

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 16Cpr/1/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1318200549  
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 11. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ivana Fekete  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2022:1318200549.6

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III v Bratislave, v konaní pred sudkyňou Mgr. Ivanou Fekete v právnej veci žalobcu: C.. I. Š., L.. XX.XX.XXXX, J. C. X, J., zastúpený advokátom JUDr. Mariánom Ševčíkom, Csc. so sídlom Nezábudková 22, Bratislava proti žalovanému: Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky, Námestie Alexandra Dubčeka 1, Bratislava, IČO: 00151491, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, takto

### rozhodol:

- I. Súd žalobu zamietal.
- II. Súd žalovanému nepriznáva nárok na náhradu trov konania.

### odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou zo dňa 23.01.2018 voči žalovanému domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 17.01.2018, Číslo: R.-XXX-X/XXXX, doručenej žalobcovi dňa 18.01.2018 podľa § 59 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej aj „ZP“), z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len „výpoveď“) a náhrady trov konania.

2. Žalobca odôvodnil žalobu skutkovými tvrdeniami podľa § 150 Civilného sporového poriadku (ďalej len „C.s.p.“) pričom uviedol, že žalobca bol v pracovnom pomere k žalovanému na základe pracovnej zmluvy, pričom dňa XX.XX.XXXX doručil žalovaný žalobcovi písomnú výpoveď, ktorú žalobca prevzal a priamo na výpovedi písomne žalovanému oznámil, že s ňou nesúhlasí. Žalobca je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím (ZŤP) a má priznaný invalidný dôchodok, o čom žalovaný vedel. Žalobca namietal, že žalovaný nemal súhlas príslušného orgánu s výpoveďou, nakoľko ku dňu jej doručenia nebolo právoplatne skončené správne konanie o udelenie súhlasu a tento nedostatok sa nedá odstrániť ani dodatočne predložením príslušnej listiny a ide o neodstrániteľnú právnu vadu výpovede. Ďalej namietal, že žalovaný nepreukázal existenciu organizačnej zmeny na základe organizačného poriadku ku dňu skončenia pracovného pomeru, žalovaný žalobcovi neponúkol žiadnu možnosť ďalej zamestnávať, nevykonával žiadne ponukové konanie a ani nepreukázal, že nemá možnosť žalobcu „absolútne nezamestnať“.

3. Žalobca na preukázanie skutkových tvrdení pripojil k žalobe nasledovné listinné dôkazy: odvolanie zo dňa 14.11.2017, odstúpenie odvolania ÚPSVaR, odbor služieb zamestnanosti - referát správneho konania zn. J zo dňa 18.12.2017, Výpoveď z pracovného pomeru podľa § 59 ods. 1 písm. b) z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka, Číslo: R.-XXX-X/XXXX zo dňa 17.01.2018, potvrdenie Sociálnej poisťovne zo dňa 20.09.2010, rozhodnutie Sociálnej poisťovne zo dňa 19.12.2008 a preukaz žalobcu ako fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím so sprievodcom č. XXXXXX,

4. Súd v rámci postupu po začatí konania podľa § 167 ods. 1 a 2 C.s.p. doručil žalobu spolu s prílohami, poučením o procesných právach a povinnostiach strany sporu a výzvou na vyjadrenie sa žalovanému dňa 17.02.2018.

5. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe zo dňa 06.03.2018 k veci uviedol, že predmetnú žalobu považuje za nedôvodnú a neopodstatnenú, nakoľko mu nie je zrejmé, na akom právnom základe žalobca zakladá svoj nárok. Namietal, že žalobca vôbec nešpecifikuje z akého právneho predpisu odvodzuje neplatnosť konania žalovaného a obmedzil sa iba na vágne a nepodložené tvrdenia, nemajúce relevantný vplyv na výpoveď danú žalobcovi. Ďalej žalovaný uviedol, že dňa 03.07.2017 vydal Rozhodnutie č. XX/XXXX o organizačnej zmene v Kancelárii NR SR (ďalej len „Rozhodnutie č. 28/2017“), ktorým ku dňu 31.07.2017 zrušil pracovné miesto „pomocný knihovník“ v organizačnom útvere odbor parlamentný inštitút, oddelenie parlamentná knižnica, tzn. pracovné miesto obsadené žalobcom. Preto nesúhlasí s tvrdením žalobcu, že žalovaný nepreukázal riadne uskutočnenú organizačnú zmenu. Žalobca uviedol, že dňa 26.07.2017 sa uskutočnilo osobné stretnutie so žalobcom, na ktorom mu boli oznámené a vysvetlené dôvody zrušenia jeho miesta a to, že je plánovaná rekonštrukcia pracoviska parlamentnej knižnice na Severných hradbách, čo vedie k potrebe premiestnenia parlamentnej knižnice do náhradných priestorov a k zániku pracovnej náplne pomocného knihovníka. Žalobca bol tiež oboznámený s tým, že vzhľadom na jeho zdravotný stav mu nie je možné ponúknuť iné vhodné pracovné miesto. O tomto rokovaní bol vyhotovený Záznam z rokovania so žalobcom zo dňa 26.07.2018. V tento deň 26.07.2018, sa zároveň uskutočnilo osobné stretnutie so žalobcom za účelom riešenia jeho pracovného pomeru z dôvodu zrušenia jeho pracovného miesta „pomocný knihovník“, na ktorom bolo navrhnuté ukončenie pracovného pomeru dohodou podľa § 60 ZP, z dôvodov podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce ku dňu 31.07.2017. Žalobca s takýmto riešením nesúhlasil. O tomto rokovaní bol vyhotovený Záznam z rokovania o riešení pracovného pomeru so žalobcom zo dňa 26.07.2018. Z uvedeného je zrejmé, že žalovaný postupoval voči žalobcovi korektne a zákone, podrobne mu situáciu objasnil, ako aj dôvody, ktoré ho viedli k rozhodnutiu zrušiť jeho pracovné miesto, pričom žalovaný prišiel aj s návrhom ako celú vec vyriešiť, čo však žalobca odmietol. Preto tvrdenia žalobcu, že mu nebola ponúknutá ďalšia možnosť zamestnávania, resp. že mu nebola preukázaná možnosť ho ďalej zamestnávať, sú zavádzajúce. Žalovaný bol oboznámený s tým, že vzhľadom na mieru jeho poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, žalovaný nedisponoval voľným pracovným miestom, vhodným vzhľadom na zdravotný stav žalobcu. Žalovaný ďalej poukázal, že ako zamestnávateľ má zo zákona právo rozhodovať o organizačných zmenách, aby zabezpečil efektívnosť práce a v medziach zákona určovať/regulovať počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie podľa svojho uváženia tak, aby zamestnával taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedajú potrebám. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje zamestnávateľ sám, súd nemôže v tomto smere preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. (R XX/XXXX). V zmysle toho žalovaný nemá zákonnú povinnosť inak preukazovať žalobcovi (ne)možnosť jeho ďalšieho zamestnania. Žalovaný ďalej s odkazom na citáciu ustanovení § 66 ods. 1 písm. b) a § 66 ZP uviedol, že dňa 01.08.2017 doručil Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava I. žiadosť žalovaného zo dňa 31.07.2017, ktorou požiadal o vyslovenie súhlasu podľa § 66 ZP s ukončením pracovného pomeru žalobcu. Dňa 03.11.2017 bolo žalovanému doručené Rozhodnutie ÚPSVaR č. J zo dňa 25.10.2017, ktorým udelil žalovanému súhlas na skončenie pracovného pomeru žalobcu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Následne dňa 15.01.2018 bolo žalovanému doručené Rozhodnutie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny č. A./A zo dňa 09.01.2018, ktorým potvrdilo predchádzajúce rozhodnutie ÚPSVaR Bratislava I. a odvolanie žalobcu zamietlo. S odkazom na § 74 ZP žalovaný ďalej uviedol, že dňa 17.01.2018 bola predsedovi ZO SLOVES ako zástupcovi zamestnancov doručená žiadosť žalovaného č. R. - XXX-X/XXXX zo dňa 16.01.2018, na prerokovanie zámenu žalovaného skončiť pracovný pomer žalobcu výpoveďou, na základe čoho dňa 18.01.2018 Výbor ZO SLOVES pri Kancelárii NR SR skončenie pracovného pomeru žalobcu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP prerokoval za účasti zástupcov žalovaného a nemal k nemu pripomienky. Dňa 18.01.2018 bola žalobcovi doručená písomná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 59 ods. 1 písm. b) z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, ktorú, žalobca riadne prevzal s výhradou, že s ňou nesúhlasí. S ohľadom na opísané skutočnosti žalovaný uviedol, že nesúhlasí s tvrdením žalobcu, že pre svoj postup nemal právoplatný súhlas príslušného orgánu, nakoľko je zrejmé, že žalovaný si splnil všetky zákonné povinnosti, danie výpovede bol vopred odsúhlasené Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava I a s konečnou platnosťou potvrdené aj Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny a zároveň žalovaný skončenie pracovného pomeru žalobcu vopred prerokoval so zástupcami zamestnancov, ktorí k tomu nemali žiadne pripomienky. V závere svojho vyjadrenia žalovaný uviedol, že žalobca neuniesol dôkazné bremeno a nepreukázal nezákonnosť

výpovede. Zopakoval, že je výsostným právom žalovaného ako služobného úradu (zamestnávateľa), disponovať v medziach zákona právom rozhodovania o organizačných opatreniach, za dodržania zákonom uložených podmienok. Preto v posudzovanej veci nemožno dospieť k záveru, že s ohľadom na konkrétnu situáciu a na rozhodujúce okolnosti, ktoré predchádzali doručeniu výpovede žalobcovi, išlo o prípad vymykajúci sa bežným štátnozamestnaneckým vzťahom, prevládajúcim mravným zásadám a princípom vzájomných štátnozamestnaneckých vzťahov medzi žalovaným a žalobcom. Argumentáciu žalobcu označil žalovaný za nesprávnu, neudržateľnú a nezakladajúcu sa na pravde. Preto žalovaný navrhol žalobu ako nedôvodnú zamietnuť

6. Žalovaný na preukázanie skutkových tvrdení pripojil k svojmu vyjadreniu nasledovné listinné dôkazy: Rozhodnutie č. XX/XXXX vedúceho Kancelárie Národnej Rady Slovenskej republiky o organizačnej zmene v Kancelárii NR SR Číslo: Q. - XXXX/XXXX zo dňa 03.07.2017, Záznam z rokovania zo dňa 26.07.2018, Záznam z rokovania o riešení pracovného pomeru zo dňa 26.07.2018, Žiadosť o súhlas s ukončením pracovného pomeru v zmysle § 66 ZP zo dňa 31.07.2017, Rozhodnutie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava č. J zo dňa 25.10.2017, Rozhodnutie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny č. A./A zo dňa 09.01.2018, Prerokovanie výpovede č. R. - XXX -X/XXXX zo dňa 16.01.2018, zápis Výboru ZO SLOVES o prerokovaní výpovede danej žalobcovi zo dňa 18.01.2018 a Výpoveď z pracovného pomeru podľa § 59 ods. 1 písm. b) z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka, Číslo: R.-XXX-X/XXXX zo dňa 17.01.2018.

7. Podľa Čl. 8 C.s.p., strany sú povinné označiť skutkové tvrdenia dôležité pre rozhodnutie vo veci samej a podporiť svoje tvrdenia dôkazmi, a to v súlade s princípom hospodárnosti a podľa pokynov súdu.

8. Podľa § 316 ods. 1 C.s.p., individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov.

9. Podľa § 319 C.s.p., súd môže vykonať aj také dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

10. Podľa § 322 veta prvá C.s.p., súd na prejednanie sporu nariadi pojednávanie.

11. Podľa § 151 ods. 1 C.s.p., skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné.

12. Podľa § 151 ods. 2 C.s.p, ak strana poprie skutkové tvrdenia, ktoré sa týkajú jej konania alebo vnímania, uvedie vlastné tvrdenie o predmetných skutkových okolnostiach, inak je popretie neúčinné.

13. Podľa § 215 ods. 1 a 2 C.s.p., súd rozhodne na základe zisteného skutkového stavu. Skutkový stav sa zisťuje procesným postupom podľa tohto zákona.

14. Podľa § 217 ods. 1 veta prvá C.s.p., pre rozsudok je rozhodujúci stav v čase jeho vyhlásenia.

15. Súd vec prejednal na pojednávaní, na ktorom vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu a na konanie splnomocneného zamestnanca žalovaného, predloženými listinami tvoriacimi obsah spisu (odsek 3. a 6. rozsudku) a ďalšími listinnými dôkazmi predloženými v priebehu konania, a to: Pracovnú zmluvu č. B zo dňa 03.01.2006, Dohodu o zmene pracovnej zmluvy č. B XXXX/XXXX zo dňa 21.05.2009, Dohodu o zmene pracovnej zmluvy č. B XXXX/XXXX zo dňa 01.12.2010, Dohodu o zmene pracovnej zmluvy č. ID-XXX/XXXX-OSÚR zo dňa 20.07.2012, vyjadrenie osobného úradu k organizačnej štruktúre zo dňa 08.10.2019, Prehľad zamestnaneckých miest k 08.10.2019, História zamestnaneckých miest, Organizačnú štruktúru odboru Parlamentný inštitút Kancelárie NR SR (z internetu), Prílohy č. 1 až 5 Rozhodnutia č. 28/2017 (opis miest pri výkone práce vo verejnom záujme a štátnozamestnaneckých miest ku dňu 01.08.2017) a Rozpis miest v Kancelárii NR SR platný od 01.08.2017.

16. Pri posúdení spornej veci súd vychádzal z nasledovného skutkového stavu.

17. V danom prípade nebolo sporné, že žalobca bol v pracovnom pomere u žalovaného od 15.01.2006 na základe písomnej Pracovnej zmluvy zo dňa 03.01.2003, uzatvorenej na dobu neurčitú a na základe neskorších písomných Dohôd o zmene pracovnej zmluvy č. B XXXX/XXXX zo dňa 21.05.2009, č. B XXXX/XXXX zo dňa 01.12.2010 a č. ID-XXX/XXXX-OSÚR zo dňa 20.07.2012, naposledy s účinnosťou od 01.08.2012 vo funkcii „pomocný knihovník“, v organizačnom útvare - Odbor Parlamentný inštitút, Oddelenie Parlamentná knižnica a s miestom výkonu práce „Bratislava“.

18. Rovnako nebolo sporným, že dňa 18.01.2018 bola žalobcovi doručená písomná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 59 ods. 1 písm. b) z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, datovaná dňa 17.01.2018, číslo : R.-XXX-X/XXXX, ktorej prevzatie žalobca potvrdil vlastnoručným podpisom, ku ktorému pripojil svoje vyjadrenie „Nesúhlasím“.

19. Spornou otázkou pri podaní žaloby bolo to, či žalovaný ku dňu dania výpovede mal potrebný súhlas príslušného orgánu s výpoveďou danou žalobcovi ako osobe so zdravotným postihnutím v zmysle § 66 Zákonníka práce. Sporná bola aj existencia samotnej organizačnej zmeny u žalovaného, na základe ktorej bolo zrušené pracovné miesto žalobcu, tzn. otázka existencie dôvodu výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorú žalobca namietal. Napokon bolo sporným splnenie ponukovej povinnosti žalovaného pred daním výpovede žalobcovi a to, či žalovaný skutočne nemal pre žalobcu žiadne vhodné pracovné miesto, ktoré by mohol žalobcovi ponúknuť. V priebehu konania žalobca namietol aj splnenie podmienky predchádzajúceho prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov.

20. Žalobca pred súdom uviedol, že na stretnutí v júli 2017, na ktorom bol prítomný I. T., G. C. a ďalšia zamestnankyňa mu bolo oznámené, že sa ruší jeho pracovné miesto ako nadbytočné, z dôvodu sťahovania pracoviska z adresy Severné hradby na Župné námestie. Na tomto stretnutí žalobca žiadal, aby mu bolo umožnené naďalej pracovať a aby mu ponúkli iné pracovné miesto. Bolo mu však oznámené, že pre neho žiadne pracovné miesto žalovaný nemá a ani nebude mať, z ktorého dôvodu žalobca na následne doručení písomnú výpoveď pri jej prevzatí uviedol, že s ňou nesúhlasí. Žalobca najskôr uviedol, že mu bolo z internetu známe, že v apríli alebo máji 2017 žalovaný vypísal konkurzy na tri rôzne pracovné miesta, pričom jedno z toho bol vedúci archívu. Neskôr žalobca vo výpovedi uviedol, že o konkrétnych voľných pracovných miestach, ktoré by boli preňho vhodné nevedel, nakoľko všetky informácie boli na internete a ten vo svojej kancelárii nemal. Po tom, čo žalovaný zrušil jeho miesto žalobca potvrdil, že došlo k sťahovaniu pracoviska na Župné námestie, kam sa presťahoval 10.08. alebo 10.09.2017 a až do prevzatia výpovede sa dostavoval do kancelárie na tomto pracovisku, kde mu nebola pridelená žiadna práca, a len sedel v kancelárii, čo trvalo do januára 2018. Podľa vyjadrenia žalobcu žalovaný mal určite nejaké voľné miesta, ale žalobcovi ich zatajil, lebo sa ho chcel účelovo zbaviť. Žalobca ako skutočný dôvod výpovede označil to, že vo februári 2017 telefonicky kontaktoval predsedu NR SR I.A. K., ktorého žiadal o zvýšenie platu a ktorý mu podľa tvrdenia žalobcu vynadal a povedal mu, aby „vypadol z jeho úradu“. Tvrdil tiež, že podľa jeho názoru sa v kancelárii robili zbytočné rekonštrukcie a prijímali sa zbytoční ľudia. Žalobca ďalej k veci uviedol, že nevie o tom, že by na jeho pracovné miesto bol prijatý iný zamestnanec, pričom od júla 2017 do januára 2018 jeho prácu určite nikto iný nevykonával. Potvrdil, že mu na pracovisku dňa 18.01.2018 okolo 15:30 hod. bola doručená sporná písomná výpoveď, ktorú podpísal a uviedol, že s ňou nesúhlasí. Následne počas výpovednej doby až do konca apríla 2018 sa rovnako dostavoval do kancelárie bez toho, žeby mu bola pridelená nejaká práca. Ďalej uviedol, že v súčasnosti (09/2019) je na invalidnom dôchodku pričom apríl 2020 mu vznikne nárok na starobný dôchodok. Ohľadom svojho zdravotného postihnutia v súvislosti s výkonom práce u žalovaného žalobca uviedol, že pracoval pomocou svojho asistenta a používal aj pomocný „rozprávací“ program. Žalobca na preukázanie svojich tvrdení, navrhol v konaní vypočuť ako svedkov : W. E. P. S. C. C.Š. X., pričom neuviedol k akým konkrétnym sporným skutkovým okolnostiam by sa mali navrhnutí svedkovia vyjadriť a ani ich pracovné pozície. Neskôr, podaním zo dňa 30.10.2019 predložil písomne päť otázok, ktoré mali svedkovia zodpovedať, a to: (i) či boli oboznámení s vytvorením novej organizačnej štruktúry žalovaného a s akým dátumom, (ii) či svedkovia majú vedomosť o tom, že by žalobcovi bola predložená ponuka voľných pracovných miest ku dňu dania výpovede, (iii), či svedkovia majú vedomosť, že by ku dňu rozviazania pracovného pomeru bola skutočnosť reálne neobsadené pracovné miesto (nezrozumiteľná), (iv) či svedkovia majú vedomosť v akom personálnom zložení pracoval v tomto rozhodnom období výbor základnej odborovej organizácie u žalovaného a kto v jeho mene vystupoval navonok a otázka formulovaná tak, že (v) žalobca 1/ vo svojej výpovedi na súde dňa 15.03. 2018 uviedol, že sa stal invalidným dôchodcom v príčinnej súvislosti s rušením bývaním sa fyzických

osôb, ktoré sa nehnuteľnosti zdržiavali s jeho súhlasom a žalovaný tieto skutočnosti nezaujal žiadne stanovisko, tzn. absolútne zmätočná a zjavne s konaním nesúvisiaca otázka.

21. Právny zástupca žalobcu, ktorého žalobca splnomocnil v priebehu konania, vo svojom písomnom podaní z 27.02.2020 k veci uviedol, že spornú výpoveď považuje za zmätočnú z dôvodu, že je dávaná osobou Vedúceho Kancelárie NR SR a nie žalovaným, tzn. Kanceláriou NR SR; že tvrdenie o nemožnosti žalobcu zamestnávať je nepravdivé, pretože žalovaný vypísal výberové konania pre viaceré pracovné pozície, pričom právny zástupca žalobcu žiadne konkrétne výberové konania, resp. pracovné pozície neuviedol; ďalej tvrdil, že v písomnom vyjadrení k veci z 08.10.2019 riaditeľka osobného úradu I.. T. spochybňuje Rozhodnutie č. XX/XXXX, pretože v ňom uvádza, že sa „nejednalo o takú organizačnú zmenu, ktorá by mala za následok zlúčenie, zrušenie, vytvorenie, zmenu celého organizačného útvaru“, z čoho podľa právneho zástupcu žalobcu vyplýva, že absentuje výpovedný dôvod. Ďalej namietal hodnovernosť Prílohy č. 3 Rozhodnutia č. XX/XXXX, nakoľko k 01.08.2017 I.. D., ktorý ju mal vypracovať, nebol zamestnancom žalovaného a rovnako pozvánku na prerokovanie výpovede zo dňa 16.01.2018, podpísanú I.. D., ktorý v tom čase u žalovaného nepracoval. Právny zástupca žalobcu, v rozpore s predchádzajúcou výpoveďou žalobcu na pojednávaní dňa 26.09.2019 namietal, že podpis žalobcu na Zázname z rokovania zo dňa 26.07.2017, nie je jeho vlastnoručným podpisom a tvrdil že obsah Záznamu z rokovania o riešení pracovného pomeru zo dňa 26.07.2017, vyvracia úmysel žalovaného skončiť pracovný pomer so žalobcom, pričom na oboch týchto listinách vykazuje podpis žalobcu rôzne tvary. Napokon právny zástupca žalobcu namietal, že v žiadosti žalovaného o súhlas v zmysle § 66 ZP zo dňa 31.07.2017, adresovanej úradu práce je uvedené, že organizačná zmena bola prejednaná s odborovou organizáciou dňa 11.07.2017, čo časovo prebieha predmetnú žiadosť z 31.07.2017. Zotrval na návrhu na výsluch svedkov W.. P. S. C.. X., v zmysle písomného podania žalobcu z 30.10.2019, v ktorom žalobca žiadal, aby sa uvedení svedkovia vyjadrili ku konkrétnym otázkam (uvedené v predchádzajúcom odseku). Právny zástupca žalobcu v podaní zo 04.04.2022 ešte stručne doplnil, že podľa jeho názoru je irelevantné, že navrhnutí svedkovia nie sú členmi odborovej organizácie, avšak sú spôsobilí vypovedať o tom, ako žalovaný pripravil organizačnú zmenu, či mal žalovaný vedomosť o tom, že žalobca je invalidným dôchodcom a osobou ZŤP a o tom, či bolo žalobcovi ponúkané miesto výkonu práce nevhodné vzhľadom na zdravotný stav žalobcu, ktorý požadoval, aby mohol vykonávať prácu vo vhodných podmienkach. V tomto podaní právny zástupca žalobcu navrhol, aby súd uložil žalovanému predložiť organizačnú zmenu, ktorá preukazuje zamýšľaný cieľ zvýšenia efektivity a úspory pracovných síl.

22. Zástupca žalovaného pred súdom vypovedal, že u žalovaného vznikli zákonné dôvody pre danie výpovede žalobcovi z organizačných dôvodov, pričom žalovaný mal snahu sa so žalobcom dohodnúť, o čom svedčí aj Záznam z rokovania zo dňa 26.07.2017, avšak žalobca s návrhmi žalovaného nesúhlasil. Uviedol, že dôvodom organizačnej zmeny bolo sťahovanie žalovaného do menších priestorov a zároveň potreba aj zredukovať pracovné miesta. Poukázal na to, že žalovaný pri daní výpovede splnil všetky zákonné podmienky, vrátane predchádzajúceho súhlasu príslušného úradu práce podľa § 66 Zákonníka práce, ktorý v rámci posúdenia žiadosti žalovaného nezistil žiadne porušenie zákona. Ďalej zástupca žalovaného uviedol, že výpoveď bola vopred riadne prerokovaná odborovou organizáciou. K tvrdeniam žalobcu o účelovosti zrušenia jeho pracovného miesta a nátlaku zo strany žalovaného, zástupca žalovaného uviedol, že ide o subjektívne a ničím nepreukázané vyjadrenia. Konštatoval, že právom zamestnávateľa je regulovať počet svojich zamestnancov podľa potreby, pričom v konkrétnom prípade žalobcu, ktorý je osobou so zdravotným postihnutím, s poklesom schopnosti vykonávať pracovnú činnosť (ďalej len „ZŤP“), nie je možné ponúknuť akúkoľvek prácu, ktorou v danom čase žalovaný disponoval, ale len takú, ktorá by bola zo zdravotného hľadiska vhodná. Ohľadom voľného pracovného miesta označeného žalobcom „vedúci archívu“, zástupca žalovaného uviedol, že bolo nevhodné pre žalobcu s ohľadom na jeho zdravotné obmedzenie, ktoré mu neumožňuje výkon akejkoľvek práce. Poukázal na to, že aj na pojednávaní žalobca žiadal súd, aby umožnil v prípade, že nebude vedieť niečo prečítať, aby mu to mohla prečítať, v pojednávacej miestnosti prítomná manželka. Preto namietal, že žalobca v tomto smere neuniesol dôkazné bremeno svojich tvrdení, keď neoznačil žiadne pracovné miesto, ktoré by bolo pre neho vhodné a ktoré mu mal žalovaný pred daním výpovede ponúknuť. Zástupca žalovaného v súvislosti s prijatou organizačnou zmenou uviedol, že Rozhodnutím č. XX/XXXX zo dňa 03.07.2017 bolo zrušené iba pracovné miesto žalobcu (pomocný knihovník), dve pracovné miesta boli transformované na iné pracovné miesta a vytvorené bolo jedno pracovné miesto, čo vyplýva z obsahu uvedeného rozhodnutia. K zrušenému pracovnému miestu žalobcu a potrebe činností, ktoré na ňom žalobca vykonával zástupca žalovaného uviedol, že žalovaný túto pracovnú činnosť nepotreboval

a naopak sa jednalo o pracovné miesto a prácu, ktorá bola vytvorená účelovo len kvôli žalobcovi. Zástupca žalovaného poukázal na predložené listiny, z ktorých jednoznačne vyplýva, že sa sporná výpoveď bola aj vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Nakoľko žalovaný splnil všetky zákonné požiadavky pre danie výpovede žalobcovi, žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť. Zástupca žalovaného považoval výsluch navrhnutých svedkov (W.. E.. P., C.. C.. X.) za nadbytočný a namietal že ide o osoby, ktoré neboli vo vzťahu k žalobcovi v žiadnom vzťahu podriadenosti alebo nadriadenosti, pracovali na úplne inom odbore ako žalobca (komunikačný odbor a fotograf), navyiac obaja svedkovia vedú so žalovaným iný, s danou vecou nesúvisiaci spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, netýkajúci sa predmetnej organizačnej zmeny a spolu so žalobcom si chodia vzájomne svedčiť do konania, preto ich žalovaný považuje aj za zaujatých. Uviedol, že žiadny z navrhnutých svedkov v danom období neboli ani členmi odborovej organizácie, aby sa prípadne mohli vyjadriť k otázke prerokovania spornej výpovede.

23. Z písomnej Výpovede číslo : R.-XXX-X/XXXX, datovanej dňa 17.01.2018 vyplývalo, že dôvodom výpovede bolo, že miesto „pomocný knihovník“, na ktorom bol žalobca zaradený v organizačnom útvere oddelenie Parlamentná knižnica, bolo organizačným rozhodnutím vedúceho Kancelárie NR SR č. XX/XXXX (č. Q. - XXXX/XXXX) zo dňa 03.07.2017 s účinnosťou k 31.07.2017 zrušené, pričom zamestnávateľ nemá možnosť žalobcu zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, na základe čoho sa žalobca pre žalovaného stal nadbytočným. Výpoveď obsahovala informáciu, že si žalovaný splnil zákonnú povinnosť podľa § 66 Zákonníka práce, podľa ktorého môže dať výpoveď zamestnancovi so zdravotným postihnutím len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce a ďalej informáciu, že výpoveď bola riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Ďalej bolo vo výpovedi uvedené, že výpovedná doba je 3 mesiace a začína plynúť od 1. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede, a že žalobcovi bude vyplatená náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku. Závere bola výpoveď vlastnoručne podpísaná vedúcim Kancelárie NR SR W.. K. N. a obsahovala údaj, že žalobca ju prevzal dňa 18.01.2018, vedľa bol vlastnoručný podpis žalobcu a dopísané „nesúhlasím“.

24. Súd mal z vykonaného dokazovania predloženými listinami za preukázané, že vedúci zamestnanec žalovaného, ktorým je Vedúci Kancelárie Národnej rady SR, v rámci svojej zákonnej kompetencie vydal dňa 03.07.2017 Rozhodnutie č. XX/XXXX o organizačnej zmene v Kancelárii NR SR a Prílohami č. 1 až 5, ktorým v bode A. I. s účinnosťou k 31.07.2017 zrušil konkrétne pracovné miesto na výkon práce vo verejnom záujme „pomocný knihovník“, v organizačnom útvere odbor parlamentný inštitút, oddelenie parlamentná knižnica v PT 4 (platová trieda). To znamená, že žalovaný týmto rozhodnutím priamo označil konkrétne pracovné miesto, ktoré sa uvedenou organizačnou zmenou zrušuje, pričom išlo o pracovné miesto žalobcu. Žalobca argumentoval, že išlo iba o fiktívnu organizačnú zmenu, nakoľko v skutočnosti žalovaný jeho miesto nezrušil.

25. Z predložených listín - Prehľad zamestnaneckých miest k 08.10.2019, Organizačná štruktúra odboru Parlamentný inštitút Kancelárie NR SR, História zamestnaneckých miest a Rozpis zamestnaneckých miest v Kancelárii NR SR platný od 01.08.2017 vyplývala história (prehľad) obsadenosti pracovných miest oddelenia Parlamentná knižnica, systemizovaných od 01.08.2017 v počte 6, pričom z uvedených listín mal súd za preukázané, že zrušené pracovné miesto pomocného knihovníka nebolo ku dňu 08.10.2019 obsadené a všetky činnosti tohto odboru zabezpečovali zamestnanci v pozíciách hlavný radca - vedúci (neobsadené) a 3 miesta v pozícii samostatný odborný knihovník, odborný knihovník a hlavný knihovník, boli všetky obsadené. Za daného stavu považoval súd za dostatočne preukázanú skutočnú existenciu organizačnej zmeny u žalovaného, spočívajúcej v zrušení pracovného miesta žalobcu v pracovnej pozícii pomocného knihovníka, v priamej príčinnej súvislosti s rozhodnutím o organizačnej zmene, z dôvodu nadbytočnosti.

26. Z predložených listín - Záznamu z rokovania zo dňa 26.07.2018 a Záznamu z rokovania o riešení pracovného pomeru zo dňa 26.07.2018, mal súd taktiež za preukázané, že dňa 26.07.2017 na osobnom stretnutí v prítomnosti žalobcu, vedúcej oddelenia parlamentná knižnica (G.. R.. C.), zástupcu osobného úradu (I.. C.. G.. T.) a odborného personalistu (C.. C.), bol žalobca oboznámený s tým, že bolo vydané Rozhodnutie č. XX/XXXX o organizačnej zmene, na základe ktorého bude s účinnosťou k 31.07.2007 zrušené konkrétne pracovné miesto žalobcu a z toho dôvodu bolo žalobcovi navrhnuté ukončenie pracovného pomeru dohodou podľa § 60 z dôvodov podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce ku dňu 31.07.2017. O pohovore bol spísaný záznam, vlastnoručne podpísaný všetkými zúčastnenými. Žalobca

so skončením pracovného pomeru dohodou výslovne nesúhlasil, čo uviedol na písomnom zázname, na ktorom doplnil poznámku „Myslím si, že je to za úplne inú vec.“ Zároveň v rovnaký deň 26.07.2017 bolo za účelom vysvetlenia dôvodov zrušenia pracovného miesta žalobcu a oboznámenia žalobcu s tým, že vzhľadom na jeho zdravotný stav a mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 70 %, žalovaný nemá pre žalobcu iné vhodné pracovné miesto, vykonané osobné stretnutie a pohovor so žalobcom, ktorý taktiež prebiehal v prítomnosti žalobcu, vedúcej oddelenia parlamentná knižnica (G.. R.. C.), zástupcu osobného úradu (I.. C.. G.. T.) a odborného personalistu (C.. C.) a bol o ňom spísaný záznam, ktorý všetci prítomní vlastnoručne podpísali.

27. S ohľadom na námietku právneho zástupcu žalobcu k podpisu a obsahu týchto listín - Výpovede č.: R.-XXX-X/XXXX datovanej dňa 17.01.2018, Záznamu z rokovania zo dňa 26.07.2018 a Záznamu z rokovania o riešení pracovného pomeru zo dňa 26.07.2018, súd uvádza, že je z nich zrejmé, že boli vlastnoručne podpísané žalobcom, pričom každý podpis je trochu odlišný. Žalobcovi boli uvedené listiny priamo na pojednávaní súdu predložené, aby sa vyjadril, či sa ich obsah zhoduje s tým, ako sa okolností odohrali a k tomu, či je na listinách jeho vlastnoručný podpis, pričom žalobca potvrdil, že ide o listiny, ktoré mu boli predložené, ktoré podpísal, svoje podpisy ani na jednej listine žiadnym spôsobom nespochybnil a uviedol, že na výpovedi (čl. 8) a na zázname z rokovania, kde mu bolo navrhované ukončenie pracovného pomeru dohodou, priamo uviedol (napísal) svoje nesúhlasné stanovisko s postupom žalovaného (čl. 28).

28. Z predloženej Žiadosti o súhlas s ukončením pracovného pomeru v zmysle § 66 ZP zo dňa 31.07.2017 a rozhodnutí Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava č. J zo dňa 25.10.2017 a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny č. A./A zo dňa 09.01.2018 mal súd v konaní ďalej za preukázané, že žalovaný dňa 01.08.2017 doručil Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava I. žiadosť datovanú dňa 31.07.2017, ktorou požiadal úrad práce o vyslovenie súhlasu podľa § 66 ZP s ukončením pracovného pomeru žalobcu ako zamestnancom so zdravotným postihnutím, podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu 31.07.2017, z dôvodu, že pracovné miesto, na ktorom je žalobca zaradený a ktorým je „pomocný knihovník“ sa ku dňu 31.07.2017 ruší, na základe organizačnej zmeny, ktorá bola prejednaná s odborovou organizáciou dňa 11.07.2017 a vzhľadom na mieru poklesu schopnosti žalobcu vykonávať zárobkovú činnosť v rozsahu viac ako 70 %, žalovaný nemá možnosť žalobcovi ponúknuť iné vhodné voľné pracovné miesto a to ani na kratší pracovný čas. Žalovanému bolo dňa 03.11.2017 doručené rozhodnutie č. J zo dňa 25.10.2017, ktorým ÚPSVaR žalovanému udelil predchádzajúci súhlas na skončenie pracovného pomeru žalobcu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Nakoľko sa žalobca voči tomuto rozhodnutiu v rámci správneho konania odvolal, odvolací správny orgán - Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny rozhodnutím č. UPS/A zo dňa 09.01.2018, potvrdil napadnuté rozhodnutie ÚPSVaR Bratislava I. a odvolanie žalobcu zamietol, pričom toto rozhodnutie bolo doručené žalovanému dňa 15.01.2018. Z uvedených rozhodnutí okrem iného vyplýva aj to, že správny orgán a odvolací správny orgán si v rámci prešetrovania zákonnosti postupu žalovaného podľa § 66 ZP, zaobstarali pre svoje rozhodnutia potrebnú dokumentáciu, pričom konštatovali, že žalovaný prijal organizačnú zmenu tým, že vydal Rozhodnutie o organizačnej zmene č. XX/XXXX, ktorým sa k 31.07.2017 ruší pracovné miesto žalobcu, táto zmena bola dňa 11.07.2017 prerokovaná s odborovou organizáciou, čím naplnil skutkovú podstatu vymedzeného výpovedného dôvodu, pre danie výpovede, ku ktorej preukázateľne žiadal udeliť predchádzajúci súhlas príslušný úradu práce, sociálnych vecí a rodiny - ÚPSVaR Bratislava I.

29. Z listín - Prerokovanie výpovede zo dňa 16.01.2018 (žiadosť) a zápisu o prerokovaní výpovede (č. R. XXX-X/XXXX) Výborom ZO SLOVES pri Kancelárii NR SR z 18.01.2018 vyplývalo, že riaditeľ osobného úradu žalovaného I. D., G., požiadal listom zo dňa 16.01.2018 podľa § 74 ZP základnú odborovú organizáciu pôsobiacu u žalovaného - ZO SLOVES, o stretnutie dňa 18.01.2018 o 14:00 hod., za účelom prerokovania skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného výpovedou. Prílohou tejto žiadosti bolo rozhodnutie ÚPSVR o udelení súhlasu úradu práce s výpovedou a Rozhodnutie Vedúceho Kancelárie NR SR č. XX/XXXX o organizačnej zmene. Na základe tejto žiadosti potom výbor ZO SLOVES, zložený zo zástupcov zamestnancov, menovite - C. G., C.. C. C., G.. I. K., G.. O. A., W., C. T., C., na svojej schôdzi konanej dňa 18.01.2018, v zmysle § 74 ZP prerokoval bez pripomienok konkrétnu výpoveď dávanú žalobcovi pod č. R. XXX-X/XXXX s výpovedným dôvodom podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Za žalovaného zamestnávateľa sa prerokovania zúčastnili riaditeľ osobného úradu I.. D., G.. S. I.. G.. T.. O prerokovaní bol spísaný záznam, datovaný dňa 18.01.2018 a vlastnoručne podpísaný všetkými zúčastnenými, tzn. uvedenými zamestnancami žalovaného zamestnávateľa a členmi výboru ZO SLOVES.

30. Právny zástupca žalovaného k neskoršej argumentácii právneho zástupcu žalobcu v rámci konania ešte uviedol, že ju považuje za zmätočnú. K námietke, že výpoveď nebola daná žalovaným, ale Vedúcim kancelárie NR SR poukázal na skutočnosť, že ide o štatutára menovaného do funkcie zmysle zákona (§ 9 ZP a § 143 ods. 3 zákona č. 350/1996 Z. z.) predsedom Národnej rady SR, k čomu predložil príslušné rozhodnutie predsedu NR SR č. XXX z 25.04.2013. Ďalej uviedol, že vypísanie výberových konaní na rôzne pracovné pozície, nemá žiadny vplyv na splnenie zákonných predpokladov pre danie spornej výpovede, a to s ohľadom na zdravotný stav žalobcu, pre ktorý žalovaný nemohol žalobcovi v danom čase ponúknuť žiadne vhodné pracovné miesto. Poprel tvrdenia právneho zástupcu žalobcu o tom, že I.. D. nebol k 01.08.2017 zamestnancom žalovaného ako nepravdivé a uviedol, že menovaný pracoval u žalovaného až do 30.06.2019. Právny zástupca žalovaného ďalej uviedol, že nesúhlas žalobcu s výpoveďou, ktorý vyjadril aj písomne pri jej prevzatí, je vo vzťahu k platnosti výpovede bez právneho významu. Namietal spôsob procesného útoku právneho zástupcu žalobcu, týkajúci sa tvrdení, že podpis žalobcu na jednom zo záznamov z rokovaní zo dňa 26.07.2017 nie podpisom žalobcu, s odkazom na ústnu výpoveď žalobcu na pojednávaní pred súdom, kde žalobca po predložení listín na žiadnej z nich svoj podpis nepoprel. V tejto súvislosti namietal rôzne nepreukázané domnelé úmysly, o ktorých hovoril zástupca žalobcu s tým, že rokovania dňa 26.07.2017 medzi žalobcom a žalovaným sa uskutočnili práve za účelom uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru pre nadbytočnosť z organizačných dôvodov a nakoľko k takejto dohode nedošlo, žalovaný pristúpil k výpovedi. K námietkam ohľadom prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov právny zástupca žalovaného uviedol, že tvrdenia právneho žalobcu sú s odkazom na § 237 ZP nezmyselné, nakoľko odborový orgán musí vedieť o čom ide rokovať. V danom prípade išlo o konkrétnu výpoveď z dôvodu organizačnej zmeny, ktorá bola písomne vypracovaná dňa 03.07.2017 s účinkami 31.07.2017 a bola predložená odborovej organizácii na prerokovanie. Právny zástupca žalovaného uviedol, že samotné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, súd nemá právomoc preskúmať, nakoľko zamestnávateľ autonómne rozhoduje o svojich organizačných zmenách, o organizačnej štruktúre a pod.. Je pritom logické, že organizačná zmena bola prijatá ešte predtým, ako žalovaný požiadal úradu práce, sociálnych vecí a rodiny o súhlas s výpoveďou, ktorú chcel dať žalobcovi a ktorú predtým prerokoval s odborovou organizáciou. Z toho dôvodu žalovaný splnil všetky požadované zákonné podmienky pre danie spornej výpovede. Argumentáciu ohľadom miery zdravotného poškodenia žalobcu, namietal ako nesúvisiacu s predmetom sporu, ktorej právny zástupca žalovaného nerozumie. Napokon zotrval na postoji, že výsluch navrhnutých svedkov W.. P. S. C.. X., považuje s ohľadom na zistený skutkový stav za nadbytočný, naviac, keď obaja svedkovia vedú so žalovaným pracovnoprávny spor na základe odlišných skutkových okolností a nemôžu vypovedať nestranne.

31. Právny zástupca žalovaného využil právo záverečnej reči, ktoré predložil súdu písomne a v ktorej, pridržiavajúc sa všetkých predchádzajúcich vyjadrení a právnej argumentácie zhrnul, že žalobca neunesol dôkazné bremeno k žalovanému nároku, nakoľko argumentoval bez opory v právnych predpisoch alebo predložených dôkazoch. Konštatoval, že žalovaný dňa 03.07.2017 vydal Rozhodnutie o organizačnej zmene č. XX/XXXX, ktorým zrušil konkrétne pracovné miesto obsadené žalobcom „pomocný knihovník“ ku dňu 31.07.2017, pričom nejde o právny, ale faktický úkon zamestnávateľa, ktorým sám rozhoduje o počte svojich zamestnancov, ich kvalifikačnom zložení tak, aby to zodpovedalo jeho potrebám, pričom súd nemôže posudzovať účelnosť takejto zmeny, nakoľko je v plnej kompetencii žalovaného zamestnávateľa. Dňa 26.07.2017 sa uskutočnilo osobné stretnutie zamestnancom žalovaného so žalobcom, na ktorom boli ozrejmene vysvetlené dôvody zrušenia jeho miesta a bolo mu oznámené, že žalovaný nedisponuje vhodným voľným pracovným miestom, ktoré by mu mohol ponúknuť s prihliadnutím na zdravotný stav žalobcu, ktorému bola priznaná invalidita z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %. Zároveň toho istého dňa 26.07.2018, bolo žalobcovi navrhnuté ukončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce ku dňu 31.07.2017, s čím žalobca nesúhlasil. Právny zástupca žalovaného opäť namietol ako účelovú obranu právneho zástupcu žalobcu, ktorý namietal, že podpis na zázname z rokovania nie je vlastnoručným podpisom žalobcu, nakoľko sám žalobca na prvom pojednávaní pri opise skutkových okolností potvrdil, že bol účastný na takomto rokovaní. Následne žalovaný dňa 01.08.2017 doručil úradu práce žiadosť zo dňa 31.07.2018 o vyslovenie súhlasu v zmysle § 66 ZP s ukončením pracovného pomeru žalobcu, o ktorom úrad práce rozhodol dňa 25.10.2017 tak, že žalovanému udelil súhlas na skončenie pracovného pomeru žalobcu zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Toto rozhodnutie bolo potvrdené odvolacím správnym orgánom rozhodnutím zo dňa 09.01.2018, ktorým bolo zároveň zamietnuté odvolanie žalobcu, a ktoré bolo doručené žalovanému dňa

15.01.2018. Žalovaný na základe toho dňa 17.01.2018 doručil ZO SLOVES žiadosť zo dňa 16.01.2018 o prerokovanie zámeru ukončiť pracovný pomer žalobcu výpoveďou, na základe čoho Výbor Základnej organizácie SLOVES pri Kancelárii NR SR prerokoval za účasti zástupcov žalovaného, skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, bez pripomienok. Následne dňa 18.01.2018, po prerokovaní výpovede so zástupcami zamestnancov, bola preukázateľne žalobcovi doručená na výpoveď z pracovného pomeru, daná podľa § 59 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorú žalobca riadne prevzal s výhradou, že s touto výpoveďou nesúhlasí. Právny zástupca žalovaného na základe uvedeného žiadal žalobu v celom rozsahu zamietnuť.

32. Súd vzhľadom na uvedené skutkové zistenia na základe vykonaného dokazovania, rozhodujúce pre právne posúdenie veci a tú skutočnosť, že právny zástupca žalobcu, ktorý mal zabezpečiť účasť navrhnutých svedkov na pojednávaní súdu dňa 22.09.2022 a dňa 10.11.2022, a ktorému bolo v oboch prípadoch predvolanie na pojednávanie spolu s výzvou na zabezpečenie navrhnutých svedkov riadne a včas doručené (dňa 06.04.2022, čl. XXX a XXX a dňa 27.09.2022, čl. XXX a XXX), sa bez ospravedlnenia nedostavil a ani nezabezpečil prítomnosť navrhnutých svedkov. Právny zástupca žalovaného ďalšie návrhy na dokazovanie nemal, preto súd žiadne ďalšie dokazovanie nevykonával a podľa § 182 C.s.p. vyhlásil dokazovanie za skončené a vyhlásil vo veci rozsudok, po posúdení veci podľa citovaných ustanovení zákona (§ 219 ods. 2 prvej vety C.s.p.).

33. Podľa § 143 ods. 1 zákona č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky v znení účinnom od 01.06.2017 do 14.11.2018 (ďalej len „zák. č. 350/1996 Z. z.“) kancelária je štátna rozpočtová organizácia. Plní odborné, organizačné a technické úlohy spojené so zabezpečovaním činnosti národnej rady, jej výborov, osobitných kontrolných výborov a komisií vrátane parlamentnej dokumentácie a tlačovej služby; plní tiež úlohy spojené s činnosťou Parlamentnej rady Slovenskej republiky. Na zabezpečenie činnosti národnej rady v záležitostiach Európskej únie Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky môže zriaďovať pracoviská v zahraničí.

34. Podľa § 143 ods. 2 zák. č. 350/1996 Z. z. kancelária plní aj úlohy, ktoré pre ňu vyplývajú z iných právnych predpisov, najmä v pracovnoprávných vzťahoch, správe a ochrane majetku štátu, používaní prostriedkov štátneho rozpočtu, ako správca rozpočtovej kapitoly.

35. Podľa § 143 ods. 3 zák. č. 350/1996 Z. z. kanceláriu riadi a vystupuje v jej mene vedúci kancelárie; za činnosť kancelárie zodpovedá predsedovi národnej rady.

36. Podľa § 143 ods. 5 veta prvá zák. č. 350/1996 Z. z. vedúceho kancelárie vymenúva a odvoláva predsedu národnej rady.

37. Podľa § 143 ods. 7 veta prvá zák. č. 350/1996 Z. z. úlohy kancelárie plnia štátni zamestnanci a zamestnanci.

38. Podľa § 143 ods. 8 veta posledná č. 350/1996 Z. z. na odmeňovanie štátnych zamestnancov v kancelárii a zamestnancov kancelárie a na ich ďalšie náležitosti sa vzťahuje osobitný predpis, ak tento zákon neustanovuje inak.

39. Podľa § 143 ods. 10 zák. č. 350/1996 Z. z., vedúci kancelárie vydáva organizačný poriadok, spisový a škartačný poriadok a ďalšie vnútroorganizačné predpisy kancelárie.

40. Podľa § 1 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších zmien a doplnení, platnom a účinnom ku dňu napadnutej výpovede (ďalej len „Zákonník práce“), tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

41. Podľa § 1 ods. 1 Zákonníka práce tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

42. Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce pracovnoprávnych 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 jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

43. Podľa § 12 ods. 2 Zákonníka práce ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

44. Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe..

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

46. 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.

47. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, 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.

48. Podľa § 66 Zákonníka práce, zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).

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

50. 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.

51. Podľa § 17 ods. 2/ Zákonníka práce, právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

52. Podľa § 11a ods. 1/ veta prvá Zákonníka práce, zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník.

53. Podľa § 237 ods. 1 Zákonníka práce, prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

54. Zákonník práce v citovanom ustanovení § 59 kogentným spôsobom upravuje spôsoby skončenia pracovného pomeru, pri uplatnení ktorých je potrebné dodržať hmotnoprávne náležitosti v zmysle ďalších ustanovení Zákonníka práce, upravujúcich jednotlivé formy skončenia pracovného pomeru.

55. Výpoveď či už zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca je jednostranný prejav vôle a to i proti vôli druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu a preto právna úprava obsiahnutá v Zákonníku práce viaže platnosť výpovede na splnenie stanovených podmienok (§ 61, 62 ZP), v zmysle ktorých je potrebné aby takýto prejav bol urobený v písomnej forme, doručený kvalifikovaným spôsobom (§ 38 ZP), s dôvodom skutkovo vymedzeným tak, aby bolo zrejmé aká konkrétna skutočnosť (príp. aké konkrétne konanie zamestnanca) je dôvodom skončenia pracovného pomeru zamestnanca, kedy táto skutočnosť nastala, čo je významné pre posúdenie plynutia zákonných lehôt na uplatnenie dôvodu (§ 63 ods. 3 a 4 ZP). Skutkové vymedzenie musí byť nezameniteľné s iným dôvodom, aby ho nebolo možné dodatočne meniť a ako celok ho možno subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát uvedených v § 63 ods. 1 ZP. Ďalším zákonným predpokladom pre danie výpovede, (okrem vymedzených prípadov), je splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, resp. nemožnosť ďalšieho zamestnávania dotknutého zamestnanca v mieste výkonu práce a to ani na kratší pracovný čas alebo ak zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú, ponúknutú a pre neho vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto prácu. Vhodnosť ponúkanej práce je potrebné posudzovať aj s ohľadom aj na kvalifikačné a zdravotné predpoklady zamestnanca. Táto ponuková povinnosť nevzniká len pokiaľ zamestnávateľ nedisponuje inou, pre zamestnanca vhodnou prácou podľa uvedených predpokladov, v dohodnutom mieste výkonu práce. Pre platné danie výpovede zo strany zamestnávateľa, zákon vyžaduje výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 74 ZP), za predpokladu pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa (zriadenej podľa osobitného predpisu), alebo zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka (§ 233). Ide o formu účasti zamestnancov na rozhodovacích procesoch zamestnávateľa, ktorý je povinný ich pôsobenie umožniť a v zákonom stanovených prípadoch rokovať o otázkach v záujme zamestnancov. Iba v opačnom prípade, keď zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa nepôsobia, nemá zamestnávateľ povinnosť podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov pod sankciou jej neplatnosti a v takých prípadoch zamestnávateľ koná samostatne (§ 12 ZP). Okrem uvedených požiadaviek v prípade, akým je aj posudzovaná vec, ak je dotknutým zamestnancom, zamestnanec so zdravotným postihnutím, je hmotnoprávnou podmienkou pre danie výpovede zo strany zamestnávateľa pod sankciou neplatnosti, aj predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce sociálnych vecí a rodiny (§ 66 ZP).

56. Pokiaľ sú splnené uvedené formálne náležitosti, je potrebné skúmať existenciu skutkovo vymedzeného dôvodu výpovede a odôvodnenosť jeho použitia v každom konkrétnom prípade.

57. V prípade výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je to predovšetkým písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o konkrétnej organizačnej zmene, ako bezprostrednej príčine nadbytočnosti zamestnanca pre zamestnávateľa, spočívajúcej v zmene jeho úloh, technického vybavenia, v znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Zároveň platí, že o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám, súd nemôže v tomto smere preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce výpovedný dôvod (R XX/XXXX).

58. Dôkazné bremeno v konaní, v ktorom súd skúma platnosť jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (napr. výpovede) zaťažuje zamestnávateľa, ktorý musí preukázať súčasné splnenie všetkých uvedených náležitostí, vyžadovaných zákonom.

59. Nevyhnutným predpokladom pre preskúmanie skončenia pracovného pomeru v zmysle § 77 ZP z hľadiska uvedených zákonných náležitostí súdom, je potreba včasného podania určovacej žaloby na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, inak toto právo zamestnanca, ako aj zamestnávateľa zaniká (§ 36 ods.1 ZP).

60. Súd pri posúdení skutkového stavu na základe vykonaného dokazovania, vychádzajúc z citovaných ustanovení Zákonníka práce dospel k záveru, že žalovaný dodržal všetky zákonom prepísané náležitosti, pre danie spornej výpovede doručenej žalobcovi dňa 18.01.2018 z dôvodu nadbytočnosti žalobcu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP, na základe písomného rozhodnutia žalovaného č. XX/XXXX zo dňa 03.07.2017 o organizačnej zmene s účinnosťou k 31.07.2017, dotýkajúcej sa pracovného miesta žalobcu, za súčasného splnenia hmotnoprávnych podmienok aj podľa § 61 ods. 1, 2 a 3, § 66 a § 74

Zákonníka práce a splnenia podmienky včasnosti podania určovacej žaloby o neplatnosť výpovede na súde.

61. V danom prípade k uvedenému záveru súd dospel, keď mal za nesporné, že žalovaný ako zamestnávateľ kvalifikovaným spôsobom doručil žalovanému dňa 18.01.2018 písomnú výpoveď z pracovného pomeru, z dôvodu predpokladaného v zákone v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Z obsahu výpovede je zrejmé aj dostatočne skutkové vymedzenie dôvodu, ktorý zamestnávateľa viedol k ukončeniu pracovného pomeru so žalobcom, a ktorým je zrušenie konkrétneho pracovného miesta „pomocný knihovník“, na ktorom bol žalobca zaradený v organizačnom útvare oddelenia Parlamentná knižnica. Výpoveď obsahovala tiež označenie konkrétneho rozhodnutia žalovaného, vydaného Vedúcim Kancelárie NR SR dňa 03.07.2017 pod č. XX/XXXX, na základe ktorého došlo s účinnosťou k 31.07.2017 k zrušeniu uvedeného pracovného miesta žalobcu. Výpoveď obsahovala aj informáciu, že žalovaný nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ďalej informáciu, že zamestnávateľ si splnil povinnosť pred daním výpovede vyžiadať si predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny podľa § 66 ZP, informáciu, že výpoveď bola riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov, informáciu o vyplatení náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku a o plynutí trojmesačnej výpovednej doby.

62. Namietanú účelovosť rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene z 03.07.2018 a tvrdenia žalobcu o iných dôvodoch skončenia jeho pracovného pomeru, neboli v konaní žiadnym spôsobom preukázané a súd ich považoval len za subjektívne názory žalobcu, dotknutého organizačnou zmenou. Naopak, z predložených listín súd zistil, že žalovaný na uvedenom oddelení Parlamentná knižnica odo dňa vydania organizačnej zmeny k 31.07.2017 minimálne do 08.10.2019, mal trvalo neobsadené a zrušené miesto pomocného knihovníka a na tomto oddelení boli od účinnosti organizačnej zmeny obsadené 2 miesta samostatného odborného knihovníka, 2 miesta samostatného knihovníka špecialistu, 1 miesto hlavného knihovníka a 1 miesto hlavného radcu, vedúci oddelenia. Okrem toho sa organizačná zmena sa netýkala iba zrušenia pracovného miesta žalobcu, ale týkala sa aj vytvorenia nových pracovných miest na výkon práce vo verejnom záujme a transformácie a presunutia pracovných miest na iných organizačných útvaroch žalovaného, podľa Príloh č. 1 až 5. Vzhľadom k tomu, že rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorého autenticita nebola sporná, obsahovalo konkrétne pracovné miesto žalobcu, ktoré ním bolo zrušené, mal súd za dostatočne preukázanú priamu príčinnú súvislosť medzi písomným rozhodnutím žalovaného zamestnávateľa o organizačných zmenách a nadbytočnosťou žalobcu. To znamená, že súd mal za preukázaný skutkovo vymedzený výpovedný dôvod predpokladaný zákonom v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

63. Podľa rozsudku NS SR, sp. zn. XSžo/XX/XXXX : „Ustálená súdna prax nielen v pracovnoprávných sporoch, ale rovnako aj pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru rešpektuje autonómiu zamestnávateľa v rozhodnutí organizačných zmenách, ako aj pri výbere zamestnanca, s ktorými mieni skončiť pracovný pomer, respektíve skončí štátnozamestnanecký pomer vtedy, ak sa ich funkcia (druh práce) stane nadbytočnou. Rozhodnutie o organizačnej zmene ani jej účelnosť súd nepreskúmava.“

64. Tiež podľa rozsudku NS SR, sp. zn. XCdo/XXX/XXXX: „...podstatné bolo, či bolo zrušené štátnozamestnanecké miesto žalobcu v dôsledku rozhodnutia ministra č. 23/2016. Ako je uvedené vyššie, organizačná zmena nie je predpokladom platnej výpovede zo štátnozamestnaneckého pomeru, podmienkou je však riadiaci akt, ktorým bolo zrušené pracovné miesto.“

65. K postupu zamestnávateľa pri daní výpovede Ústavný súd SR, sp. zn. I. ÚS XXX/XXXX-XX, uviedol aj to, že „...nejde o nedovolený nátlak zo strany zamestnávateľa, ani o zneužitie výkonu práva na ujmu zamestnanca (§ 13 ods. 5 ZP), ak zamestnávateľ po oboznámení rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry prijatej k tomu príslušným orgánom dá zamestnancovi na výber, či naďalej zotrvať v pracovnom pomere a prijme inú, pre neho vhodnú prácu, alebo s ním bude pracovný pomer skončený výpoveďou z organizačných dôvodov alebo dohodou z tých istých dôvodov. Zamestnanec môže síce subjektívne pociťovať sled týchto krokov ako určitý nátlak a môže to u neho vyvolávať stres, bez ďalšieho však nejde o takýto objektívne existujúci stav, ktorý by vylučoval slobodu vôle dotknutého zamestnanca. O bezprávnu vyhrážku nejde ani vtedy, ak zamestnávateľ pred uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru (pred podaním žiadosti o uzatvorenie takejto dohody) upozornil zamestnanca, že inak mu bude daná výpoveď, ktorej písomné znenie má už pripravené.“

66. Z uvedeného je zrejmé, že podľa právnej teórie, judikatúry (R 90/1967) a rozhodovacej praxe súdov pritom platí, že pokiaľ je preukázaná existencia dôvodu výpovede - písomného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene a zároveň príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, súd nemôže preskúmavať rozhodnutie zamestnávateľa o výbere konkrétneho nadbytočného zamestnanca, a to ani v prípade nespokojnosti dotknutého zamestnanca, nakoľko o výbere, príp. kritériách výberu, rozhoduje zamestnávateľ sám. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce výpovedný dôvod.

67. K tomu súd dopĺňa, že zákonná požiadavka rozhodnutia o organizačnej zmene je splnená tým, že zamestnávateľ dospeje k rozhodnutiu, že je potrebné zefektívniť výkon práce, napr. aj znížením stavu zamestnancov na konkrétnych pracovných pozíciách a autonómne rozhodne, s ktorým konkrétnym, do úvahy prichádzajúcim zamestnancom, bude na základe tohto rozhodnutia skončený pracovný pomer (či už dohodou alebo jednostranne výpoveďou, z dôvodu týchto organizačných zmien). Zamestnávateľ pritom samostatne rozhoduje, akým spôsobom zrealizuje zmeny týkajúce sa organizácie, racionalizácie resp. efektívnosti práce, nakoľko je zamestnávateľovi potrebné umožniť, aby pružne reguloval počet svojich zamestnancov, ich kvalifikačné zloženie a zamestnával iba taký počet zamestnancov, ktorý bude preň najvhodnejší. Použitie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP nie je podmienené ani absolútnym znížením počtu zamestnancov a naopak, môže byť uplatnený aj pri zvyšovaní počtu zamestnancov; nekladie sa dôraz iba na počet zamestnancov, ale aj na ich zloženie z hľadiska profesie a kvalifikácie, na racionalizáciu práce v rámci svojich organizačných štruktúr a zložiek, príp. na ďalšie predpoklady, zmeny technického vybavenia, úsporné opatrenia a pod.. Povinnosťou súdu je v takom prípade zistiť a posúdiť len to, či zamestnávateľ o organizačných zmenách prijal písomné rozhodnutie, k akým organizačným zmenám prišlo a či je daná príčinná súvislosť medzi týmito zmenami a nadbytočnosťou zamestnanca, ktorému bola z toho dôvodu daná výpoveď z pracovného pomeru.

68. Na základe uvedeného súd konštatoval, že nie je v rámci predmetného konania oprávnený preskúmavať samotné rozhodnutie Vedúceho Kancelárie NR SR č. XX/XXXX o organizačnej zmene, ale iba to, či bolo takéto rozhodnutie prijaté, či o tom rozhodla osoba, resp. oprávnený orgán a či je v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou zamestnanca, ktorému z toho dôvodu bola daná výpoveď. To, že rozhodnutie bolo vydané bolo nesporné a príčinná súvislosť s výpoveďou žalobcu bola preukázaná tým, že zrušenie jeho pracovného miesta bolo uvedené priamo v tomto riadiacom akte žalovaného. Oprávnenie Vedúceho Kancelárie NR SR č. XX/XXXX, ktorým bol v rozhodnom čase W. K. N. vyplýva priamo z citovaných ustanovení zákona (§ 143 zák. č. 350/1996 Z. z. a § 9 ods. 1 ZP) a menovacieho dekrétu predsedu NR SR č. XXX z 25.04.2013, ktorým bol menovaný do funkcie.

69. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z dôvodu nadbytočnosti je, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a/alebo 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 (§ 63 ods. 1 písm. b) a ods. 2 písm. a) a b) ZP). Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí v konaní preukázať zamestnávateľ, tzn. že musí tvrdiť a preukázať, že zamestnancovi pred daním výpovede ponúkol inú pre neho vhodnú prácu, resp. tvrdiť a dokázať, že ponuková povinnosť objektívne neexistovala. Preto pokiaľ zamestnávateľ uvádza, že v čase výpovede nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, lebo nemal v mieste výkonu práce žiadne voľné pracovné miesto, je pre posúdenie otázky splnenia jeho ponukovej povinnosti určujúce zistenie, či v rozhodnom čase v mieste výkonu práce zamestnanca boli voľné vhodné pracovné miesta a potom je na zamestnávateľovi, aby tvrdil a preukázal, že ku dňu výpovede všetky vhodné pracovné miesta boli obsadené inými zamestnancami. Zároveň sa pre splnenie povinnosti tvrdenia na strane žalobcu ako zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne vhodné pracovné miesto/-a, ktoré bolo/-i ku dňu výpovede, v mieste jeho výkonu práce voľné. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý existoval v čase dania výpovede. Potom pre splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa prichádzajú do úvahy dve alternatívy, a to ad (i) zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu vhodnú prácu, ide o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, kedy zamestnávateľ ponukovú povinnosť nemá a pre platnosť výpovede sa jej splnenie nevyžaduje; ad (ii) zamestnávateľ má voľné pracovné miesto, ktoré je vhodné pre zamestnanca, a vtedy je povinný pred daním výpovede túto prácu zamestnancovi ponúknuť a pokiaľ to neurobí, nesplnil si ponukovú povinnosť a výpoveď je preto neplatná. Takéto vhodné pracovné

miesto, ktoré mal zamestnávateľ zamestnancovi ponúknuť musí označiť zamestnanec (žalobca). Je potom úlohou súdu preskúmať, či označené pracovné miesto bolo pre zamestnanca vhodné z hľadiska dohodnutého miesta výkonu práce, zdravotných požiadaviek, príp. osobitných predpokladov, či bolo zamestnancovi ponúknuté, resp. či ho odmietol alebo sa odmietol podrobiť predchádzajúcej príprave.

70. V danom prípade žalovaný tvrdil a predloženými listinami preukázal, že pre žalobcu ako osobu zdravotne postihnutú, u ktorého bolo dohodnutým miestom výkonu práce Bratislava, nedisponoval v čase prijatia organizačnej zmeny a ku dňu dania výpovede žiadnym vhodným voľným miestom, ktoré by mohol žalobcovi ponúknuť a to, ani po predchádzajúcej príprave. V zmysle záverov uvedených vyššie (odsek 69. rozsudku) potom žalovanému nevznikla ponuková povinnosť, keďže nebolo v konaní preukázané, že by v čase dania výpovede žalobcovi disponoval vhodným voľným miestom v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce, príp. takým, ktoré by mohol žalobcovi ponúknuť, ak by sa podrobil predchádzajúcej príprave naň. Pokiaľ teda žalobca tvrdil opak, a to že si žalovaný ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 písm. b) ZP nespĺnil, bolo povinnosťou žalobcu takéto pracovné miesto konkrétne označiť. Žalobca sám a ani jeho právny zástupca však žiadne konkrétne miesto, ktoré mu mohol žalovaný ponúknuť neoznačil. Na otázku súdu, či o takom mieste vie, vo svojej výpovedi najskôr všeobecne uviedol, že vedel z internetu o troch pracovných miestach, na ktoré boli vyhlásené konkurzy, tieto bližšie nekonkretizoval, len ich označil za „divné“, na to uviedol, že v jednom prípade išlo o „vedúceho archívu“ a následne upresnil, že uvedené konkurzy mali prebehnúť asi dva až tri mesiace pred organizačnou zmenou. Napokon pri rovnakej otázke súdu, žalobca v rámci tejto svojej výpovede, v rozpore s predchádzajúcim tvrdením uviedol, že o žiadnych konkrétnych miestach u žalovaného, ktoré mu mohli byť v danom čase ponúknuté nevedel, nakoľko nemal v kancelárii internet, avšak bol presvedčený, že žalovaný určite nejaké voľné miesta mal. Rovnako nevedel o tom, že by jeho prácu od 01.08.2017 vykonával niekto iný a naopak, žalobca sa s určitosťou vyjadril, že od júla 2017 do doručenia výpovede dňa 18.01.2018 určite v tomto období jeho prácu nikto iný nevykonával.

71. Za daného stavu veci súd nemal preukázané, že by žalovaný ku dňu dania výpovede disponoval vhodným voľným pracovným miestom v mieste výkonu práce žalobcu, ktoré mu bol povinný ponúknuť. Rozhodujúcim pri tomto závere bolo, že nebolo preukázané, že by v čase dania výpovede žalobcovi mal žalovaný voľné pracovné miesto v dohodnutom mieste výkonu práce žalobcu, ktoré by bolo vhodné pre žalobcu ako osobu ZŤP a aj vzhľadom na kvalifikačné predpoklady, ktoré by mohol (mal) žalovaný žalobcovi ponúknuť. Žalobca v tomto smere neunesol povinnosť tvrdenia, nakoľko bolo jeho povinnosťou označiť takéto konkrétne vhodné miesto a preto žalovaný nemal povinnosť preukazovať, že takýmto vhodným pracovným miestom nedisponoval, keď nie je povinnosťou strany preukazovať negatívnu skutočnosť (neexistenciu vhodného voľného miesta). Z toho dôvodu nebolo možné prijať záver o tom, že by si žalovaný v danom prípade, pred daním spornej výpovede žalobcovi, nespĺnil ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) ZP. Súd v tomto smere odkazuje aj na rozsiahlu judikatúru Najvyššieho súdu SR a aj rozhodovacia prax Krajského súdu v Bratislave v obdobných prípadoch, týkajúcu sa ponukovej povinnosti pri výpovedi z organizačných dôvodov (napr. rozhodnutie NS SR, sp. zn. XCdo/XXX/XXXX, v ktorom dovolací súd k ponukovej povinnosti zamestnávateľa konštatoval „...žalobcom namietané voľné pracovné miesta na novovzniknutej sekcii regionálneho rozvoja, naopak neboli pre žalobcu vhodné, pretože (na rozdiel od miest, ktoré mu boli ponúknuté ) nespĺňali kvalifikačné kritérium /vzdelanie právne, ekonomické alebo manažment/).

72. Napokon v konaní bolo preukázané, že o skutočnosti, že žalovaný nemá pre žalobcu žiadne voľné vhodné pracovné miesto, ktoré by mu mohol ponúknuť, bol žalobca aj informovaný predtým, ako mu bola výpoveď doručená, čo vyplývalo z vyjadrenia samotného žalobcu, ako aj z predložených záznamov z rokovania zo dňa 26.07.2017 (odsek 27.rozsudku).

73. Ďalšiu námietku žalobcu, ktorou namietal neplatnosť výpovede a to, že žalovaný pred daním výpovede žalobcovi ako zamestnancovi so zdravotným postihnutím nemal predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny podľa § 66 ZP, súd považoval za nedôvodnú.

74. Z vykonaného dokazovania mal súd za dôkazne preukázané, že žalovaný predtým, ako dňa 18.01.2018 doručil žalobcovi spornú výpoveď, disponoval právoplatným rozhodnutím príslušného Úradu práce sociálnych vecí a rodiny Bratislava, č. j. J zo dňa 25.10.2017, ktorým tento orgán vyslovil predchádzajúci súhlas na skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Uvedené rozhodnutie bolo potvrdené aj odvolacím správnym orgánom

(Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny) a doručené žalovanému bolo dňa 15.01.2018 (odsek 28. rozsudku).

75. Napokon žalobca namietal aj absenciu prerokovania výpovede zo zástupcami zamestnancov podľa § 74 ZP. Rovnako túto námietku považuje za nedôvodnú, nakoľko z vykonaného dokazovania mal súd dôkazne preukázané, že žalovaný splnil aj túto zákonnú požiadavku (odsek 29. rozsudku).

76. K tomu súd dopĺňa, že účelom právnej úpravy, podmieňujúcej uplatnenie výpovede podľa § 74 v spojení s § 17 ods. 2 Zákonníka práce po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, je účasť zamestnancov na rozhodovaní o zásadných otázkach týkajúcich sa zamestnancov a ich ochrana pred prípadným svojvoľným postupom zamestnávateľa. Spolupôsobenie zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru v zmysle § 74 Zákonníka práce je prejavom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca a viaže sa na splnenie povinnosti zamestnávateľa pred iným subjektom objasniť dôvody, príp. ďalšie skutkové okolnosti, pre ktoré vznikol konkrétny výpovedný dôvod vymedzený príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, na základe ktorého môže zamestnávateľ so zamestnancom skončiť pracovný pomer. Ustanovenie § 74 ZP nemožno vykladať izolovane a nie je samoučelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. Prípadné zistenia a vyjadrenia zástupcov zamestnancov môžu zamedziť nezákonnému postupu zamestnávateľa alebo podporiť dôkaznú situáciu na strane zamestnanca. Avšak samotný záver prerokovania nemá priamy vecný účinok na rozhodnutie zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď. O daní výpovede nerozhoduje odborová organizácia, ale ide o autonómne rozhodnutie zamestnávateľa a rozhodujúcim pre splnenia povinnosti zamestnávateľa podľa § 74 ZP je to, že zamestnávateľ požiada zástupcov zamestnancov o prerokovanie skončenia pracovného pomeru s konkrétnym zamestnancom, príp. pripojí príslušné doklady (samotnú výpoveď alebo rozhodnutie o organizačnej zmene a pod.) alebo ich poskytne na žiadosť zástupcov zamestnancov. V prípade, že zástupcovia zamestnancov zrozumiteľným spôsobom vyjadria, že voči postupu zamestnávateľa, príp. voči výberu zamestnanca, resp. kritériám výberu alebo voči iným skutočnostiam (počet a štruktúra nadbytočných zamestnancov) nemajú žiadne pripomienky, možno z toho vyvodiť, že vyjadrili pochopenie a súhlas pre nutnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene a konkrétnu výpoveď dotknutého zamestnanca riadne prerokovali v zmysle § 237 ods. 1 ZP. Tým došlo aj k splneniu zákonnej podmienky pre platné danie výpovede v zmysle § 74 ZP. Rovnako aj v prípade, že zástupcovia zamestnancov vzniesli voči organizačnej zmene, výpovedí a pod. námietky alebo s ňou nesúhlasili, ide o prerokovanie výpovede podľa § 74 ZP. Zákon totiž pre platnosť výpovede nevyžaduje vyslovenie súhlasu zástupcov zamestnancov s daním výpovede, ale vyžaduje jej predchádzajúce prerokovanie, resp. fikciu prerokovania na základe predchádzajúcej žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie. Aj v prípade, že by sa príslušná odborová organizácia v stanovenej lehote do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa k tejto žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie vôbec nevyjadrila, zo zákona platí, že k prerokovaniu došlo (§ 74 posledná veta ZP) a táto skutočnosť nemá vplyv na autonómne rozhodovanie zamestnávateľa a zákon to nesankcionuje neplatnosťou výpovede. Súd na podporu svojich záverov opäť poukazuje aj na rozhodovaciu prax, podľa ktorej: „Pre splnenie povinnosti vopred výpoveď prerokovať so zástupcami zamestnancov ZP neurčuje spôsob prerokovania a neodkazuje ani na § 237 s tým, že pokiaľ rokovanie neprebehlo spôsobom tu uvedením je neplatné. Konkrétna forma prerokovania medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancom v zmysle § 237 ZP závisí podľa čl. 1 a 5 smernice XXXX/XX/ES od dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Napokon ZP dáva možnosť zástupcom zamestnancov vyjadriť sa k skončeniu pracovného pomeru, ale nedáva im možnosť zmeniť toto rozhodnutie zamestnávateľa, preto sa podľa § 74 za prerokovanie považuje, aj keď k nemu v uvedenej lehote vôbec nedošlo (rozhodnutie NS SR, sp. zn. 2M Q./XX/XXXX).

77. V danej veci žalovaný dôkazne preukázal, že žiadosť riaditeľa osobného úradu žalovaného I. D., G.. zo dňa 16.01.2018 o prerokovanie konkrétnej výpovede (č. R. XXX-XI/XXXX), ktorú zamýšľal žalovaný dať žalobcovi, po tom, čo mu bol udelený predchádzajúci súhlas ÚPSVaR Bratislava podľa § 66 ZP, tzn. po tom čo mu bolo dňa 15.01.2018 doručené potvrdzujúce rozhodnutie odvolacieho správneho orgánu z 09.01.2018, bola dňa 16.01.2018 riadne doručená Výboru základnej organizácie SLOVES pôsobiacej pri Kancelárii NR SR. Touto žiadosťou žalovaný výslovne požiadal ZO SLOVES o stretnutie dňa 18.01.2018 o 14:00 hod., za účelom prerokovania výpovede danej žalobcovi, pričom prílohou tejto žiadosti bolo rozhodnutie ÚPSVR o udelení súhlasu úradu práce s výpoveďou a rozhodnutie Vedúceho Kancelárie NR SR č. XX/XXXX o organizačnej zmene. Tým došlo k naplneniu skutkovej podstaty prerokovania

výpovede podľa § 74 ZP. Žalovaný za účelom preukázania tejto skutočnosti v konaní predložil písomný záznam o prerokovaní spornej výpovede pod č. R. XXX-X/XXXX s výpovedným dôvodom podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, na svojej schôdzi konanej dňa 18.01.2018 bez prítomnosti. Za zamestnávateľa boli pri prerokovaní prítomní I. D., G., S. I., G., T. S. za E.J. X. D. J. G. C. G., C. C., G., I. K., G., O. A. S. W., C. T., C., ktorí písomný záznam vlastnoručne podpísali. V súvislosti s námietkou žalobcu, že I. D., G. v danom čase nebol zamestnancom žalovaného, žalovaný toto tvrdenie žalobcu poprel ako nepravdivé a uviedol, že I. D., G. bol zamestnancom žalovaného až do 30.06.2019. Nakoľko žalobca svoje tvrdenie žiadnym spôsobom nepreukázal a naopak z listín predložených žalovaným (rozsudok OS Bratislava 1, sp.zn.14Cpr/5/2014 a opis pracovných činností) vyplývalo, že menovaný podpísal ako riaditeľ osobného úradu za žalované pracovnoprávne dokumenty aj dňa 01.08.2017, súd aj túto námietku žalobcu považoval za nedôvodnú. To, že k prerokovaniu výpovede malo dôjsť aj k 11.07.2017, súd považuje za právne bezvýznamné, vzhľadom na účinné opätovné prerokovanie konkrétnej výpovede po udelení súhlasu podľa § 66 ZP, na základe žiadosti zamestnávateľa zo dňa 16.01.2018, tzn. pred doručením výpovede žalobcovi dňa 18.01.2018.

78. Na základe uvedených dôvodov súd zamietol žalobu o určenie neplatnosti výpovede danej žalobcovi z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v písomnej forme listom žalovaného zo dňa 17.01.2018, č. R.-XXX-X/XXXX a účinne doručenej žalobcovi dňa 18.01.2018, nakoľko mal za preukázané, že žalovaný splnil všetky zákonom požadované náležitosti podľa § 61, § 63, § 66 a § 74 ZP.

79. Nakoľko mal súd všetky rozhodujúce skutkové okolnosti v konaní preukázané, ďalšie navrhnuté dokazovanie zo strany žalobcu považoval za nadbytočné, neúčelné a nehospodárne, a z toho dôvodu ďalšie dokazovanie nevykonával (odsek 32. rozsudku).

80. Podľa § 255 ods. 1 C.s.p. súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

81. Podľa § 262 ods. 1 C.s.p. o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

82. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd v súlade s princípom zodpovednosti za výsledok sporového konania v zmysle § 255 ods. 1 C.s.p., podľa ktorého vznikol v plnom rozsahu nárok na náhradu trov konania v spore úspešnému žalovanému. Nakoľko si žalovaný v rámci konania žiadne trovy neuplatnil a ani zo spisu nevyplýva, že by mu nejaké trovy vznikli, súd mu nárok na ich náhradu nepriznal.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie, ktoré môže strana sporu podať v lehote 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia na súde, proti ktorému rozhodnutie smeruje (§ 355 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 362 C.s.p.).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 C.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 C.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.