

Súd: Okresný súd Košice I
Spisová značka: 17Cpr/4/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7114226651
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 05. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Patrícia Miskolczyová
ECLI: ECLI:SK:OSKE1:2015:7114226651.2

Rozhodnutie

Okresný súd Košice I samosudkyňou JUDr. Patríciovou Miskolczyovou v právnej veci žalobkyne: F.. H. N., J.. XX.X.XXXX, G. W. S..V..Š. XXX/XXX, K., zastúpenej advokátom JUDr. Jozefom Čorbom, PhD., so sídlom Žižkova 39, Košice, proti žalovanému: Správa ciest Košického samosprávneho kraja, so sídlom Námestie Maratónu mieru 1, Košice, IČO: 35555777, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru takto

rozhodol:

Určuje, že výpoveď, daná žalobkyni žalovaným zo dňa 29.7.2014, je neplatná.

Žalovaný je p o v i n n ý žalobkyni nahradiť na účet jej právneho zástupcu trovy konania vo výške 337,03 eur, pozostávajúce z trov právneho zastúpenia, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Žalobkyňa sa žalobou doručenou súdu dňa 27.10.2014 domáhala určenia neplatnosti výpovede danej jej žalovaným zo dňa 29.7.2014. Taktiež požadovala priznať náhradu trov konania.

Žalobu odôvodnila tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.09.1982 a jej následných dodatkov a zmien pracovala u žalovaného ako referentka verejného obstarávania skladového hospodárstva na prevádzke: N. Y., V. X, XXX XX Y.. Dňa 6.8.2014 jej bola žalobkyni doručená výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 29.07.2014 č.j.: UR/2014/546-138 v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len "ZP"). Žalovaný odôvodnil danú výpoveď tým, že s cieľom zracionalizovať svoju činnosť a zabezpečiť vyššiu efektívnosť práce rozhodol o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa ruší aj pracovná pozícia, na ktorej v súčasnosti pracuje žalobkyňa. V dôsledku rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene sa teda žalovaná stala nadbytočnou. Z výpovede ďalej vyplýva, že túto na základe žiadosti žalovaného dňa 28.07.2014 prerokoval Základný výbor Integrovaného odborového zväzu, Základná organizácia so sídlom V. X, XXX XX Y.. Listom zo dňa 11.08.2014 žalobkyňa oznámila žalovanému, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru a trvá na ďalšom zamestnávaní. List bol žalovanému doručený dňa 13.08.2014. Žalovaný listom zo dňa 25.08.2014 oznámil žalobkyni, že na podanej výpovedi trvá. Podľa žalobkyne neboli splnené všetky podmienky, na to aby jej výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP bola daná platne. Doterajšia judikatúra konštatuje, že základnými predpokladmi platnosti výpovede z organizačných zmien sú: a) existencia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, b) prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene musí sledovať deklarovaný cieľ a to zmenu úloh, technického vybavenia zamestnávateľa, zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu, c) nadbytočnosť zamestnanca, d) príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou. K nespĺneniu podmienky uvedenej pod písm. b) uviedla, že o organizačných zmenách, v dôsledku ktorých sa žalobkyňa stala nadbytočnou, rozhodol žalovaný Rozhodnutím riaditeľa SC KSK F.. L. G. o organizačných zmenách č.j.: UR-2014/1657-2 zo dňa 22.07.2014. Z uvedeného rozhodnutia vyplýva, že žalovaný s cieľom zracionalizovať svoju činnosť a zabezpečiť vyššiu efektívitu

práce rozhodol o organizačnej zmene a s účinnosťou k 01.11.2014 ruší pracovné miesto referenta verejného obstarávania a skladového hospodárstva v troch organizačných útvaroch a to v Moldave nad Bodvou, v Rožňave a napokon aj v Trebišove, kde túto pracovnú pozíciu vykonáva žalobkyňa. Podmienka uvedená sub b) zakotvuje, že rozhodnutie o organizačných zmenách musí vždy sledovať zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov objektívne vyvolanú zmenou organizácie práce. Rozhodnutie o organizačných zmenách nesmie byť teda účelové s cieľom podania výpovede konkrétnemu zamestnancovi bez toho, aby objektívne zanikla potreba vykonávať jeho prácu. Žalobkyňa je presvedčená, že vydaním rozhodnutia žalovaný len predstieral zracionalizovanie svojej činnosti a zabezpečenie vyššej efektivity práce. Podľa názoru žalobkyne nebol u žalovaného daný dôvod na organizačnú zmenu, pretože neexistovala žiadna okolnosť, ktorá by ju objektívne vyvolala a mala logicky zdôvodniť. Tento svoj záver žalobkyňa opiera najmä o to, že objem práce, ktorý mali referenti verejného obstarávania vykonávať bol tak enormný, že na jej vykonávanie si musel žalovaný objednať ešte aj služby externého dodávateľa. Táto situácia by podľa nej skôr logicky odôvodňovala prijatie nových zamestnancov na danej pracovnej pozícii a nie jej zrušenie, pre ktoré sa žalovaný rozhodol a to dokonca až na troch strediskách. Rozhodnutie žalovaného za tejto situácie považuje žalobkyňa za nelogické a iracionálne a domnieva sa, že bolo zo strany zamestnávateľa namierené len a len proti jej osobe. Skutočným cieľom, ktorý žalovaný vydaním rozhodnutia sledoval, je snaha žalovaného zbaviť sa jej, čo umocňuje skutočnosť, že medzi žalobkyňou a žalovaným prebehli a prebiehajú sporové konania, ktoré vznikli z ich pracovnoprávneho vzťahu. Žalobkyňa v minulosti už dostala od žalovaného výpoveď podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) ZP pre porušenie pracovnej disciplíny, ktorú napadla na súde a ktorú súd určil za neplatnú, pretože dospel k záveru, že k porušeniu pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne nedošlo. Následne, žalovaný síce vyplatil žalobkyni nároky vyplývajúce z neplatného skončenia pracovného pomeru, avšak nie v rozsahu v akom žalobkyni prináleží, preto prebieha voči žalovanému na Okresnom súde Košice I konanie pod sp. zn. 13Cpr 2/2014. Okrem toho, žalobkyni po opätovnom nástupe do práce, žalovaný riadne neprideloval prácu, ktorá vyplývala z jej pracovnej pozície, nepridelil jej služobné motorové vozidlo a nepriznal jej príplatky k tarifnému platu - osobný príplatok a príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla, hoci predtým služobné motorové vozidlo pridelené mala a uvedené príplatky boli vyplácané. Aj v súvislosti s týmto konaním žalovaného v súčasnosti prebieha na Okresnom súde Košice I pod sp. zn. 25Cpr 3/2014 konanie o zdržanie sa diskriminačného konania a zaplatenie omeškaných príplatkov a nemajetkovej ujmy. Snahe žalovaného zbaviť sa žalobkyne nasvedčuje podľa žalobkyne aj to, že v čase /vychádzajúc z dátumu rozhodnutia/, ktorý predchádzal prijatiu rozhodnutia o organizačných zmenách žalovaný prijímal nových zamestnancov na pracovné miesta, ktoré by žalovaný mohol žalobkyni ponúknuť ako inú vhodnú prácu, v prípade dania výpovede pre nadbytočnosť zamestnanca a ponúknutie ktorej vyžaduje zákon pre naplnenie výpovedného dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm.) b) ZP. Tieto pracovné miesta žalovaný obsadzoval v čase predchádzajúcom vydaniu rozhodnutia o organizačnej zmene a teda v čase kedy vedel, že žalobkyňa sa v dôsledku pripravovanej organizačnej zmeny stane nadbytočnou a jej ďalšie "pôsobenie" uňho si poistil úmyselným vytvorením situácie, za ktorej už nie je povinný ponúknuť žalobkyni inú vhodnú prácu.

Všetky vyššie uvedené skutočnosti podmieňujú, podčiarkujú a dotvárajú okolnosti, ktoré viedli žalovaného k vydaniu rozhodnutia o organizačnej zmene a potvrdzujú, že ním nesledoval cieľ, ktorý deklaroval. Z rozsudku Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 zo dňa 27.04.2004 vyplýva, že na vykonanie organizačnej zmeny musí byť daný racionálny dôvod. Tento však u žalovaného z dôvodov, na ktoré sme poukázali vyššie, absentuje. Právnym dôsledkom prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorým zamestnávateľ nesledoval zmenu svojich úloh, technického vybavenia, zníženie zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu je v zmysle vyššie citovaného rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky to, že na takéto rozhodnutie sa pozerá akoby nebolo prijaté. Ak niet rozhodnutie žalovaného, ktoré spôsobilo nadbytočnosť žalobkyne, niet nadbytočnosti. Formálne nedostatky rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene: zriaďovateľom žalobcu je Košický samosprávny kraj. Uznesením č. 189/2006 z 9. zasadnutia Zastupiteľstva košického samosprávneho kraja konaného dňa 11. decembra 2006 v Košiciach Zastupiteľstvo KSK schválilo organizačnú štruktúru Správy ciest Košického samosprávneho kraja KSK a ako vyplýva hneď z bodu B) na uskutočňovanie zmien v jej vnútornej štruktúre v jednotlivých útvarov splnomocnilo predsedu KSK. Žalobkyňa je preto toho názoru, že jediným orgánom, ktorý je oprávnený rozhodovať o organizačným zmenách v štruktúre SC KSK vrátane prípadného zrušenia pracovných miest v zmysle tohto uznesenia je predseda KSK, nie žalovaný, preto nebol naplnený predpoklad na použitie výpovedného dôvodu podľa

ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Oprávnenie žalovaného rozhodnúť o organizačných zmenách nevyplývalo ani z Organizačného poriadku. Z výpovede navyše nevyplýva, ktorým konkrétnym organizačným rozhodnutím došlo k zrušeniu pracovnej pozície žalobkyne. Vo výpovedi nie je rozhodnutie konkretizované a nie je ani jeho prílohou, o aké rozhodnutie ide, kto, kedy a prečo ho vydal. Zároveň sa v nej neuvádza s účinnosťou ku ktorému dňu sa pracovná pozícia žalobkyne ruší. Platí zásada čo je neurčité, pokladá sa za neexistujúce. Organizačné zmeny, ktorých výsledkom bolo danie výpovede žalobkyne mal žalovaný prerokovať so zástupcami zamestnancov. Žalovaný si podľa názoru žalobkyne túto povinnosť riadne nesplnil. Žalovaný síce pristúpil dňa 16.07.2014 k prerokovaniu plánovaných organizačných zmien s odborovou organizáciou, avšak orgán odborovej organizácie, s ktorým zamestnávateľ prerokovával dané organizačné zmeny nebol riadne zvolaný a nebol uznášaniaschopný. U žalovaného pôsobí odborová organizácia Integrovaný odborový zväz, pričom všetkých zamestnancov zamestnávateľa zastupuje kolektívny orgán pozostávajúci zo šiestich členov. Na rokovaní dňa 16.07.2014 boli prítomní iba traja členovia - K.. N., K.. W. M. K.. H.Á., preto podľa názoru žalobkyne orgán zastupujúci zamestnancov nebol uznášaniaschopný. Z bodu dva zápisu z tohto stretnutia vyplýva, že so zástupcami zamestnancov boli prerokované veľmi neurčité všeobecné informácie, o ktorých nemožno hovoriť, že boli zrozumiteľné a primeraného obsahu. Žalovaný oboznámil zástupcov zamestnancov akurát s tým, že po zohľadnení kontrol a auditov (nevedno akých) plánuje zrušiť pracovné miesta na pozíciách vykonávajúcich činností s prevahou duševnej práce na niektorých strediskách. Týchto pracovných miest by nemalo byť viac ako 5. Z tejto informácie nebolo zrejmé, čo je dôvodom organizačných zmien, aké pracovné pozície sa budú rušiť a koľko pozícií v rámci ktorého strediska sa bude rušiť.

Z uvedeného dôvodu sa žalobkyňa domnieva, že podmienka prerokovania týchto opatrení so zástupcami zamestnancov nebola splnená.

Žalovaný k žalobe uviedol, že výpovedná doba žalobkyne uplynula dňa 30.11.2014, žalobu teda mohla podať na súde v lehote 2 mesiacov počítanej od tohto dňa, čiže de facto v období od 30.11.2014 do 30.1.2015. Žaloba však bola konajúcejmu súdu doručená dňa 27.10.2014, teda v čase, kedy pracovný pomer žalobkyne nesporné ešte trval a zároveň skôr, než začala plynúť dvojmesačná prekluzívna lehota podľa § 77 ZP. Inými slovami, žalobný návrh bol podaný mimo lehoty, ktorú zákon na účely napadnutia platnosti skončenia pracovného pomeru výslovne stanovuje, predčasne. Z logiky veci vyplýva, že obsah spojenia zmena organizácie práce nie je totožný so zánikom potreby vykonávať určitú prácu. K zmene organizácie môže dôjsť aj v prípade, ak potreba vykonávať určitú prácu nezanikne - zamestnávateľ napr. môže prijať rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť vyššiu efektívnosť práce aj vtedy, keď celkové množstvo práce, ktorú potrebuje, síce objektívne neklesne, avšak má za to, že na jej vykonanie postačí nižší počet zamestnancov - k zmene organizácie práce vtedy dôjde, ale k zániku potreby vykonávať určitú prácu nie. Ani zákon teda nestanovuje, že by podmienkou uplatnenia toho výpovedného dôvodu mal byť zánik potreby vykonávať určitú prácu. Žalovaný skutočne vykonal organizačnú zmenu spočívajúcu v znížení stavu zamestnancov len s jedným jediným cieľom - zracionalizovať svoju činnosť a zabezpečiť vyššiu efektívnosť práce. Tvrdenia protistrany o tom, že žalovaná tento cieľ iba predstierala, nie sú ničím podložené, stoja len na domnienkach. Zamestnávateľ nepopiera, že externé dodávateľské služby v prípade potreby využíval/využíva, tento postup je úplne štandardný. Žalovaná má predsa plné právo sama rozhodovať o tom, ako zabezpečiť vykonávanie činností, ktoré sú pre jej fungovanie nevyhnutné - či vlastnými zamestnancami alebo prostredníctvom dodávateľa a v akom vzájomnom pomere. Tento pomer pritom nemusí byť nemenný, práve naopak, jeho zmena môže v krajnom prípade viesť aj k potrebe vykonania organizačných zmien, resp. k zmene organizácie práce. Ak zamestnávateľ zredukoval počet referentov VO a SH z piatich na dvoch, urobil tak po zrelej úvahe s cieľom zefektívniť a zracionalizovať svoju činnosť. Či sa v dôsledku toho stal viac závislým na službách externých dodávateľov alebo nie, je v tejto súvislosti úplne irelevantné. V zmysle judikatúry by na platnosť organizačnej zmeny nemalo vplyv dokonca ani to, ak by sa väčšia efektívnosť napriek očakávaniam nedosiahla. Predmetným rozhodnutím boli zrušené aj ďalšie dve pracovné miesta referentov VO a SH - v Moldave nad Bodvou a v Rožňave. Ďalšie konania medzi účastníkmi, ktoré prebiehali alebo ešte stále prebiehajú nemajú s prejednávanou vecou vôbec žiaden súvis. Protistrana iné spory vyťahuje vždy, keď potrebuje zahrať na city a odkloniť pozornosť od vecnej stránky práve riešeného prípadu. Nepodloženým je aj tvrdenie žalobkyne o tom, že zamestnávateľ v čase, ktorý predchádzal prijatiu rozhodnutia o organizačných zmenách, prijímal nových zamestnancov v úmysle umelo vytvoriť situáciu, v ktorej by jej už nebol povinný ponúknuť inú vhodnú prácu. Zo zápisu zo stretnutia zamestnávateľa a odborovej organizácie vyplýva, že ešte ani dňa 16.7.2014 nebolo

presne zrejme, ktoré pracovné miesta sa budú rušiť - ich konkretizácia a počet sa mali definitívne uzatvoriť po rokovaní so zriaďovateľom . Teda ani pár dní pred rozhodnutím o plánovanej organizačnej zmene zamestnávateľ s istotou nevedel, ktorých pracovných pozícií sa organizačná zmena dotkne - v nadväznosti na to sa nedalo určiť ani to, či bude možné dotknutým zamestnancom ponúknuť inú vhodnú prácu alebo sa stanú nadbytočnými. Za týchto podmienok, keď nebolo vôbec isté či organizačná zmena zasiahne aj žalobkyňu, si možno len ťažko predstaviť, že by zamestnávateľ dlhodobo obsadzoval voľné pracovné miesta s takým úmyslom, aký prezentuje žaloba - t.j. aby konkrétne v prípade žalobkyne obišiel ponukovú povinnosť inej vhodnej práce a za každú cenu ju spravil nadbytočnou. Uvedené platí o to viac, že na vykonanie organizačnej zmeny potreboval schválenie zriaďovateľa. Už len samotný fakt, že zamestnávateľ na organizačnú zmenu potrebuje súhlas zriaďovateľa, prakticky znemožňuje, aby boli organizačné zmeny využívané ako zbraň proti nepohodlným zamestnancom. Zriaďovateľ žalovanej - Košický samosprávny kraj (KSK) by takúto zmenu neodsúhlasil, ak by sa ňou sledovalo niečo iné ako bolo deklarované - teda racionalizácia činnosti a vyššia efektívnosť práce. Podľa uznesenia č. 189/2006 z 9. zasadnutia Zastupiteľstva KSK konaného dňa 11.12.2006 v Košiciach Zastupiteľstvo KSK splnomocňuje predsedu KSK uskutočňovať zmeny vo vnútornej štruktúre na jednotlivých útvaroch v súlade so schváleným rozpočtom. V rozhodnutí o organizačnej zmene zo dňa 22.7.2014 sa okrem iného uvádza, že jeho neoddeliteľnú súčasť tvorí organizačný poriadok platný od 1.11.2014. Z titulnej strany predmetného organizačného poriadku pritom vyplýva, že bol dňa 21.7.2014 schválený zo strany predsedu KSK - JUDr. Zdenka Trebuľu. Predseda KSK teda nesporne uskutočnil zmenu vo vnútornej štruktúre SC KSK, presne tak, ako to vyžaduje bod B) citovaného uznesenia, a učinil tak predtým, než bolo vydané rozhodnutie o organizačnej zmene. V organizačnom poriadku platnom od 1.11.2014 už pracovná pozícia žalobkyne nefiguruje. Predseda KSK však nie je k žalovanej ani k jej zamestnancom v žiadnom vzťahu, preto bolo potrebné ním uskutočnenú zmenu premietnuť do Rozhodnutia o organizačných zmenách zo dňa 22.7.2014, podpísaného riaditeľom SC KSK - F. L. G.. Aj § 63 ods. 1 písm. b) ZP sa výslovne odvoláva na písomné rozhodnutie zamestnávateľa. V mene zamestnávateľa - právnickej osoby pritom koná štatutárny orgán, ktorým je v podmienkach SC KSK riaditeľ. Preto je na uvedenom rozhodnutí jeho podpis. A platí to aj napriek skutočnosti, že samotné rozhodnutie o organizačnej zmene nemožno považovať za právny úkon. Predseda KSK teda v súlade so znením uznesenia uskutočnil zmenu vo vnútornej štruktúre SC KSK a to vo forme schválenia nového Organizačného poriadku. Dôsledky, ktoré zo zrušenia niektorých pracovných pozícií vyplynuli, resp. konkrétne zmeny, ktoré bolo potrebné v tejto súvislosti vykonať, však už v súlade so zákonom riešil zamestnávateľ - učinil tak Rozhodnutím o organizačnej zmene, ktoré sa na predmetný Organizačný poriadok výslovne odvoláva. Spojenie uskutočnenie zmeny vo vnútornej štruktúre nemožno stotožňovať s rozhodnutím o organizačnej zmene. Inými slovami, uskutočnenie zmeny vo vnútornej štruktúre SC KSK zo strany predsedu KSK je len predpokladom toho, aby mohol zamestnávateľ vydať príslušné rozhodnutie. Žaloba teda na zamestnávateľa kladie väčšie nároky, než samotný zákon, ktorý uvedenie konkrétneho rozhodnutia a dňa, ku ktorému sa pracovná pozícia ruší, nevyžaduje, dokonca ani judikát - rozsudok NSSR zo dňa 30.10.2011 sp.zn. 1Cdo 53/2010, na ktorý sa protistrana odvoláva, neuvádza, že by konkrétne označenie príslušného rozhodnutia malo byť podmienkou platnosti výpovede. Keďže zamestnávateľ neprijal v rozhodnom čase žiadne iné rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorého dôsledkom by malo byť zrušenie pracovnej pozície referenta VO a SH v Trebišove, je vylúčené, aby došlo k jeho zámene - preto uvedenie označenia konkrétneho rozhodnutia v danom prípade nebolo nevyhnutné. Skutkové vymedzenie výpovede zároveň vylučuje akúkoľvek možnosť, aby sa uplatnený dôvod dodatočne menil. Podľa rozsudku NSSR zo dňa 28.7.2008 sp.zn. 1 Mcdo/2/2008: skutočnosti, ktoré boli dôvodom výpovede, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, lebo pre neurčitost' alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď z pracovného pomeru neplatná len vtedy, keď by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle ustáliť, prečo bola daná zamestnancovi výpoveď.

V prípade, ktorý je predmetom tohto konania, však bol prejav vôle zamestnávateľa natoľko určitý, že nepripúšťa ani len teoretickú možnosť nejakého iného výkladu ako toho, na ktorý sa žalovaná po celý čas odvoláva. Z obdobného dôvodu - teda kvôli absencii takejto zákonnej povinnosti, nemusí byť vo výpovedi uvedený ani deň, kedy má príslušná organizačná zmena nadobudnúť účinky. Pracovný pomer zamestnanca, ktorému má byť daná výpoveď z dôvodu nadbytočnosti vyplývajúcej z vykonaných organizačných zmien, nesmie byť skončený skôr, než nadobudne účinky samotná organizačná zmena. Zamestnávateľ však môže podniknúť kroky smerujúce k rozviazaniu pracovného pomeru, napr. k takému načasovaniu podania výpovede zamestnancovi, aby k uplynutiu príslušnej výpovednej doby a k nadobudnutiu účinkov vykonanej organizačnej zmeny došlo de facto súčasne. Ak sa teda žalovaná zariadila podľa toho, čo je uvedené v predchádzajúcich vetách tohto odseku, nemohla porušiť zákon ani

v tomto smere. U žalovanej pôsobí 6 základných organizácií Integrovaného odborového zväzu ZO IOZ: v Spišskej Novej Vsi, Rožňave, Moldave nad Bodvou, Čani, Trebišove a Michalovciach, z ktorých každá má vlastného predsedu, oprávneného konať v jej mene, každá zastupuje tých zamestnancov, ktorý pod ňu podľa organizačnej štruktúry zamestnávateľa spadajú. Vzhľadom na skutočnosť, že organizačné zmeny, ktoré boli predmetom prerokovania konaného dňa 16.7.2014, sa mali dotknúť len zamestnancov spadajúcich pod ZO IOZ v Moldave n. Bodvou, Rožňave a Trebišove, boli na stretnutí prítomní len predsedovia týchto ZO IOZ a účasť ostatných nebola potrebná. V prípade, ak sú predmetom jednaní otázky, ktoré sa dotýkajú všetkých zamestnancov, ktorí u žalovanej pracujú, zamestnávateľ komunikuje s Radou predsedov ZO IOZ pri Správe ciest Košického samosprávneho kraja, ktorá má síce 6 členov, ale navonok za ňu konajú K.. N. M. K.. H.. Ako príklad možno uviesť uzatváranie kolektívnej zmluvy, ktorá sa vzťahuje na všetkých zamestnancov SC KSK a ktorú za zástupcov zamestnancov v posledných rokoch podpisujú len tieto dve zástupkyne - a to z titulu funkcií, ktoré im v Rade predsedov ZO IOZ prináležia. Keďže sa plánované organizačné zmeny týkali len zamestnancov spadajúcich pod ZO IOZ v Moldave, Rožňave a Trebišove, na stretnutí konanom dňa 16.7.2014 postačovala účasť predsedov týchto troch ZO IOZ. Navyše na predmetnom prerokovaní boli prítomné obe zástupkyne, ktoré za Radu predsedov ZO IOZ pri SC KSK konajú navonok - jej predsedníčka K.. N. ako aj podpredsedníčka K.. H.. Prezentovanú argumentáciu potvrdzuje aj to, že v prípade, ak zamestnávateľ žiada o prerokovanie výpovede, obracia sa na príslušný ZO IOZ, pod ktorý dotknutý zamestnanec spadá. Prítomní zástupcovia zamestnancov zápis zo stretnutia bez výhrad podpísali. Dokonca aj keby sa takéto prerokovanie plánovaných organizačných zmien vôbec neuskutočnilo, na platnosť výpovede, ktorá bola daná žalobkyni, by to nemalo vôbec žiaden vplyv. Podľa § 74 ZP by bolo následkom neplatnosti sankcionované len to, keby zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov neprerokoval samotnú výpoveď. Ako však vyplýva z predloženého zápisu zo zasadnutia ZO IOZ v Trebišove zo dňa 28.7.2014, k takémuto prerokovaniu nesporne došlo. Vzhľadom na uvedené skutočnosti žalovaný žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť a priznať žalovanej náhradu trov konania.

Neskôr žalovaný na pojednávaní uznal, že si voči žalobkyni nesplnil ponukovú povinnosť.

Súd vykonal vo veci dokazovanie výsluchom žalobkyne a oboznámením sa s obsahom predložených listinných dôkazov a zistil nasledovný skutkový stav veci:

Z pracovnej zmluvy uzavretej medzi účastníkmi konania zo dňa 1.9.1982, kedy žalobkyňa bola označená priezviskom za slobodná: Ď., súd zistil, že žalobkyňa bola u žalovaného zamestnaná od 1.9.1982 na dobu neurčitú ako skladová robotníčka. Podľa dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy č. 3 ČJ:UR-2010/180-87 uzavretej medzi účastníkmi konania z 11.3.2010 bolo od 1.4.2010 miestom jej výkonu práce a pracovisko: územný obvod Košického samosprávneho kraja s pravidelným nástupom na výkon práce: Trebišov. Nebolo sporné medzi účastníkmi, že v čase dania výpovede žalobkyňa pracovala vo funkcii referent verejného obstarávania a skladového hospodárstva.

Podľa uznesenia č. 189/2006 z 9. zasadnutia Zastupiteľstva KSK konaného dňa 11.12.2006 v Košiciach zastupiteľstvo KSK splnomocnilo predsedu KSK uskutočňovať zmeny vo vnútornej štruktúre na jednotlivých útvaroch v súlade so schváleným rozpočtom.

Podľa zápisu zo stretnutia zamestnávateľa a odborej organizácie zo dňa 16.7.2014 žalovaný prerokoval so zástupcami zamestnancov: Z. N. - predseda ZV IOZ Moldava nad Bodvou, D. W. - predseda ZV IOZ Rožňava a M. H. - predseda ZV IOZ Trebišov pripravované organizačné zmeny o.i. zrušenie najviac 5 pracovných miest na pozíciách vykonávajúcich činnosti s prevahou duševnej práce v strediskách Moldava nad Bodvou, Rožňava a Trebišov s účinnosťou od 1.11.2014.

Z rozhodnutia o organizačnej zmene č.j. UR-2014/1657-2 zo dňa 22.7.2014, podpísaného riaditeľom SC KSK - F.. L. G., vyplýva, že žalovaný s cieľom zracionalizovať svoju činnosť a zabezpečiť vyššiu efektivitu práce rozhodol o organizačnej zmene a s účinnosťou k 1.11.2014 ruší pracovné miesto referenta verejného obstarávania a skladového hospodárstva v troch organizačných útvaroch a to v Moldave nad

Bodvou, v Rožňave a napokon aj v Trebišove a že jeho neoddeliteľnú súčasť tvorí organizačný poriadok platný od 1.11.2014. Podľa titulnej strany predmetného organizačného poriadku tento bol dňa 21.7.2014 schválený zo strany predsedu KSK - Z.. L. Y.. V uvedenom organizačnom poriadku už pracovná pozícia žalobkyne nebola uvedená.

Dňa 6.8.2014 bola žalobkyni doručená výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 29.7.2014 č.j.: UR/2014/546-138 podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len "ZP") z dôvodu, že zamestnávateľ s cieľom zracionalizovať svoju činnosť a zabezpečiť vyššiu efektívnosť práce rozhodol o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa ruší aj pracovná pozícia, na ktorej v súčasnosti pracuje žalobkyňa. Výpoveď na základe žiadosti žalovaného dňa 28.7.2014 prerokoval Základný výbor Integrovaného odborového zväzu, Základná organizácia so sídlom V. X, XXX XX Y.. Žalovaný vo výpovedi taktiež uviedol, že nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Podľa zápisnice z mimoriadneho zasadnutia ZVIOZ pri SSCKSK z 28.7.2014 bola prerokovaná výpoveď žalobkyni na základe zrušenia pracovnej funkcie po predchádzajúcom schválení zriaďovateľa.

Podľa mandátnej zmluvy č. 96/06/2013-SSCKSK uzavretej medzi žalovaným ako mandantom a MP Profit, s. r. o. ako mandatárom z 20.6.2013 mala MP Profit, s. r. o. pre žalovaného zabezpečiť proces verejného obstarávania za odmenu 5.040 eur do 30.9.2013 a podľa dodatku č. 1 k uvedenej mandátnej zmluve do 31.12.2014.

Podľa vyjadrenia žalovaného v období od 1.7.2014 do 30.11.2014 mal 10 voľných pracovných miest, o.i. miesto referent financií, Košice, ktoré bolo voľné od 1.7.2014 a obsadené N. N. 1.8.2014, na ktoré sa požadovalo vzdelanie SŠ a prax v oblasti účtovníctva v samospráve ako i miesto referenta účtovania Košice, voľné od 1.8.2014 a obsadené G.. D. N. od 1.10.2014, na ktoré sa požadovalo vzdelanie SŠ a znalosť programu na spracovanie účtovníctva (ORIS).

Podľa vyjadrenia žalobkyne ona vykonávala prevažne duševnú prácu v súvislosti s verejným obstarávaním. Po gymnáziu nastúpila u žalovaného ako skladová účtovníčka, potom popri zamestnaní vyštudovala Vysokú školu poľnohospodársku, odbor ekonomiky a prevádzka. Robila plánovačku, ekonómku, po materskej dovolenke verejné obstarávanie. Program na spracovanie účtovníctva ORIS by nemala problém sa naučiť, keďže robila ekonómku.

Listom zo dňa 11.8.2014 žalobkyňa oznámila žalovanému, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru a trvá na ďalšom zamestnaní. List bol žalovanému doručený dňa 13.08.2014. Žalovaný listom zo dňa 25.8.2014 oznámil žalobkyni, že na podanej výpovedi trvá.

Žalobkyňa vo svojej výpovedi o.i. uviedla, že referentom verejného obstarávania pracujúcim v Moldave a Rožňave bola ponúknutá iná práca a aj sa dohodli so zamestnávateľom a ostali naďalej pracovať, čiže jediná, ktorá bola prepustená, bola ona. Stále neviem, ktorí ďalší dvaja mali byť prepustení a stále sa bojím, že to môže byť jej manžel a sestra. Keď doručila svoj nesúhlas zamestnávateľovi, hneď následne bol na internete zverejnený nový organizačný poriadok, avšak bez evidenčného čísla zo 17.7.2014, ktorý bol aj pripomienkovaný a schválený hneď nasledujúce dni, bez podpisov. K rozhodnutiu o organizačných zmenách nebola žiadna priložená analýza ani žiaden audit, v dôsledku ktorého malo dôjsť k zrušeniu miesta referenta verejného obstarávania, pričom organizačný poriadok z 1.11.2014 jej, preto si myslí, že v tom čase ani nebol vypracovaný. Stav zamestnancov sa v konečnom dôsledku nezmenil, neznížil sa počet zamestnancov, naďalej jej prácu vykonávajú zamestnanci v Trebišove, ktorí to ani robiť nemajú. Okrem toho sa navýšil počet zamestnancov v Košiciach, napríklad hoci podľa organizačnej zmeny mali byť v Košiciach len dvaja zamestnanci, sú tam traja, konkrétne tam prišla z materskej dovolenky F.. G. a ostala tam pracovať aj G.. Š.. Pokiaľ ide o verejné obstarávanie, žalovaný prácu nestíha, čiže nebola nadbytočná. Inú vhodnú prácu jej vôbec neponúkli. Ani nebola informovaná o voľných pracovných miestach, ak by vedela, že jej miesto rušia, určite sa prihlásila na niektoré z vyhlásených voľných miest.

Podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto), c) deň nástupu do práce, d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

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), nesmie počas troch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

Podľa § 62 ods. 1 a 2 Zákonníka práce ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca

a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak b) 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 alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Podľa § 74 Zákonníka práce v znení platnom ku dňu doručenia výpovede, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

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.

Predmetom konania je určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ku ktorému malo dôjsť výpoveďou žalovaného žalobkyni zo dňa 29.7.2014 z dôvodu zrušenia jej pracovného miesta. Žalobkyni bola výpoveď doručená dňa 6.8.2014. Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi nimi. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zamestnávateľ nie je viazaný zákonným obmedzením v tom, s ktorým konkrétnym zamestnancom rozviaže pracovný pomer. O výbere zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočným, rozhoduje zamestnávateľ a súd nemôže v tomto smere jeho rozhodnutie preskúmať. Na rozhodnutie o organizačných zmenách zákon nevyžaduje, aby tieto zmeny boli zrealizované v čase, keď sa dáva výpoveď; musí však byť o nich už určeným spôsobom rozhodnuté. Takéto rozhodnutie musí byť prijaté (vydané) vždy v písomnej forme a malo by byť zamestnávateľom vyhlásené či oznámené dotknutému zamestnancovi; stačí však aj to, ak sa o ňom zamestnanec dozvie najneskôr z výpovede o skončení pracovného pomeru. Podľa § 74 Zákonníka práce v znení platnom ku dňu doručenia výpovede, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Splnenie uvedenej povinnosti zamestnávateľom je ďalšou hmotnoprávnou podmienkou, nesplnenie ktorej má za následok neplatnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Je nerozhodné, či zástupcovia zamestnancov vyjadrili kladný alebo záporný postoj alebo vzali výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru len na vedomie. K účinnému prerokovaniu výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 ZP, a tým aj k splneniu hmotno-právnej podmienky platnosti týchto právnych úkonov zamestnávateľa, postačuje, ak sa s ním zástupcovia zamestnancov oboznámia a vezmú ho na vedomie. Vzhľadom na to, že právne účinky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru nastávajú až ich doručením zamestnancovi, musí byť hmotno-právna podmienka platnosti výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnená pred týmto rozhodujúcim okamihom. Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie zamýšľanej výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru môže byť urobená aj ústnou formou. Spôsob prerokovania je vnútornou záležitosťou zástupcov zamestnancov.

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 zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, 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. Splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z vyššie citovaného zákonného ustanovenia, je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce, pričom splnenie tejto povinnosti ešte pred daním výpovede musí preukázať zamestnávateľ. Ak zamestnávateľ neponúkne zamestnancovi pred daním výpovede prechod na inú pre neho vhodnú prácu, hoci tak urobiť môže, nie je splnená ponuková povinnosť a výpoveď je preto neplatná. Medzi účastníkmi je nesporné, že žalovaný pred daním predmetnej výpovede neponúkol žalobkyni žiadne pracovné miesto. Pri skúmaní splnenia tejto ponukovej povinnosti súd vychádzal z prehľadu zamestnancov v čase od rozhodnutia

o organizačnej zmene do doručenia výpovede, stanovených predpokladov a požiadaviek pre výkon voľných pracovných miest. V nadväznosti na to súd skúmal, či žalobkyňa nespĺňala predpoklady na pracovné miesta, ktoré boli obsadené novoprijatými zamestnancami, resp. či by tieto nemohla vykonávať ani po predchádzajúcej príprave, prípadne či by táto predchádzajúca príprava bola neúmerne časovo alebo z hľadiska nákladov náročná, kedy by sa už nejednalo o prípravu na výkon vhodnej práce. Inou pre zamestnanca vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam, a pokiaľ možno, i jeho kvalifikácii. Ide teda o prácu, ktorú je schopný vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu vykonávať. Z toho, že iná vhodná práca má zodpovedať, pokiaľ možno, i kvalifikácii zamestnanca, je nutné dôvodiť, že takou prácou treba rozumieť predovšetkým prácu zodpovedajúcu kvalifikácii zamestnanca a len potom (ak nie je pracovné miesto zodpovedajúce kvalifikácii voľné) prácu, ktorá zodpovedá, pokiaľ možno, najviac kvalifikácii zamestnanca a nakoniec (ak nie je voľné ani pracovné miesto zodpovedajúce čo najviac kvalifikácii zamestnanca) prácu, pre ktorú sa zvláštna kvalifikácia nevyžaduje. Vhodnou prácou však nie je taká práca, ktorú zamestnanec nie je schopný vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav, pre svoje obmedzené schopnosti alebo pre nedostatok kvalifikácie, pokiaľ ju nemôže získať predchádzajúcou prípravou. Za predchádzajúcu prípravu však nemožno považovať získavanie schopností a kvalifikácie náročnými spôsobmi, napr. absolvovaním školy, vyučením v odbore a pod. Z hľadiska naplnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede je v posudzovanej veci rozhodujúce predovšetkým zistenie, či žalovaný podľa stavu, aký tu bol v čase dania výpovede, (ne)mal voľné také pracovné miesto, ktoré bol povinný žalobkyni ponúknuť. Vzhľadom na to, že predtým než dal žalobkyni výpoveď, jej inú vhodnú prácu neponúkol, bola by jeho výpoveď platná len za predpokladu, že v rozhodujúcom čase nedisponoval takýmto pracovným miestom. Zamestnávateľ však spravidla pristupuje k výpovedi s určitým časovým odstupom od rozhodnutia o organizačnej zmene. V súdnej praxi sa ustálil názor, že medzi ponukou iného vhodného miesta v zmysle cit. ustanovenia a daním výpovede z pracovného pomeru musí byť určitá časová postupnosť, to znamená, že zamestnávateľ musí zamestnancovi ponuku inej vhodnej práce urobiť skôr, než mu dá výpoveď z pracovného pomeru. Načasovanie doručenia výpovede je v značnej miere aj v rukách zamestnávateľa, ktorý rozhodol o organizačnej zmene (ktorej načasovanie je taktiež výlučne na ňom) dňa 22.7.2014. Z hľadiska času sa totiž ponuka musí uskutočniť ešte pred tým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď, najskôr však po rozhodnutí zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo iných organizačných zmenách. Až po tomto rozhodnutí zamestnávateľ môže mať reálnu vedomosť o celkovom počte pracovných miest, ktoré bude mať v organizácii k dispozícii po vykonaní organizačnej zmeny, ako aj to, ktoré pracovné miesta budú neobsadené - teda voľné, aby ich mohol ponúknuť zamestnancovi (rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn.3 Cdo 130/2003). Z predložených prehľadov voľných pracovných miest súd zistil, že v rozhodnom čase žalovaný uzatvoril dňa 1.8.2014 pracovnú zmluvu so Slávkou Semanovou na miesto referent financí, Košice, ktoré bolo voľné od 1.7.2014 a že od 1.8.2014 bolo voľné miesto referent účtovania, Košice. Podľa pracovnej zmluvy v znení jej dodatkov mala žalobkyňa ako miesto výkonu práce a pracovisko uvedené územný obvod Košického samosprávneho kraja. Súd teda dospel k záveru, že voľné pracovné miesta referenta financí a referenta účtovania sa vykonávajú v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce žalobkyne. Na uvedené miesta žalovaný požadoval vzdelanie SŠ a prax v oblasti účtovníctva v samospráve/ znalosť programu na spracovanie účtovníctva (ORIS). Žalobkyňa po gymnáziu nastúpila u žalovaného ako skladová účtovníčka, potom popri zamestnaní vyštudovala Vysokú školu poľnohospodársku, odbor ekonomiky a prevádzka, robila ekonómku i verejné obstarávanie, program na spracovanie účtovníctva ORIS by nemala problém sa naučiť, z toho je zrejmé, že práca referenta financí a referenta účtovania zodpovedá zdravotnému stavu a schopnostiam žalobkyne, teda žalovaný jej mal ponúknuť aspoň jedno z uvedených miest. Nakoľko žalovaný mal v rozhodnom čase pre žalobkyňu voľnú inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ale jej ju neponúkol, súd dospel k záveru, že výpoveď zo dňa 29.7.2014 daná žalobkyni žalovaným je neplatná a žalobe vyhovel.

O trovách konania súd rozhodol v zmysle § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že právo na ich náhradu priznal žalobkyni, ktorá bola úspešná v konaní. Žalobkyňa si uplatnila trovy konania vo výške 393,34 eur ako trovy právneho zastúpenia.

V danom prípade je predmetom konania určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, teda nie je možné hodnotu práva vyjadriť v peniazoch, a preto je základná sadzba tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby určená ako jedna trinástina výpočtového základu. Súd žalobkyni priznal náhradu trov

právneho zastúpenia podľa § 11 ods. 1, § 14 ods. 1 písm. a) - c) a ods. 2 písm. a) § 16 ods. 3 vyhl. MS SR 655/2004 Z.z. nasledovne: odmenu za 2 úkony právnej služby v roku 2014 (prevzatie a prípravu zastupovania a žaloba) vo výške po 61,85 eur, za 2 úkony v roku 2015 (účasť na pojednávaniach) po 64,53 eur a za 1 úkon v roku 2015 43,02 eur (vo výške 2/3 za rokovanie s klientom) + režijný paušál vo výške 2 x 8,04 a 3 x 8,39 eur, spolu vo výške 337,03 eur.

O povinnosti žalovaného nahradiť žalobkyni trovy konania na účet jej právneho zástupcu súd rozhodol v súlade s ust. § 149 ods. 1 O.s.p., podľa ktorého ak advokát zastupoval účastníka, ktorému bola prisúdená náhrada trov konania, je ten, ktorému bola uložená náhrada týchto trov, povinný zaplatiť ju advokátovi.

Poučenie:

P o u č e n i e :

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Košice I v dvoch písomných 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.

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.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie (§ 205 ods. 2 a 3 O.s.p.).

Ak žalovaný dobrovoľne nespĺní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, možno navrhnúť súdny výkon rozhodnutia alebo exekúciu podľa zákona č. 233/1995 Z.z. v platnom znení o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti.