiadavkami a predpokladmi na tieto miesta, pričom zamestnávateľ sa domnieva, že žiadne z týchto voľných pracovných miest nie sú miestami, na ktoré by sa vzťahovala ponuková povinnosť a ktoré by mohol ponúknuť zamestnancovi. Zamestnancovi (navrhovateľke) bola pred daním výpovede ponúknutá možnosť ukončiť pracovný pomer dohodou z organizačných dôvodov, s čím nesúhlasila.

Z piatich analytických listov, s ktorými odporca oboznámil navrhovateľku ich predložením navrhovateľke pri oznamovaní organizačnej zmeny vyplýva, že v rozhodnom období mal odporca k dispozícii voľné pracovné miesta vedúci odboru marketingovej komunikácie, vedúci odboru kongresového turizmu, referent pre produktové línie, referent pre marketingové kampane a referent pre kreativitu a tvorbu štandardov.

Dňa 12. 01. 2011 doručil odporca navrhovateľke na pracovisku písomnú výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu organizačnej zmeny u

zamestnávateľa, na základe ktorej sa s účinnosťou od 15. 01. 2011 ruší pracovné miesto navrhovateľky - referent tlačovín a edičnej činnosti I na odbore tlačovín a edičnej činnosti, ako aj celého odboru tlačovín a edičnej činnosti. Vo výpovedi odporca uviedol, že podľa jeho názoru žiadne z voľných pracovných miest nie je miestom, na ktoré by sa vzťahovala ponuková povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré by mohol ponúknuť navrhovateľke. Vo výpovedi zamestnávateľ uviedol, že výpovedná doba je v súlade so Zákonníkom práce dva mesiace a začína plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po doručení tejto výpovede. Výpoveď podpísal v zastúpení O.. T. Z., ktorého podpis bol pripojený k predtlačnému menu a priezvisku L.. A. N., generálneho riaditeľa SACR.

Listom datovaným dňa 28. 02. 2011, doručeným odporcovi dňa 28. 2. 2011 alebo dňa 28.4.2011 (dátum osobného prevzatia zamestnancom odporcu uvedený rukopisom nie je jednoznačný) navrhovateľka oznámila odporcovi, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom trvaní pracovného pomeru.

Navrhovateľka vo svojej výpovedi účastníčky konania pred súdom zotrvala na skutkových tvrdeniach uvedených v návrhu na začatie konania. Ďalej uviedla, že pri prerokovaní organizačnej zmeny dňa 12.1.2011 s ňou odporcom, na jeho strane s O.. T. Z. a M.. A. N., jej bolo predložené rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 12.1.2011 aj s organizačnou schémou a 5 analytických listov. Tieto analytické listy jej boli podané pri prerokovaní organizačnej zmeny s tým, že sa odporca vyjadril , aby mu podpísala, že bola oboznámená, že aj tak nespĺňa na tieto pozície podmienky.

V čase, keď jej odporca predložil rozhodnutie o organizačnej zmene, boli u odporcu voľné pracovné miesta, ktoré jej zatajil a to napr. pozícia asistentky riaditeľa marketingu, ktorú zastávala predtým, než prešla na odbor tlačovín a edičnej činnosti a ktoré by zodpovedali jej kvalifikácii a praxi . V tom čase, keď dostala výpoveď bola síce kolegyňa, ktorá vykonávala prácu na tejto pozícii práceneschopná a na jej mieste sedela externá pracovníčka - študentka bez praxe, prijatá odporcom v tom čase, kedy dochádzalo k organizačným zmenám. Že išlo o externú pracovníčku sa dozvedela, keď išla odovzdať svoju agendu dňa 13.1.2011 potom, ako jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru. V čase, keď jej bola daná výpoveď mala najvyššie dosiahnuté vzdelanie stredoškolské odborné s maturitou a to na Strednej priemyselnej škole odevnej v Lučenci, časť Opatová a mala pred štátnymi záverečnými skúškami na VŠ práva v Sládkovičove, na bakalára. Medzi odporcom a ňou bola 26.11.2007 uzavretá dohoda o zvýšení kvalifikácie, na základe ktorej sa zaviazala zvýšiť si kvalifikáciu a zotrvať v pracovnom pomere s odporcom po dobu troch rokov po úspešnom ukončení štúdia. Štátnice úspešne absolvovala tri mesiace po uplynutí výpovednej doby. Podľa navrhovateľky nebolo zo strany odporcu ponúknutá iná vhodná práca, boli jej len predložené analytické listy z ktorých malo vyplynúť, že na dané pozície nemá kvalifikáciu.

V priebehu konania navrhovateľka doplnila skutkové tvrdenia uvedené v návrhu na začatie konania v tom smere, že výpovedi nepredchádzalo riadne písomné rozhodnutie odporcu o organizačnej zmene, ktoré by bolo spôsobilým podkladom pre skončenie pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Rozhodnutie k organizačnej zmene, ktoré odporca použil ako základ skončenia pracovného pomeru s ňou, nie je spôsobilým právnym základom pre výpoveď danú jej. Dôvodom výpovede bolo údajné zrušenie jej pracovného miesta referent tlačovín a edičnej činnosti I. Výpoveď jej bola doručená dňa 12.1.2011, pričom výpovedná doba začala plynúť dňa 01.02.2011 a uplynula dňa 31.3.2011. S poukazom na judikát NS ČR 21Cdo/1797/1997, R54/1999, podľa ktorého výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien je neplatná, ak by sa na jej základe mal skončiť pracovný skôr než v pracovnom dni, ktorý predchádza dňu, v ktorom nastáva účinnosť týchto organizačných zmien a s poukazom na Výročnú správu odporcu za rok 2011, v ktorej je na str. 16 uvedené, že do 31.7.2011 u odporcu existoval odbor tlačovín a edičnej činnosti a pracovné miesto referent tlačovín a edičnej činnosti I., je podľa navrhovateľky zrejmé, že organizačné zmeny spočívajúce v zrušení jej pracovného miesta sa stali účinnými až 4 mesiace po uplynutí výpovednej doby, a nie už 15.1.2011 ako tvrdí odporca. Odporca teda mal možnosť navrhovateľku zamestnávať ešte štyri mesiace. Podľa tejto výročnej správy nastala organizačná zmena iba v odbore vnútornej kontroly, text správ vôbec neopisuje zmeny v sekcii marketingu cestovného ruchu. Z organizačných schém, ktoré sú súčasťou výročnej správy vyplýva, že po 31.7.2011 nastal v sekcii marketingu cestovného ruchu len presun pracovných pozícií, pracovných úloh bez reálnej zmeny obsahu činnosti, ktoré daná sekcia vykonáva. Z tohto vyplýva, že organizačné zmeny u odporcu boli vyslovene účelové a odporca iba navonok zmenil a upravil organizačnú štruktúru sekcie marketingu cestovného ruchu tak, aby javila zdanie zmeny.

Okrem voľných pracovných miest, ktoré boli uvedené v analytických listoch predložených jej odporcom dňa 12.1.2011, odporca disponoval aj ďalšími voľnými pracovnými miestami, ktoré jej zamľčal , neponúkol jej ich ani jej nepredložil analytické listy na tieto pracovné pozície, ktorými sú riaditeľ

sekcie marketingu cestovného ruchu, regionálny zástupca pre región Trnava, vedúci odboru stratégie a rozvoja vedúci odboru financovania a referent finančnej účtárne a fakturácie. Táto skutočnosť vyplýva jednak z organizačnej štruktúry odporcu platnej od 15.01.2011 a taktiež aj z medzitýmneho rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 11.01.2013 č.k. 51C/160/2011-248, vydaného v obdobnej veci proti totožnému odporcovi, ktorým tunajší súd určil, že výpoveď daná zamestnancovi je neplatná. Tvrdenia odporcu, že navrhovateľka bola oboznámená so štruktúrou neobsadených pracovných miest odporcu, ich obsahovou náplňou a požiadavkami na tieto pracovné miesta, sa teda nezakladá na pravde.

Podľa navrhovateľky odporca si nespĺnil svoju ponukovú povinnosť minimálne na pracovnú pozíciu Referent pre kreativitu a tvorbu štandardov, na ktorú spĺňala kvalifikačné predpoklady určené odporcom v analytickom liste predloženom jej dňa 12.01.2011, t.j. na miesto, ktoré bolo pre ňu vhodným pracovným miestom. Odporca ako zamestnávateľ vychádzajúc zo svojich vlastných potrieb, zo snahy o zefektívnenie činnosti, prípadne jeho iných vlastných pohnútok, stanovil ako minimálny kvalifikačný predpoklad na pozíciu Referent pre kreativitu a tvorbu štandardov stredoškolské vzdelanie bez požiadavky na konkrétny študijný odbor a osobitný kvalifikačný predpoklad, ktoré jej bolo aj odprezentované odporcom, čo potvrdila na analytickom liste svojim podpisom dňa 12.01.2011. V čase doručenia výpovede z pracovného pomeru mala ukončené stredoškolské vzdelanie a bola krátko pred štátnicami, ktorými o pár mesiacov nadobudla vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa v odbore právo. Je teda evidentné, že v čase doručenia výpovede z pracovného pomeru spĺňala kvalifikačný predpoklad určený samotným odporcom ako aj v zmysle zák. č. 553/2003 Z.z. Na túto pracovnú pozíciu odporca vôbec u navrhovateľky v čase pred a pri predložení analytického listu nezisťoval, či spĺňa tieto požiadavky a preto nemohol relevantne posúdiť, či navrhovateľka odbornú prax v požadovanej oblasti má alebo nemá, iba jej jednostranne oznámil, že ich nespĺňa.

Odporca vo vyjadrení k doplneným skutkovým tvrdeniam navrhovateľky uviedol, že Výročná správa odporcu za rok 2011 je bez akejkoľvek právnej záväznosti. Ide iba o informatívnu brožúru, z ktorej nemožno vyvodzovať žiadne právne závery svedčiace v prospech, resp. v neprospech existencie organizačnej zmeny. Odporca sa domnieva, že pri písomnom vyhotovení Výročnej správy za rok 2011 došlo k chybe vpísaní, resp. pri vkladaní tabuľky, kde omylom došlo k uvedeniu starej organizačnej štruktúry, namiesto novej štruktúry. Organizačné zmeny spočívajúce vzrušení pracovného miesta navrhovateľky sa stali účinnými dňa 15.01.2011, preto odporca nemal možnosť zamestnávať navrhovateľku ďalšie štyri (4) mesiace, tak ako to uvádza navrhovateľka. O uvedenom svedčí aj skončenie pracovného pomeru s ďalšími zamestnancami odporcu tlačovín a to N.. A. U. a L. M. a taktiež skončenie pracovného pomeru s O.. A. Č., pracujúcim na inom odbore, ktorého sa taktiež organizačná zmena dotkla.

Čo sa týka predložených takzvaných "analytických listov", nie sú podľa svojho obsahu ničím iným, ako podrobným popisom tej ktorej pracovnej činnosti a nejde o dokumenty, analytické listy v zmysle nar. vlády SR č. 341/2004 Z.z. Odporca vylučuje minimálne dve pracovné pozície (navrhovateľkou uvedené ako zamlčané), ktoré nemohol ponúknuť navrhovateľke pri skončení pracovného pomeru, nakoľko miesto výkonu práce navrhovateľky v čase trvania pracovného pomeru u odporcu sa nezhodovalo s miestom výkonu práce pre dané pozície. Išlo pozíciu regionálny zástupca pre región Trnava s miestom výkonu práce v Trnave a referent finančnej účtárne a fakturácie, kde miesto výkonu práce bolo v Banskej Bystrici. S poukazom na rozsudok NS SR z 31. marca 1994 sp. zn. 4 Cdo 12/94 taktiež vylučuje pracovnú pozíciu asistentky na sekretariáte GR, nakoľko táto bola v čase dania výpovede navrhovateľke obsadená. Čo sa týka pracovnej pozície Referent pre kreativitu a tvorbu štandardov v zmysle zák. č. 533/2003 Z.z. a nar. vlády SR č. 341/2004 Z.z. minimálnym kvalifikačným predpokladom na obsadenie tejto pozície je vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa. Pokiaľ odporca v analytickom liste predloženom navrhovateľke uvádza stredoškolské vzdelanie, k uvedenému zníženiu kvalifikačného predpokladu odporcom došlo výlučne v nadväznosti na ďalšie požiadavky stanovené odporcom na obsadenie tejto pozície pre naplnenie faktickej potreby odporcu ako zamestnávateľa, ktoré navrhovateľka nespĺňala.

Z Výročnej správy odporcu za rok 2011, predloženej navrhovateľkou, súd zistil, že na strane 16 je založená Organizačná štruktúra SACR platná od 11.10.2010 do 31.7.2011, v ktorej sa nachádza aj Odbor tlačovín a edičnej činnosti a pracovné miesto Referent tlačovín a edičnej činnosti I.

Zo spisu tunajšieho súdu sp.zn. 51C/160/2011 súd zistil, že v tomto konaní na návrh navrhovateľa O.. A. U. podaný proti odporcovi Slovenská agentúra pre cestovný ruch, so sídlom Dr. Vladimíra Clementisa 10, Bratislava, súd medzitýmnym rozsudkom č.k. 51C/160/2011-248 zo dňa 11.01.2013, právoplatným v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 27.5.2014 č.k. 5Co/311/2013-282, určil

neplatnosť výpovede z pracovného pomeru zo dňa 12.01.2011 danú navrhovateľovi odporcom podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na základe prijatého písomné Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 12.01.2011 s účinnosťou od 15.01.2011.

Zo spisu tunajšieho súdu sp. zn. 58 Cpr/1/2011 súd zistil, že v tomto konaní na návrh navrhovateľky L. M. podaný proti odporcovi Slovenská agentúra pre cestovný ruch, so sídlom Dr. Vladimíra Clementisa 10, Bratislava, súd medzitýmny rozsudkom č.k. 58Cpr/1/2011-242 zo dňa 11.3.2013, právoplatným v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 19.3.2014 č.k. 4CoPr 6/213-287, určil neplatnosť výpovede z pracovného pomeru zo dňa 12.01.2011 danú navrhovateľovi odporcom podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na základe prijatého písomné Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 12.01.2011 s účinnosťou od 15.01.2011.

Zo spisu tunajšieho súdu sp. zn. 51 Cpr/1/2012 súd zistil, že v tomto konaní na návrh navrhovateľa O.. A. Č. podaný proti odporcovi Slovenská agentúra pre cestovný ruch, so sídlom Dr. Vladimíra Clementisa 10, Bratislava, súd medzitýmny rozsudkom č.k. 51Cpr/1/2012-244 zo dňa 11.01.2013 určil neplatnosť výpovede z pracovného pomeru zo dňa 12.01.2011 danú navrhovateľovi odporcom podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na základe prijatého písomné Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 12.01.2011 s účinnosťou od 15.01.2011. Krajský súd v Bratislave uznesením zo dňa 29.11.2013 č.k. 8Copr 4/2013-282 tento medzitýmny rozsudok zrušil. Uznesením tunajšieho súdu zo dňa 18.02.2015 č.k. 51Cpr/1/2012-352 bolo konanie zastavené z dôvodu späťvzatia návrhu navrhovateľom, nakoľko medzi účastníkmi došlo k mimosúdneho vypořádaniu vzájomných práv a povinností.

V uvedených súdnych konaniach vypovedali na pojednávaniach štatutárny zástupca odporcu L.. A. N. ako účastník konania a svedkovia M.. A. N., O.. T. Z., V. Ž..

Zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 18.4.2012 vyhotovenej tunajším súdom v konaní vedenom pod sp.zn. 51Cpr/1/2012 v časti výpovede účastníka konania L.. A. N. súd zistil, že pracoval ako štatutárny orgán odporcu, vo funkcii generálneho riaditeľa odporcu bol 19 mesiacov, pričom v tejto funkcii bol aj ku dňu 12.01.2011. Vzhľadom na rozsah jeho povinností, keďže bol nútený sa zdržiavať často mimo pracoviska, musel poveriť niektorého zo svojich zamestnancov ako svojho zástupcu, aby v čase jeho neprítomnosti agentúra riadne fungovala. Pokiaľ ide o dôvody zrušenia niektorých pracovných miest, existovali dva dôvody. Jednak odbor tlačovín už naplnil svoju podstatu, nakoľko materiály už boli vytlačené, teda všetky podklady boli vypracované na to, aby mohli tlačoviny byť vytlačené, všetko už bolo spracované, preto odbor stratil svoje opodstatnenie a ďalším dôvodom bolo rozhodnutie vlády, v zmysle ktorého každá organizácia mala zefektívniť voju činnosť. Preto sa dohodol s O.. Z., ktorý pripravil všetky podklady, ktoré s tým súviseli a následne došlo k organizačnej zmene za účelom zefektívnenia činnosti agentúry. V rozhodujúci deň musel ráno medzi 9.00-10.00 hod. opustiť agentúru, pričom na pracovisko sa vrátil medzi 16.00-17.00 hodinou. Ráno ešte podpísal nejaké listiny, ktoré s tým súviseli, pričom prioritne malo dôjsť so zamestnancami k dohode, a až keď to nešlo, mali dostať výpovede, ktoré podpisoval O.. Z.. Priebežne sa informoval telefonicky ako to prebiehalo a po návrate na pracovisko sa informoval u O.. Z. ako to dopadlo. Celý proces mal na starosti O.. Z., on sa vie vyjadriť k existencii voľných pracovných miest a on určoval aj kvalifikačné predpoklady na voľné pracovné miesta. Ďalej uviedol, že po ukončení organizačnej zmeny boli následne vytvorené aj nové pracovné miesta, napríklad kvôli tomu, že sa nečerpali štruktúrne fondy. Tieto nové pozície, ktoré boli vytvorené, vychádzali z aktuálnej potreby a požiadaviek vlády. Nevedel sa vyjadriť, či boli vytvorené aj pracovné miesta, ktoré boli zrušené organizačnou zmenou, tieto veci neriešil.

Zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 07.12.2012 vyhotovenej tunajším súdom v konaní vedenom pod sp.zn. 51C/160/2011 a zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 08.01.2013 vyhotovenej tunajším súdom v konaní vedenom pod sp.zn. 58Cpr/1/2011 v časti výpovede svedka O.. T. Z. súd zistil, že pracoval v rozhodnom období na pozícii zástupcu generálneho riaditeľa od októbra 2010. Spočiatku bol na pozícii riaditeľa odboru stratégie a rozvoja, neskôr bol na pozícii zástupcu generálneho riaditeľa. Dňa 12.01.2011 bol L.. N. na pracovisku, kde podpísal aj pripravené materiály a to zmenu organizačného poriadku ako aj dohody, ktoré sa mali uzatvárať v prípade záujmu s jednotlivými zamestnancami. Následne L.. N. musel opustiť pracovisko, keďže sa zúčastnil rokovaní na Ministerstve dopravy SR, na pracovisko sa vrátil až okolo 15.30-15.45 hod. v daný deň. Keďže musel odísť a boli zvolaní viacerí zamestnanci naraz, bol požiadavý, aby ich oboznámil so zmenou organizačnej štruktúry a zároveň sa dohodol s týmito zamestnancami na ukončení pracovného pomeru. Zamestnancom bola predložená dohoda a mali niekoľko hodín na rozmyslenie. Nakoľko dohodu neprijali, bola im doručená

výpoveď, ktorú si osobne v daný deň prevzali. V jeho prítomnosti ich právnik oboznámil s tým, že ani pre jedného z nich nie je v organizácii miesto, na ktoré by spĺňali kvalifikačné predpoklady. S dotknutými zamestnancami neboli konzultované voľné pracovné miesta, bolo im len odovzdané a prečítané právnikom vopred vyhotovené písomné stanovisko, ktoré obsahovalo dôvody, pre ktoré nemôžu byť jednotlivé pracovné miesta týmito zamestnancami obsadené. Svedok konal za generálneho riaditeľa na základe plnej moci, ktorá mu bola udelená generálnym riaditeľom krátko po jeho nástupe k odporcovi, čo bolo v súlade s platnými internými predpismi odporcu.

K organizačnej zmene došlo na základe uznesenia vlády SR, na základe ktorého boli zaviazaný znižovať náklady a prehodnotiť finančné nároky. S tým súvisela aj vykonaná organizačná zmena. S týmto rozhodnutím súviselo aj rozhodnutie, ktoré sa týkalo zníženia nákladov za prenájom miestností, pričom práve odbor tlačovín a edičnej činnosti bol jediným odborom, ktorý sa nachádzal v kanceláriách na samostatnom poschodí, pričom prenájom týchto priestorov nebol lacný, a aj z tohto dôvodu pristúpil odporca k zmene organizačnej štruktúry.

Touto zmenou bolo dotknutých 5 pracovných miest, štyri boli z jedného odboru tlačovín a edičnej činnosti a jedno miesto bolo miestom právnika. Odbor tlačovín a edičnej činnosti bol celý zrušený, lebo krátko pred jeho zrušením, na základe verejnej súťaže bolo rozhodnuté vykonávať túto činnosť prostredníctvom externých subjektov a preto existencia v takejto forme stratila opodstatnenie. K externému využívaniu týchto služieb došlo za bývalého vedenia SACR, prvá zmluva bola podpísaná pred dvoma rokmi, niekedy v auguste 2010 a druhá bola podpísaná za nového vedenia, pričom však verejná súťaž prebehla v čase bývalého vedenia niekedy v septembri 2010. V súčasnosti si odporca tieto služby zabezpečuje výlučne externe.

Pokiaľ ide o náplne práce a kvalifikačné predpoklady na jednotlivé pracovné miesta, svedok uviedol, že je možné že tieto pripravoval aj on, ale vždy po konzultácii s pracovníkmi, pod ktoré tieto miesta mali patriť. Pritom sa muselo vychádzať aj z katalógu pracovných činností, avšak vzhľadom na to, že odporca nie je zaradený do tohto katalógu, išlo vždy o kombináciu pracovných pozícií pre Ministerstvo hospodárstva SR a agentúry SARIO. Kvalifikačné predpoklady sa vypracovávali niekedy v januári, predtým ako došlo k organizačnej zmene. Pokiaľ ide o voľné pracovné pozície s riaditeľom zistili, že na tieto nie sú vytvorené analytické listy, išlo o väčšinu pozícií, takže tieto sa museli dopracovať následne. Nevedel uviesť, či v čase ukončovania pracovného pomeru s dotknutými zamestnancami boli pripravené a vypracované podklady na všetky vtedy voľné pracovné miesta, na tie ktoré im ponúkali, na tie vypracované boli. Mohlo sa stať, že na totožné pracovné pozície v Bratislave a Banskej Bystrici sa vyžadovali rôzne kvalifikačné predpoklady, avšak, ak tomu tak aj bolo, nebolo to urobené vedome. Zároveň vo svojej výpovedi pred súdom dňa 07.12.2012 uviedol, že potom ako došlo k doručeniu výpovedí (po 12.01.2011) bola robená kontrola obsadených pracovných pozícií a bolo zistené, že zamestnanci boli na niektoré pozície zaradení nesprávne, problém bol tak v platovom zaradení ako aj kvalifikačnom zaradení najmä pri štruktúrálnych fondoch.

Zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 18.4.2012 vyhotovenej tunajším súdom v konaní vedenom pod sp.zn. 51Cpr/1/2012 v časti výpovede svedka M.. A. N. súd zistil, že v rozhodnom období pri doručovaní výpovedí bol riaditeľom právneho odboru u odporcu, ktorý bol organizačnou zmenou zrušený a v súčasnosti pracuje ako právny referent. O organizačnej zmene sa dozvedel v deň, ktorý predchádzal doručovaniu výpovedí. Bol zavolaný na stretnutie k O.. Z., ktorému vysvetlil, aké právne kroky je potrebné v súvislosti s organizačnou zmenou a výpoveďou uskutočniť. Následne vypracoval text rozhodnutia generálneho riaditeľa o organizačnej zmene, keďže však nemal vedomosť o rozhodujúcich skutočnostiach, vypracoval len jeho stručné znenie, ktoré potom doplnil O.. Z.. Následne bol požiadaný O.. Z. o vypracovanie textov dohody o ukončení pracovného pomeru a zároveň pripravil aj text zápisnice o prerokovaní organizačnej zmeny. Bol prítomný pri rokovaní so zamestnancami, ktorých sa táto organizačná zmena týkala. Najskôr boli zamestnancom ponúknuté dohody o ukončení pracovného pomeru, ktoré obsahovali lepšie finančné podmienky. Zamestnanci si však zobrali čas na rozmyslenie. Keďže z toho vyplývalo, že niektorí možno dohody nepodpíšu, pripravil potom aj texty výpovedí. Následne postupne boli zamestnanci volaní jednotlivito na rokovanie, pričom O.. Z. pred nimi výpoveď podpísal a zamestnanec podpísal, že prevzal výpoveď. L.. N. sa vrátil na pracovisko po 16.00 hod., pýtal sa ho ako to dopadlo, oznámil mu, že ani jeden zamestnanec neprijal dohodu, že boli dané len výpovede. Pokiaľ ide o analytické listy na ich vypracovaní sa nepodieľal, len deň predtým ako dávali výpovede, upozornil O.. Z. na splnenie ponukovej povinnosti. Nevie kto vypracoval analytické listy, vie že v deň výpovedí ich bolo 5, potom pán Č. žiadal ich doplnenie, odpoveď mu zasielala pani Ž., ale kto ich vypracoval nevie. Pracovné zmluvy vypracovávala u odporcu vždy personalistka.

Zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 05.10.2012 vyhotovenej tunajším súdom v konaní vedenom pod sp.zn. 51Cpr/1/2015 a zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 08.01.2013 vyhotovenej tunajším súdom v

konaní vedenom pod sp.zn. 58Cpr/1/2011 v časti výpovede svedkyne V. Ž. súd zistil, že v rozhodnom období pracovala u odporcu ako personalistka - referentka a to až do 31.05.2011. Na organizačnej zmene ani na rušení pracovných miest sa nepodieľala. Celé toto zastrešoval O.. Z.. Ona do posledného dňa nevedela, ktoré pracovné miesta budú zrušené. Nepripravovala ani podklady k výpovediam, nakoľko v tom čase nemala k dispozícii zložky jednotlivých zamestnancov, ktoré boli v tom čase u pána G., ktorý bol kontrolórom, keďže v tom čase prebiehala kontrola. Rovnako nepripravovala žiadne podklady za účelom zabezpečenia splnenia ponukovej povinnosti. Nerobila analýzu voľných pracovných miest ani kvalifikačných predpokladov. Všetko to zabezpečoval O.. Z.. V rozhodnom čase mal odporca k dispozícii voľné pracovné miesta, nevie presne či ich bolo 5 alebo viac. Pokiaľ ide o kvalifikačné predpoklady, mala za to, že na tieto veci existuje predpis a to zákon č. 553/2003 Z.z., avšak v tomto prípade to tak nebolo. Niektoré pozície boli mimo úpravy tohto predpisu a na tieto miesta neexistovali žiadne kvalifikačné predpoklady. Keď jeden z prepustených zamestnancov požadoval od odporcu počet voľných pracovných miest, začali sa dodatočne riešiť voľné pracovné pozície. Tieto nemali žiaden popis, žiadne kritériá, t. j. nedalo sa z nich zistiť splnenie akých podmienok sa od zamestnancov vyžaduje, boli úplne v rozpore s katalógom pracovných činností. Z uvedeného dôvodu sa potom dodatočne dorábala popis týchto voľných pracovných miest. Robila to L.. U., ktorá bola s O.. Z. jedna ruka a dodatočne to potom posielala svedkyňi e- mailom a vo vytlačenej podobe jej to aj osobne odovzdala. Svedkyňa nevedela presne datovať, kedy sa ponuky dorábali, uviedla však že sa to riešilo rýchlo, aby sa to v 15- alebo 30- dňovej lehote stihlo doručiť pánovi Č., ktorý to požadoval. Voľné pracovné pozície boli odložené u svedkyne na personálnom oddelení a táto mala k nim prístup s tým, že napriek tvrdeniu O.. Z., že nový štruktogram bol schválený ministerstvom dopravy, on si ho menil podľa toho, ako to jemu vyhovovalo, k voľným pracovným miestam pripísal určitý názov pozície, ale miesto nebolo nijako popísané a nedalo sa z neho zistiť, aké požiadavky musí uchádzač pre dané miesto spĺňať. Katalóg pracovných činností obsahuje presný popis podmienok, ktoré sa vyžadujú na presnú pracovnú pozíciu, zadelenie tried a aj platové podmienky a pod. V analytických listoch predložených prepusteným zamestnancom nebolo zadefinované nič, resp. boli manipulatívne vyrobené, t. z. ak aj bola určitá platová trieda a bol na ňu človek, ktorý mal mať iný plat, prispôsobila sa táto platová trieda pracovnej pozícii alebo naopak. Správny postup by mal byť taký, že ak sa vytvorí nejaká nová pozícia, táto sa musí premietnuť do katalógu pracovných činností, avšak v tomto prípade to tak nebolo. Pokiaľ ide o kvalifikačné predpoklady na konkrétne pracovné miesta, dalo sa to usúdiť jedine z nejakých obdobných pracovných miest, avšak konkrétne požiadavky neexistovali. Pokiaľ ide o voľné pozície v rozhodnom období, podľa jej názoru niektoré z týchto pozícií boli vhodné aj pre niektorých zamestnancov, s ktorými bol skončený pracovný pomer, nakoľko tam boli pozície na ktoré postačovalo stredoškolské vzdelanie, pričom išlo o pozície na oddelení marketingu. Bolo tam podľa nej voľné miesto asistenta riaditeľa marketingu. Asistentka na tomto mieste pani Š. bola dlhodobo PN, na túto pozíciu bola prijatá neskôr nová asistentka. Túto prácu napríklad vykonávala počas praxe aj študentka.

Súd nevykonával dokazovanie navrhnuté odporcom výsluchom svedkov L.. A. N. na preukázanie skutočnosti, že v čase, kedy bola navrhovateľke doručená výpoveď nebol prítomný v sídle odporcu a O.. T. Z. na preukázanie skutočností, akým spôsobom došlo k vytvoreniu pracovných miest, ich náplne a akým spôsobom boli stanovené kvalifikačné predpoklady na voľné pracovné pozície. Súd má za to, že so značným časovým odstupom a so znalosťou veci by výpoveď týchto svedkov nebola bezprostredná, presvedčivá a vierohodná a súčasne by neprispela k objasneniu žiadnych nových skutočností, o ktorých by už svedkovia nevypovedali vo vyššie uvedených súdnych konaniach, vrátane skutočností na objasnenie ktorých navrhol odporca ich opätovný výsluch.

Vykonaným dokazovaním zistený skutkový stav posúdil súd po právnej stránke nasledovne:

Podľa § 9 ods. 1, 2 zák. č. 311/2001Z.z. Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase (ďalej len "Zákonník práce") v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi. Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

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

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Podľa § 77 Zákonníka práce 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 Zákonníka práce 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.

V prvom rade sa súd musí vyporiadať s námietkou odporcu o zmeškaní prekluzívnej lehoty na podanie návrhu navrhovateľkou uvedenej v § 77 Zákonníka práce.

Neúplnosť návrhu na začatie konania, ku ktorému patrí aj vlastnoručný podpis navrhovateľa (§ 42 ods. 3 O.s.p.), je odstrániteľnou prekážkou konania. Ak bol návrh na začatie konania podaný v lehote stanovenej hmotným právom v priebehu konania doplnený tak, že spĺňa zákonom stanovené náležitosti, sú s tým vady pôvodného podania odstránené a má účinky uplatnenia práva na súde (viď rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn. 30 Cdo 794/2006). Vzhľadom na to, že konanie prebiehalo aj po vydaní uznesenia tunajšieho súdu dňa 21. 10. 2013 č. k. 15Cpr/5/2013-174 o odmietnutí návrhu až do nadobudnutia právoplatnosti tohto uznesenia, doplnenie návrhu navrhovateľkou o jej vlastnoručný podpis v odvolacej lehote na podanie odvolania proti uvedenému uzneseniu, je doplnením návrhu v priebehu konania, teda návrh bol podaný na súd v zákonnej lehote.

Pre platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu uvedeného v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je nevyhnutné splnenie nasledovných kumulatívnych podmienok:

1. 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,

2. nadbytočnosť zamestnanca,
3. príčinná súvislosť (kauzálny nexus) medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca,
4. ponuka inej vhodnej práce pre zamestnanca v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu jeho práce (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce).

Súd sa pri skúmaní danosti výpovedného dôvodu uvedeného v ustanovení § 63 ods.

1 písm. b) Zákonníka práce musí zaoberať splnením vyššie uvedených kumulatívnych podmienok, pričom dôkazné bremeno v tomto smere zaťažuje zamestnávateľa.

V zmysle ustálenej súdnej judikatúry rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu a účastník pracovného pomeru sa voči nemu nemôže brániť žalobou na určenie jeho neplatnosti. Rovnako súd nemôže preskúmavať ani správnosť výberu nadbytočného zamestnanca zamestnávateľom (výber nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi), ktorého v prípadnom súdnom spore zaťažuje povinnosť preukázať príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a uskutočnenou organizačnou zmenou. Zamestnávateľ v súdnom spore preukazuje aj splnenie štvrtej hmotnoprávnej podmienky, a to ponuku inej vhodnej práce pre zamestnanca v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu jeho práce a ktorá musí byť uskutočnená ešte predtým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď z organizačných dôvodov. Splnenie ponukovej povinnosti súd vždy skúma podľa stavu v dobe výpovede. Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doposiaľ zamestnancom vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy a tiež môže ísť aj o prácu na kratší pracovný čas. V prípade, ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, nemá pre zamestnanca žiadnu vhodnú prácu podľa Zákonníka práce, nemožno od neho ani vyžadovať splnenie ponukovej povinnosti. V takomto prípade je však zamestnávateľ v súdnom spore povinný preukázať, že pred tým, ako dal zamestnancovi výpoveď, nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce zamestnanca, ktoré by mu ako vhodné mohol ponúknuť. Zamestnávateľ nemá možnosť ďalej zamestnanca zamestnávať alebo mu ponúknuť inú pre neho vhodnú prácu aj vtedy, ak má voľné iba také pracovné miesta, ktoré zamestnanec nie je schopný vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav, pre svoje obmedzené schopnosti alebo pre nedostatok kvalifikácie. V prípade, ak zamestnávateľ mal iné pre zamestnanca vhodné pracovné miesto, na platnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom z výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sa vyžaduje okrem preukázania jeho ponuky, aj preukázanie, že zamestnanec ponuku iného vhodného miesta odmietol. Za inú vhodnú prácu sa v zmysle uvedeného považuje práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Za vhodnú prácu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce však možno považovať aj prácu, pri ktorej sa v plnej miere nevyužíva kvalifikácia zamestnanca.

Vo vzťahu k jednotlivým vyššie uvedeným podmienkami súd uvádza nasledovné:

Zákonník práce presne vymedzuje v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) čo je organizačnou zmenou. V danom prípade nepochybne odporca rozhodol o organizačnej zmene písomným Rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene prijatým generálnym riaditeľom odporcu L. A. N. dňa 12.01.2011 s účinnosťou od 15.01.2011. Uvedenú skutočnosť v konaní odporca jednoznačne preukázal a túto skutočnosť súd považoval za nespornú. Výročná správa odporcu za rok 2011, na ktorú poukázala navrhovateľka, je bez akejkoľvek právnej záväznosti. Ide iba o informatívny materiál, z ktorého nemožno vyvodzovať žiadne právne závery svedčiace o tom, že odporca neprijal vyššie uvedenú organizačnú zmenu. Zákonník práce nepredpokladá, že by rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene muselo byť zamestnávateľom vyhlásené alebo iným spôsobom zverejnené. Takéto rozhodnutie však musí byť prijaté pred daním výpovede a zamestnanec s ním musí byť oboznámený, pričom stačí, ak sa tak stane až vo výpovedi z pracovného pomeru (viď rozhodnutie NS ČR sp.zn. 2 Cdon 130/97).

Vo vzťahu k splneniu podmienky nadbytočnosti a príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou navrhovateľky, odporca preukázal rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 12. 01. 2011 v súlade so schválenou novou organizačnou schémou, ktorá bola prílohou tohto rozhodnutia, že došlo k zrušeniu Odboru tlačovín a edičnej činnosti a teda aj k zrušeniu pracovného miesta navrhovateľky referent tlačovín a edičnej činnosti, ktoré bolo organizačne začlenené do tohto odboru a na jej miesto nebol prijatý žiaden iný zamestnanec.

Čo sa týka platnosti, resp. neplatnosti výpovede z pohľadu splnenia poslednej hmotnoprávnej podmienky, a to splnenia ponukovej povinnosti odporcu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, odporca v rámci obrany v spore zotrval na tvrdení, že nemal voči navrhovateľke ponukovú povinnosť v dobe výpovede, pretože nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce zamestnanca (navrhovateľky), ktoré by mu jej ako vhodné mohol ponúknuť, vrátane pozície asistentky na sekretariáte riaditeľa marketingu a cestovného ruchu z dôvodu jej obsadenia inou zamestnankyňou ako aj pozície referenta pre kreatívu a tvorbu štandardov pre nesplnenie ďalších požiadaviek navrhovateľkou stanovených odporcom na obsadenie tejto pozície, na ktoré pracovné pozície poukázala navrhovateľka.

Nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ musí zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v dobe výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne kvalifikácii zamestnanca kedykoľvek získanej (či už pred uzavretím zmluvy alebo po jej dohodnutí), a to aj vtedy, keď si takéto miesto vyžaduje predchádzajúcu prípravu zamestnanca. Rozhodnutie, či takúto ponuku zamestnanec prijme a využije, je závislé výlučne na vôli zamestnanca, ktorý môže takúto pracovnú príležitosť odmietnuť, čím je potom splnená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede.

Z vykonaných dôkazov vyplynulo, že odporca mal v čase výpovede danej navrhovateľke, okrem pracovných miest uvádzaných v piatich analytických listoch predložených navrhovateľke v deň výpovede, k dispozícii aj ďalšie voľné pracovné miesta. Aj vo vzťahu ku všetkým voľným miestam odporca tvrdil, že navrhovateľka nespĺňala kvalifikačné a ďalšie predpoklady na tieto miesta, preto ju na týchto miestach zamestnať nemohol, a preto jej ani nebol povinný tieto miesta ponúknuť v rámci plnenia si ponukovej povinnosti. Nesplnenie kvalifikačných predpokladov odvodzoval od kvalifikačných predpokladov uvedených v tak existujúcich navrhovateľke predložených ako aj dodatočne v "ново vypracovaných" analytických listoch.

Z výpovede svedkyne V. Ž. však vyplynulo, že kvalifikačné predpoklady na tieto ďalšie miesta neboli pôvodne a ani v čase výpovede známe, neboli stanovené žiadnym interným predpisom a svedkyňa, ktorá v tom čase vykonávala vedúcu personálneho oddelenia, nemala ani z iných zdrojov vedomosť o tom, že by sa pre zamestnancov na týchto miestach vyžadovalo splnenie osobitných kvalifikačných predpokladov. Zároveň z výpovede tejto svedkyne vyplynulo, že kvalifikačné predpoklady pre tieto miesta boli vytvorené až v súvislosti s výpoveďou danou navrhovateľke a ďalším zamestnancom, s ktorými bol rozviazaný pracovný pomer z organizačných dôvodov.

Problematickosť existencie a určovania kvalifikačných predpokladov na pracovné pozície u odporcu potvrdil vo svojej výpovedi aj svedok O. T. I. Z., ktorý vo svojej výpovedi pred súdom uviedol, že pokiaľ ide o voľné pracovné pozície s riaditeľom zistili, že na tieto nie sú vytvorené analytické listy, išlo o väčšinu pozícií, takže tieto sa museli dopracovať následne. Nevedel uviesť, či v čase ukončovania pracovného pomeru s dotknutými zamestnancami prijatíu organizačnou zmenou boli pripravené a vypracované podklady na všetky vtedy voľné pracovné miesta, na tie ktoré im ponúkali, na tie vypracované boli. Následne uviedol, že potom ako došlo k doručeniu výpovedí (po 12.01.2011) bola robená kontrola obsadených pracovných pozícií a bolo zistené, že zamestnanci boli na niektoré pozície zaradení nesprávne, problém bol tak v platovom zaradení ako aj kvalifikačnom zaradení. Zároveň uviedol, že v súvislosti s organizačnou zmenou bolo jedným z dôvodov prepustenia zamestnancov, že nespĺňali práve kvalifikačné predpoklady. Týkalo sa to niektorých zamestnancov, nevedel presne ktorých. Aj z uvedeného je zrejmé, že odporca nemal jasne stanovené kvalifikačné predpoklady na jednotlivé pracovné pozície a navyše na obdobné pracovné miesta s rovnakou pracovnou náplňou sa niektoré kvalifikačné predpoklady ani nezhodovali.

Je pravdou, ako tvrdí odporca, že žiadnym právnym predpisom nie je stanovená povinnosť zamestnávateľa predložiť analytické listy a pre tieto nie sú ani zákonom predpísané náležitosti. Je však povinnosťou zamestnávateľa v pracovnoprávnom spore preukázať, že nemá pre zamestnanca, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, žiadne vhodné voľné pracovné miesto, resp. ak má, musí preukázať, že ho zamestnancovi ponúkol a tento jeho ponuku odmietol. V danom prípade, však súd dospel k záveru, že odporca v konaní nepreukázal, že by nemal žiadne voľné pracovné miesto vhodné pre navrhovateľku (z hľadiska zdravotnej spôsobilosti, jej schopností a kvalifikácie) a teda, že by sa naňho nevzťahovala ponuková povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Z analytických listov na voľné pracovné miesta, ktoré boli dňa 12. 01. 2011 navrhovateľke predložené, nemožno jednoznačne vyvodit' záver, že sa nejedná o pracovné miesta, ktoré by nebolo možné navrhovateľke ponúknuť. Nemožno z nich presne ustáliť popis a druh pracovných

činností na jednotlivých pozíciách a iné požiadavky na výkon tejto činnosti, vzhľadom na ich všeobecnosť a neurčitosť. Zamestnávateľ má právo určiť kvalifikačné predpoklady, požadovanú prax a odbornú prípravu uchádzača o to- ktoré miesto. U odporcu je toto právo modifikované aj nariadením vlády č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme v spojení so zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme. Ak však odporca nemal k voľným pracovným miestam presne vymedzené jednotlivé kvalifikačné predpoklady pre konkrétne miesto s presne určenou pracovnou činnosťou, ktoré sa preukázateľne dopĺňali, menili a prispôbovali až následne, nemožno potom ani vylúčiť vhodnosť niektorých miest pre navrhovateľku. Z analytických listov nie je možné ani vyvodiť, či uvedené kvalifikačné predpoklady, odborná príprava, prax, znalosť cudzieho jazyka skutočne zodpovedajú predmetu pracovnej činnosti na danej pozícii, vzhľadom na už uvedené všeobecné a veľmi neurčité vymedzenie a či zo strany zamestnávateľa ide o navrhovateľkou namietanú účelovosť.

Vychádzajúc z vyššie uvedeného súd má za to, že si odporca nesplnil svoju ponukovú povinnosť voči navrhovateľke minimálne na pracovnú pozíciu referent pre kreatívu a tvorbu štandardov, na ktorú navrhovateľka spĺňala kvalifikačné predpoklady určené odporcom v analytickom liste predloženom navrhovateľke dňa 12.01.2011. Odporca ako zamestnávateľ vychádzajúc zo svojich vlastných potrieb, zo snahy o zefektívnenie činnosti, prípadne jeho iných vlastných pohnútok, stanovil ako minimálny kvalifikačný predpoklad na pozíciu referent pre kreatívu a tvorbu štandardov stredoškolské vzdelanie, ktoré bolo odprezentované aj navrhovateľke, čo navrhovateľka potvrdila na analytickom liste svojim podpisom dňa 12.01.2011. Navrhovateľka mala v čase doručenia výpovede z pracovného pomeru ukončené stredoškolské vzdelanie a bola krátko pred štátnicami, ktorými o pár mesiacov nadobudla vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa v odbore právo. Je teda zrejmé, že navrhovateľka v čase doručenia výpovede z pracovného pomeru odporcom spĺňala kvalifikačný predpoklad určený samotným odporcom na túto pracovnú pozíciu.

Z vyjadrenia odporcu zo dňa 05.11.2014 vyplýva, že odporca pri posudzovaní, či má pre navrhovateľku vhodné voľné pracovné miesto, vychádzal z jemu dostupných údajov o schopnostiach, kvalifikačných predpokladoch a praxi odporkyne, ktoré sa nachádzali v osobnej zložke navrhovateľky vedenej u odporcu. Odporca tak schopnosti, kvalifikačné predpoklady a prax navrhovateľky posudzoval striktnie formálne na základe údajov starých takmer 4 roky (na osobnom dotazníku je dátum 05.02.2007), pričom nijakým spôsobom u navrhovateľky nepreveroval aktuálny faktický stav, resp. skutočnú úroveň jej ďalších znalostí, teda či ovláda program Adobe Photoshop alebo iné programy, hoci mal preukázateľne vedomosť o tom, že navrhovateľka si od roku 2007 zvyšovala svoju kvalifikáciu štúdiom na vysokej škole a rovnako nemohol vylúčiť ani zvýšenie jej kvalifikácie iným spôsobom, pričom odporca podľa svojho vyjadrenia vôbec nezohľadnil ani prax, ktorú navrhovateľka u neho získala a to vedenie odboru tlačenej propagácie a edičnej činnosti na základe poverenia zo dňa 26.11.2008 ako aj vedenie odboru tlačovín a edičnej činnosti na základe poverenia zo dňa 31.07.2009.

Na pozíciu referent pre kreatívu a tvorbu štandardov navrhovateľka spĺňala aj ďalšiu znalosť stanovenú odporcom v analytickom liste predloženom navrhovateľke dňa 12.01.2011, ktorou bola aktívna znalosť anglického jazyka, čo vyplýva zo životopisu navrhovateľky pripojeného odporcom k vyjadreniu zo dňa 05.11.2014, v ktorom je uvedená znalosť anglického jazyka u navrhovateľky na úrovni "pokročilý".

Odporca v konaní žiadnym spôsobom nepreukázal, že by posudzoval aktuálnu úroveň schopností a predpokladov navrhovateľky v čase dania výpovede z pracovného pomeru nad rámec toho, čo mal uvedené v jej osobnej zložke. Odporca teda nezisťoval, či navrhovateľka má predpoklady na pracovnú pozíciu referent pre kreatívu a tvorbu štandardov.

Okrem miesta referenta pre kreatívu a tvorbu štandardov navrhovateľka poukazovala aj na miesto asistentky na sekretariáte riaditeľa sekcie marketingu, vo vzťahu ku ktorému odporca potvrdil, že zamestnankyňa zamestnaná na tomto mieste bola už v tom čase dlhodobo práceneschopná, avšak zamestnávateľ nevedel predpokladať dobu trvania práceneschopnosti a hlavne podľa neho išlo o riadne obsadenú pracovnú pozíciu. Súd však poukazuje na to, že v záujme ochrany zamestnanca, ktorý sa v dôsledku organizačnej zmeny stane pre zamestnávateľa nadbytočným, je povinnosťou zamestnávateľa ponúknuť mu iné vhodné pracovné miesto predovšetkým na dobu neurčitú, v prípade ak zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesto na dobu neurčitú ale má reálnu potrebu výkonu práce, ktorá je pre takéhoto zamestnanca vhodná, na čas určitý, je povinný mu toto miesto ponúknuť. Súd má za to, že práve pracovná pozícia asistentky na sekretariáte riaditeľa sekcie marketingu, ktorú už navrhovateľka v minulosti u odporcu zastávala, bola vhodnou pracovnou pozíciou, ktorá mohla byť navrhovateľke ponúknutá na dobu určitú, vopred stanovenú odporcom. Reálnej potrebe vykonávania práce asistentky na sekretariáte riaditeľa sekcie marketingu nasvedčovala aj skutočnosť, že už v čase organizačnej

zmeny bola zamestnankyňa odporcu zaradená na tejto pozícii dlhodobu práceneschopná, túto prácu vykonávala v rámci praxe študentka a v neskoršom období dňa 11. 05. 2011 prijal odporca na uvedené miesto novú zamestnankyňu na dobu určitú. Skutočnosť, že zamestnávateľa z dôvodu splnenia si ponukovej povinnosti nemožno nútiť vytvárať novú pracovnú pozíciu, čo i len na dobu určitú, na ktorú poukazoval právny zástupca odporcu, nemožno vnímať bez zreteľa na reálnu potrebu zamestnávateľa zabezpečiť na výkon inak obsadeného pracovného miesta dočasnú pracovnú silu a to aj s prihliadnutím na dobu trvania prekážok v práci na strane zamestnanca. V opačnom prípade by dochádzalo k situáciám, že zamestnávateľ skončí pracovný pomer s jedným zamestnancom pre jeho nadbytočnosť z dôvodu uskutočnenej organizačnej zmeny a v rovnakom čase zabezpečí potrebu výkonu práce napr. dlhodobu práceneschopného zamestnanca, ktorú by mohol vykonávať aj zamestnanec, s ktorým bol ukončený pracovný pomer pre jeho nadbytočnosť, novým zamestnancom prijatým na dobu určitú.

Súd skúmal platnosť výpovede aj z pohľadu, či bola podpísaná osobou oprávnenou konať za zamestnávateľa (odporcu). Podľa navrhovateľky O.. T. Z., zamestnaný v danom čase u odporcu ako vedúci odboru stratégie a rozvoja, nebol osobou oprávnenou podpísať jej výpoveď a to aj s poukazom na prítomnosť štatutárneho zástupcu L.. A. N. v práci dňa 12. 01. 2011, o čom vypovedá aj jeho podpis na rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene. Súd sa v tomto smere plne stotožnil s argumentáciou odporcu v tom, že O.. T. Z. bol osobou oprávnenou k podpisu výpovede navrhovateľky za odporcu ako zamestnávateľa. Jeho oprávnenie v súlade s ustanovením § 9 Zákonníka práce vyplývalo z Dodatku č. 4 k Organizačnému poriadku odporcu, účinného od 01. 10. 2010, podľa ktorého generálneho riaditeľa počas jeho neprítomnosti zastupuje poverený zástupca, ktorým je vedúci odboru stratégie a rozvoja, pokiaľ nie je v splnomocnení osobitne uvedené inak (bod 4.3. Organizačného poriadku v znení Dodatku č. 4) a na uvedenom nič nemení ani nevedomosť navrhovateľky o tomto poverení vyplývajúcom z interných predpisov odporcu, navyiac ak odporca zverejnil dodatok č. 4 aj na intranete a zároveň výslovne uložil vedúcim zamestnancom informovať o tejto skutočnosti svojich podriadených. Len samotná skutočnosť, že navrhovateľka a iní zamestnanci stretli v ranných a neskôr v popoludňajších hodinách generálneho riaditeľa L.. A. N. na pracovisku, nie je dôkazom jeho neprítomnosti v práci v čase prerokúvania organizačných zmien s dotknutými zamestnancami a v čase dávania výpovedí podpísaných O.. T. Z., navyiac v kancelárii generálneho riaditeľa. Samotný L.. A. N. vypovedal, že v predmetný deň musel odísť na Ministerstvo dopravy SR v rámci plnenia jeho služobných úloh a situáciu ohľadom rozviazania pracovného pomeru telefonicky konzultoval s O.. T. Z.. Uvedené potvrdili vo svojich výpovediach aj O.. T. Z. a M.. A. N..

Súd nemal dôvod zaoberať sa odporcom uvedeným názorom vo vyjadrení k návrhu, vysloveným v prípade, že by súd dospel k názoru, že výpoveď bola daná odporcom navrhovateľke neplatne, a to že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku aj naďalej zamestnával, vzhľadom na to, že v tomto smere neurobil odporca žiaden procesný úkon.

Po dôkladnom zhodnotení výsledkov vykonaného dokazovania a s poukazom na citované zákonné ustanovenia súd dospel k záveru, že výpoveď, ktorá bola daná navrhovateľke listom odporcu zo dňa 12. 01. 2011 je neplatná pre nesplnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa (odporcu) uvedenej v ustanovení § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ako jednej z hmotnoprávnych podmienok platnosti výpovede danej podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Súd preto o veci rozhodol čiastočným rozsudkom tak, že návrhu navrhovateľky o určenie neplatnosti výpovede vyhovel s tým, že o náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru s príslušenstvom a o náhrade trov konania bude rozhodnuté až po právoplatnosti tohto čiastočného rozsudku (§ 152 ods. 2 O.s.p.).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na tunajšom súde, písomne v dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O. s. p.) 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.

Odvolaie 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 O. s. p.,
- 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 O. s. p.),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods. 1, 2 O. s. p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (§ 251 ods. 1 veta prvá O. s. p.).