

Súd: Okresný súd Nitra
Spisová značka: 12Cpr/6/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4113241528
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 03. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ivana Heinrichová
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2016:4113241528.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra veci navrhovateľky: Ing. F. S., nar. XX.X.XXXX, bytom Z. XXXX/XX, Y., zast. JUDr. Pavol Gráčík, advokát so sídlom Farská 40, Nitra, proti odporcovi: DeLUX-SM, s.r.o., IČO: 31 427 855, so sídlom 1. mája 939, Vrábľa, zast. Mgr. Peter Miklóssy, advokát, so sídlom Hlavná 1221, Vrábľa, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, sudkyňou Mgr. Ivanou Heinrichovou, takto

rozhodol:

Súd návrh **z a m i e t a**.

Navrhovateľka je **p o v i n n á** zaplatiť odporcovi náhradu trov konania vo výške 732,42 eura do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku na účet právneho zástupcu odporcu.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľka sa podaným návrhom zo dňa 13.12.2013 domáha určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalovaným so žalobcom výpoveďou danou žalobcovi dňa 23.8.2013 z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalovaným so žalobcom okamžitým skončením pracovného pomeru daným žalobcovi dňa 24.10.2013 z dôvodu podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Svoj návrh odôvodnila tým, že dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo dňa 23.8.2013 - pre nadbytočnosť zamestnanca, je skutočnosť, že objektívne neexistuje príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatou organizačnou zmenou vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 20.8.2013. K neplatnosti výpovede zo dňa 24.10.2013 uviedla, že neporušila žiadnu svoju zákonnú povinnosť vyplývajúcu zo Zákonníka práce a odporca nemal žiaden zákonný dôvod, aby s ňou skončil pracovný pomer okamžitým skončením, nakoľko nebola povinná v období od 30.8.2013 do 21.10.2013 nastupovať do práce a to z dôvodu existencie prekážok v práci na strane zamestnávateľa a s tým súvisiacim nedostatkom druhu práce podľa jej pracovnej zmluvy a ak do práce v tomto období za uvedeného stavu nenastupovala, nebola za uvedeného stavu ani povinná v tomto období ospravedlňovať a odôvodňovať svoju neprítomnosť v práci prekážkami v práci, ktoré boli navyše prekážkami existujúcimi len na strane odporcu ako zamestnávateľa.

Okresný súd Nitra vo veci rozhodol dňa 26.11.2014 rozsudkom č.k. 12Cpr/6/2013-212 tak, že návrh zamietol a navrhovateľku zaviazal zaplatiť odporcovi náhradu trov konania vo výške 346,26 eura do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku na účet právneho zástupcu odporcu.

Proti uvedenému rozsudku podala navrhovateľka odvolanie, Krajský súd v Nitre uznesením č.k. 25CoPr/1/2015-259 zo dňa 28.10.2015 napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie s tým, že v ďalšom konaní sa súd prvého stupňa bude zaoberať, či zo strany zamestnávateľa boli splnené všetky hmotnoprávne podmienky výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru daných navrhovateľke, k tomuto vykoná potrebné dokazovanie, keďže

hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede a tiež okamžitého skončenia pracovného pomeru je prerokovanie týchto úkonov, pred ich doručením dotknutému zamestnancovi, so zástupcom zamestnancov a teda zaoberať sa podmienkou uvedenou v ustanovení § 74 Zákonníka práce.

Právny zástupca navrhovateľky na pojednávaní uviedol, že navrhovateľka trvá na podanom návrhu, predložil dohodu o poskytnutí finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest zo dňa 22.2.2013, poukazoval na čl. V. bod 8 tejto dohody, podľa ktorej odporca ako zamestnávateľ nesmel v priebehu 12-tich kalendárnych mesiacov od vytvorenia pracovných miest zrušiť akékoľvek pracovné miesto pre nadbytočnosť, inak by prišiel o poskytnutý príspevok. Odporca v období 12-tich mesiacov porušil túto dohodu, rozhodol o nadbytočnosti navrhovateľky, hoci vedel, že to nesmie vykonať, konal v rozpore s touto dohodou, jeho úkon je neplatný, teda rozhodnutie o nadbytočnosti, výpoveď aj okamžité skončenie pracovného pomeru. Tieto úkony odporcu sú v rozpore s dobrými mravmi. Rozhodnutie o nadbytočnosti bolo robené ku dňa 1.4.2013. Má informácie o tom, že na oddelení nákupu malo byť vytvorené jedno pracovné miesto od 1.3.2013 pre F. R.. Je potrebné skúmať reálny cieľ sledovaný zamestnávateľom. Pre doplnenie interpretácie predloženej dohody o poskytnutí finančného príspevku odkazoval na čl. V. ods. 7, kde je jednoznačne stanovené výkladové pravidlo pre posudzovanie vytvorenia zvýšenia a udržania celkového počtu pracovných miest aj v nadväznosti na čl. II. ods. 1 tejto dohody, čo odporca preukázateľne porušil. Odporca svojím konaním, keď získal finančný príspevok zo strany štátu/ EÚ, získal peniaze pre ďalšie pracovné miesta v období február, marec 2013. Teda svojím konaním a podľa jeho neskoršieho správania a vyjadrení sám vytvoril ako on uvádza stav nadbytočnosti. Stručne uvedené vo februári 2013 vedel, že mu budú poskytnuté finančné prostriedky na nové pracovné miesta, v marci 2013 ich vytvoril a od tohto času preukázateľne vyvíjal všetku činnosť, aby sa tak povediac "zbavil navrhovateľky", k čomu jeho konanie smerovalo. Nemožno považovať za súladné prinajmenšom s dobrými mravmi, keď o získanie prostriedkov príde o prácu zamestnanec, ktorý mal byť v rámci získania týchto prostriedkov výslovne chránený, čo uviedol poskytovateľ týchto prostriedkov. Dohoda je správny akt, nakladá sa s ňou s verejnými prostriedkami. Nemožno povedať, že jej obsah nie je podstatný pre toto konanie. Dohoda je považovaná za správny akt v zmysle rozhodovacej praxe súdov.

Právny zástupca odporcu na pojednávaní uviedol, že Dohoda o poskytnutí finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest je irelevantná vo vzťahu k tomu, čo je predmetom tohto konania. Ak by aj pripustil, že odporca túto dohodu porušil, nemalo by to vôbec žiadny vplyv na to, čo je predmetom tohto konania. Musel by len znášať sankcie zo strany Ministerstva. K tejto dohode uviedol, že odporca ju neporušil. Nezrušil žiadne pracovné miesto. V čase, kedy bola navrhovateľke daná výpoveď, len konštatoval stav faktickej nadbytočnosti. V tom čase existovalo 5 pracovných miest a na týchto 5 pracovných miest mal 6 zamestnancov na oddelení nákupu, odporca nerušil pracovné miesto, konštatoval stav nadbytočnosti, a ako nadbytočného zamestnanca si vybral navrhovateľku. Dohoda bola uzatváraná vo februári 2013, v tom čase bola navrhovateľka na materskej dovolenke, na základe tejto dohody boli vytvorené k 1.3.2013 4 pracovné miesta. Poukázal na zoznam zamestnancov k 31.7.2013, kde pod č. 37-40 sú vedení zamestnanci, pre ktorých na základe tejto dohody boli vytvorené 4 pracovné miesta. Je medzi nimi aj F. R. z nákupného oddelenia. Je irelevantné to, čo bolo predtým a potom. Teda po období, kedy vznikla nadbytočnosť. Dohoda sa týka času, kedy bola navrhovateľka na materskej dovolenke. Nové pracovné miesta na základe tejto dohody vznikli v čase, kedy bola navrhovateľka na materskej dovolenke, nemá to nič spoločné s jej nadbytočnosťou. Tabuľkou - zoznamom zamestnancov preukázal, že v čase kedy bola konštatovaná nadbytočnosť, k pohybu zamestnancov nedochádzalo, neboli rušené žiadne pracovné miesta na oddelení nákupu, ktorého sa to týka. Vyjadrenia v tom smere, že odporca vytvoril 4 nové pracovné miesta a tým sa chcel zbaviť navrhovateľky, považuje za absurdné.

Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, ich právnych zástupcov a oboznámením sa s obsahom spisu a to návrhom, výpisom z obchodného registra odporcu, pracovnou zmluvou zo dňa 25.5.2010, dohodou o zmene pracovných podmienok, popisom pracovného miesta, hodnotením a odmeňovaním pracovníkov, výpoveďou zo dňa 21.8.2013, okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 22.10.2013, vyjadrením navrhovateľky zo dňa 28.8.2013, stanoviskom navrhovateľky k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo dňa 6.11.2013, oznámením odporcu zo dňa 27.8.2013, oznámením navrhovateľky zo dňa 3.9.2013, 30, oznámením odporcu zo dňa 12.9.2013, pravdepodobným zárobkom, stanoviskom navrhovateľky k oznámeniu zamestnávateľa zo dňa 23.9.2013, vyjadrením odporcu zo dňa 20.3.2014, rozhodnutím o znížení počtu zamestnancov zo dňa 1.4.2013, zo dňa 20.8.2013, organizačnou štruktúrou odporcu, pracovným poriadkom, návrhom na prerušenie konania, rozsudkom OS Nitra sp.zn. 17Cpr/1/2013, odvolaním navrhovateľky, vyjadrením

odporcu k návrhu na prerušenie konania, uznesením o zamietnutí návrhu na prerušenie konania, uznesením KS v Nitre sp.zn. 7Copr/3/2014, rozsudkom NS SR sp.zn. 4Cdo/102/2009, posudkom ohľadne zdravotného stavu mal. P. S., rozhodnutím NS SR sp.zn. 1MCdo/13/2009, návrhom dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 30.5.2013, zoznamom zamestnancov odporcu + mesačné výkazy poisťného, rozsudkom, odvolaním odporcu, odvolaním navrhovateľky, vyjadrením odporcu k odvolaniu navrhovateľky, uznesením KS v Nitre sp.zn. 25CoPr/1/2015, vyjadrením odporcu, potvrdením odporcu, dohodou o poskytnutí finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest zo dňa 22.2.2013 a zistil tento skutkový a právny stav:

Medzi navrhovateľkou a odporcom existoval pracovno-právny vzťah založený Pracovnou zmluvou zo dňa 25.5.2010. V pracovnej zmluve bol dojednaný nástup do práce dňom 26.5.2010, druh práce : pracovník nákupu, pričom náplň práce zamestnanca bola špecifikovaná v prílohe pracovnej zmluvy. Miesto výkonu práce bolo dohodnuté sídlo firmy Y. X. H. XXX. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú do 26.5.2011. V prílohe č. 5 k pracovnej zmluve bola dohodnutá základná mzda 400 eur. Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 24.5.2011 bol pracovný pomer zmenený z doby určitej na dobu neurčitú.

Dňa 21.8.2013 bola navrhovateľke daná výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Ako dôvod skončenia pracovného pomeru bola uvedená skutočnosť, že sa stala nadbytočnou vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa 20.8.2013 o znížení počtu zamestnancov. Na riadny a efektívny výkon všetkých pracovných činností postačuje ku dňu vydania rozhodnutia zamestnávať o jedného zamestnanca menej ako je súčasný stav zamestnancov. Zamestnávateľ sa rozhodol s jedným zamestnancom, konkrétne s navrhovateľkou rozviazať pracovný pomer, ktorý skončí uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby, ktorá začne plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. V zmysle § 63 ods. 2 ZP bolo navrhovateľke vo výpovedi oznámené, že zamestnávateľ nemá možnosť ponúknuť jej žiadnu inú prácu, ani na kratší pracovný čas.

Výpoveď bola navrhovateľke doručená dňa 23.8.2013.

Odporca listom zo dňa 27.8.2013 navrhovateľke oznámil, že jej pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby dňa 31.10.2013 a vyzval ju po ukončení doby ošetrovania člena rodiny nastúpiť do práce, pričom počas plynutia výpovednej doby jej bude pridelená práca s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce. Prípadne môže dôjsť k ukončeniu pracovného pomeru aj dohodu.

Navrhovateľka oznámila odporcovi listom zo dňa 28.8.2013, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní.

Listom zo dňa 3.9.2013 navrhovateľka oznámila odporcovi, že je pripravená vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, žiadala o písomné stanovisko, či jej bude pridelená práca podľa pracovnej zmluvy, ak nie, tak z akých dôvodov.

Odporca odpovedal navrhovateľke listom zo dňa 12.9.2013, že jej bude práca pridelená v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce zodpovedajúca druhu práce dohodnutému v pracovnej zmluve.

V stanovisku zo dňa 23.9.2013 navrhovateľka uviedla, že výpoveď považuje za neplatnú, trvá na ďalšom zamestnávaní, nesúhlasí s tým, že zamestnávateľ eviduje od 30.8.2013 jej neprítomnosť v práci.

Udeleniu výpovede predchádzalo rozhodnutie zamestnávateľa o znížení počtu zamestnancov zo dňa 20.8.2013 a to z dôvodu, že je potrebné dať do súladu stav - počet zamestnancov s reálnou potrebou počtu zamestnancov na riadny a efektívny výkon práce a postačuje zamestnávať o jedného zamestnanca menej, s jedným zo zamestnancov bude rozviazaný pracovný pomer. Zároveň konateľ obchodnej spoločnosti určil, že pracovný pomer bude rozviazaný s navrhovateľkou. Týmto rozhodnutím bolo zrušené rozhodnutie zamestnávateľa o znížení počtu zamestnancov zo dňa 1.4.2013.

Z organizačnej štruktúry vyplýva, že na oddelení nákupu bolo vytvorených 5 pracovných miest, ktoré podliehali riaditeľovi nákupu.

Dňa 22.10.2013 bol s navrhovateľkou okamžite skončený pracovný pomer v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a to pre porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom, pretože počas trvania pracovného pomeru po skončení doby ošetrovania chorého člena rodiny dňa 28.8.2013 bez ospravedlnenia nenastúpila do práce, do ktorej mala nastúpiť dňa 30.8.2013 a počas viacerých po sebe nasledujúcich pracovných zmien si neplnila svoju základnú povinnosť v určenom pracovnom čase vykonávať prácu. Do práce nenastúpila ani napriek písomnej výzve zo dňa 12.9.2013, na ktorú reagovala svojim stanoviskom, ktoré však jej neprítomnosť v práci neospravedlňuje. Bez existencie akéhokoľvek dôvodu nenastúpila do práce v období od 30.8.2013 do 21.10.2013, čo je považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo navrhovateľke doručené dňa 24.10.2013.

Navrhovateľka oznámila odporcovi listom zo dňa 6.11.2013, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné, trvá na ďalšom pokračovaní pracovného pomeru.

Zo zoznamu zamestnancov k 31.7.2013, 31.8.2013, 30.9.2013, 31.10.2013, 30.11.2013, 31.12.2013 súd zistil, že odporca neprijal žiadneho ďalšieho zamestnanca, na miesto navrhovateľky nebol prijatý žiadny nový zamestnanec. Pravosť zoznamu zamestnancov bola preukázaná mesačnými výkazmi poisťového a príspevkami do Sociálnej poisťovne.

V čase skončenia pracovného pomeru navrhovateľky, kedy jej bola daná výpoveď ako aj v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru, u odporcu neboli ustanovení a nepôsobili žiadni zástupcovia zamestnancov, ani odborová organizácia, ani zamestnanecká rada, ani zamestnanecký dôverník, vyplýva to z potvrdenia zamestnávateľa navrhovateľky.

Podľa § 47 ods. 1 písm. b/ ZP, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

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

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

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

Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 70 ZP, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

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.

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

Podľa § 142 ods. 3 ZP, ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Predmetom tohto konania je návrh navrhovateľky na určenie neplatnosti výpovede zo dňa 23.8.2013 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 24. 10. 2013 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Na daný prípad súd aplikoval ustanovenia Zákonníka práce účinného ku dňu výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ktoré sú taxatívne zakotvené v ustanovení § 63 ZP. Výpovedný dôvod musí zamestnávateľ skutkovo opísať, čo je potrebné kvôli určitosti, ktorý z výpovedných dôvodov sa vlastne uplatňuje. V § 63 ods. 1 písm. b / ZP je uvedený ako výpovedný dôvod nadbytočnosť zamestnanca. Ak sa zamestnávateľ rozhodne realizovať organizačné zmeny, v dôsledku ktorých sa stane zamestnanec nadbytočný, môže dať dotknutému zamestnancovi výpoveď, to znamená, že zamestnávateľ už nepotrebuje výkon práce zamestnanca. O organizačnej zmene musí zamestnávateľ rozhodnúť v písomnej forme a následne na to môže uplatniť výpoveď. O tom, ktorý zamestnanec je nadbytočný, rozhoduje len zamestnávateľ, súd neskúma, ktorého zamestnanca určil zamestnávateľ za nadbytočného. V súdnom spore súd skúma, či existovala organizačná zmena a či sa v jej dôsledku stal zamestnanec nadbytočným.

Dôvodmi, pre ktoré považovala navrhovateľka výpoveď za neplatnú sú nasledovné skutočnosti: výpoveď je nezrozumiteľná a neurčitá, skutkové vymedzenie dôvodu je nedostatočné, nie je jasné kto je nadbytočným zamestnancom, rozhodnutia o nadbytočnosti neobsahuje dátum, ku ktorému sa mala stať navrhovateľka nadbytočnou. Z prijatej organizačnej zmeny vôbec nevyplýva nadbytočnosť zamestnanca, neexistuje príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou navrhovateľky a prijatou organizačnou zmenou, nebola splnená ponuková povinnosť zamestnávateľa s poukazom na § 63 ods. 2 ZP.

S uvedenými argumentmi navrhovateľky sa súd nestotožnil a výpoveď z dôvodu nadbytočnosti považoval za platný právny úkon, určitý, jasný a zrozumiteľný, ktorý spĺňa všetky formálne aj hmotnoprávne náležitosti. Po formálnej stránke bola navrhovateľke daná výpoveď v písomnej forme, bola jej riadne doručená, výpovedný dôvod bol skutkovo vymedzený tak, že ho nie je možné zameniť s inými dôvodmi, konkrétne a zrozumiteľne bolo vo výpovedi uvedené, že navrhovateľka sa stala nadbytočnou vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa 20.8.2013 o znížení počtu zamestnancov, pretože na riadny a efektívny výkon všetkých pracovných činností postačuje ku dňu vydania rozhodnutia zamestnávať o jedného zamestnanca menej ako je súčasný stav zamestnancov. Zamestnávateľ sa rozhodol s jedným zamestnancom, konkrétne s navrhovateľkou rozviazať pracovný pomer, ktorý skončí uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby, ktorá začne plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. V zmysle § 63 ods. 2 ZP bolo navrhovateľke vo výpovedi oznámené, že zamestnávateľ nemá možnosť ponúknuť jej žiadnu inú prácu, ani na kratší pracovný čas, teda bola splnená aj ponuková povinnosť. Po hmotnoprávnej stránke bola v čase dania výpovede navrhovateľka nadbytočným zamestnancom a to na základe predchádzajúceho rozhodnutia zamestnávateľa o znížení počtu zamestnancov. Dôkazom o nadbytočnosti zamestnanca je písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení počtu zamestnancov. V čase prijatia rozhodnutia bolo u odporcu zamestnaných 40 zamestnancov, na oddelení nákupu, na ktorom pracovala aj navrhovateľka, bolo vytvorených 5 pracovných miest a pracovalo tu 6 zamestnancov, to znamená, že jeden bol nadbytočný. S poukazom na R 90/1967: O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám, súd nemôže v tomto smere preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. S poukazom na R 3/1992: Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. V danej veci boli splnené všetky zákonné predpoklady, aby mohla byť navrhovateľke platne daná výpoveď z dôvodu nadbytočnosti,

pretože došlo k organizačnej zmene, o čo svedčí rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov, je daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, pretože odporca nemal možnosť navrhovateľku ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, pretože na oddelení nákupu bolo 5 pracovných miest a zamestnaných bolo 6 pracovníkov, takže jeden bol nadbytočný, na miesto navrhovateľky nebol prijatý žiadny iný zamestnanec.

S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti ako aj citované zákonné ustanovenia súd výpoveď zo dňa 23.8.2013 považoval za platnú a preto návrh navrhovateľky na určenie jej neplatnosti zamietol. S poukazom na § 62 ods. 3,7 ZP výpovedná lehota je dvojmesačná a uplynula by dňom 31.10.2013 a týmto dňom -uplynutím výpovednej doby by bol skončený pracovný pomer navrhovateľky. Lenže počas plynutia výpovednej doby bol s navrhovateľkou okamžite skončený pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny a to dňa 24.10.2013 podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP. Odporca okamžite skončil pracovný pomer s navrhovateľkou pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré malo spočívať v tom, že navrhovateľka počas trvania pracovného pomeru po skončení doby ošetrovania chorého člena rodiny dňa 28.8.2013 bez ospravedlnenia nenastúpila do práce, do ktorej mala nastúpiť dňa 30.8.2013 a počas viacerých po sebe nasledujúcich pracovných zmien si neplnila svoju základnú povinnosť v určenom pracovnom čase vykonávať prácu. Do práce nenastúpila ani napriek písomnej výzve zo dňa 12.9.2013, na ktorú reagovala svojim stanoviskom, ktoré však jej neprítomnosť v práci neospravedlňuje. Bez existencie akéhokoľvek dôvodu nenastúpila do práce v období od 30.8.2013 do 21.10.2013, čo je považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným skončením pracovného pomeru, ide o jednostranný úkon zamestnávateľa, ktorý môže urobiť len z dôvodov taxatívne uvedených v zákone a smeruje ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia zamestnancovi. Táto možnosť prichádza do úvahy vtedy, ak dôjde k porušeniu pracovnej disciplíny zamestnancom závažným spôsobom. Dôvody, ktoré oprávňujú zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer sa musia uplatniť v lehote do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ o dôvode dozvedel, najneskôr do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Na platné okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje písomná forma, musí v ňom byť uvedený dôvod jeho skončenia, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. S poukazom na R 18/1974: Za závažné porušenie pracovnej disciplíny považovali súdy neospravedlnenú absenciu zamestnancov, výkon práce pre seba a iné osoby v pracovnom čase, nepovolené používanie dopravných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné cesty, opilosť, majetkové a morálne delikty na pracovisku, ublíženie na zdraví, nerešpektovanie príkazov nadriadených, urážky a podobne. Navrhovateľka sa domáhala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, čo odôvodňovala tým, že sa nedostavovala do práce z dôvodov prekážky v práci na strane zamestnávateľa, nebola povinná do práce nastupovať v období od 30.8.2013 do 21.10.2013, pretože odporca nemal pre ňu prácu, ktorú by jej mohol prideliť a preto nemohla porušiť pracovnú disciplínu. Ani s týmito argumentmi navrhovateľky ohľadne neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru sa súd nestotožnil a aj okamžité skončenie pracovného pomeru považoval za platné, pretože mal za to, že navrhovateľka bezdôvodne do práce nenastúpila, čo je považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Právny zástupca navrhovateľky poukazyval na § 142 ods. 3 ZP a na rozhodnutie NS SR sp. zn. 1 MCdo 13/2009 podľa ktorého, ak po odvolaní zamestnanca z funkcie nebola s ním dohodnutá iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ povinný pridelovať odvolanému zamestnancovi, nastáva stav, v ktorom chýba dohodnutý druh práce ako jeden zo základných prvkov pracovného pomeru; uvedený stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Za existencie tejto prekážky v práci nemá zamestnanec povinnosť dostavovať sa na pracovisko a zotrvať na ňom po celý pracovný čas. Tvrdil, že odporca nemal pre navrhovateľku prácu, preto pre ňu nevznikla povinnosť dostaviť sa na pracovisko a preto nemohla porušiť pracovnú disciplínu. Súd sa s týmto tvrdením nestotožnil a mal za to, že citované rozhodnutie NS SR sa na daný prípad nedá aplikovať. O prekážku na strane zamestnávateľa s poukazom na § 142 ods. 3 ZP by sa jednalo v tom prípade, keby nedošlo medzi navrhovateľkou a odporcom k dohode ohľadne druhu práce, ktorú bude navrhovateľka počas plynutia výpovednej lehoty vykonávať, čo však nie je tento prípad, pretože z písomnej komunikácie konkrétne z listu odporcu zo dňa 12.9.2013 vyplýva, že navrhovateľke bude práca pridelená v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce zodpovedajúca druhu práce dohodnutému v pracovnej zmluve. Z toho súd vyvodil záver, že nešlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, navrhovateľka sa do práce nedostavovala, čo nebolo sporné, jej stanovisko a svojvoľný výklad situácie ju neospravedlňuje, na výzvu zamestnávateľa sa mala do práce dostaviť, čo neurobila a preto sa dopustila

absenciami v práci závažného porušenia pracovnej disciplíny. Súd zamietol návrhy navrhovateľky na doplnenie dokazovania, aby odporca preukázal aké organizačné zmeny nastali od vzniku pracovného pomeru navrhovateľky od 25.5.2010 do jej údajného skončenia prac. pomeru do októbra 2013, aby odporca predložil zápisnice z porad, na ktorých mali byť tieto organizačné zmeny prerokované, pretože tieto okolnosti sú právne irelevantné. Rovnako za nepodstatný súd považoval výsluch svedka otca navrhovateľky Ing. Y. D., ktorý sa mal zúčastniť stretnutia dňa 3.6.2013 medzi navrhovateľkou a konateľkou odporcu, pretože na tomto stretnutí sa s poukazom na dátum jeho konania neriešila otázka výpovede zo dňa 23.8.2013 a okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 24.10.2013.

Rovnako neboli v konaní preukázané tvrdenia navrhovateľky ohľadne jej diskriminácie, že pre odporcu bola problémový zamestnanec, nevýhodný zamestnanec, pretože zabezpečuje starostlivosť o maloleté dieťa so zdravotnými problémami. Naopak odporca vyšiel navrhovateľke v ústrety, keď jej umožnil nástup na predĺženú rodičovskú dovolenku, ako už bolo vyššie uvádzané je výlučne na slobodnej vôli zamestnávateľa vybrať zamestnanca, ktorý je nadbytočný a svoje rozhodnutie nemusí nijako zdôvodňovať a rovnako nie je oprávnený skúmať rozhodnutie a výber zamestnávateľa ani súd. Ani v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru súd nepozoroval žiadnu diskrimináciu navrhovateľky, jednalo sa o okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorej sa dopustila ako už bolo uvádzané vo vyššie opísanom skutkovom stave.

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti ako aj citované zákonné ustanovenia mal súd za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru navrhovateľky je platné a súd rozhodol tak ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozhodnutia a návrh navrhovateľky zamietol. Tu súd poukazuje na rozhodnutie Krajského súdu v Nitre v predmetnej veci, keď odvolací súd uviedol, že v prejednávanej veci súd dostatočným spôsobom zisťoval skutkový stav veci, zaoberal sa splnením podmienok výpovede z dôvodu nadbytočnosti, a teda aj organizačnou zmenou, prijatou odporcom, ktorú následne i vyhodnotil a odvolací súd sa stotožnil so záverom súdu prvého stupňa, že súd nie je bez ďalších okolností oprávnený preskúmať rozhodnutie o tzv. organizačnej zmene prijatej zamestnávateľom, správne tiež skúmal platnosť výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru po formálnej stránke a taktiež následne správne vyhodnotil platnosť týchto úkonov z tohto pohľadu. Tak výpoveď, ako aj okamžité skončenie pracovného pomeru po formálnej stránke obsahujú všetky náležitosti, ktoré Zákonník práce vyžaduje pre platnosť týchto úkonov. Súd doplnil dokazovanie tak ako nariadil odvolací súd a zaoberal sa materiálnymi podmienkami týchto právnych úkonov a zistil, že keďže u zamestnávateľa nepôbil žiadny zástupca zamestnancov, účasť zástupcu zamestnancov na skončení pracovného pomeru v zmysle § 74 ZP neprichádza do úvahy, preto nie je možné prerokovanie týchto úkonov, pred ich doručením dotknutému zamestnancovi, so zástupcom zamestnancov, nie je možné predložiť vyjadrenie zástupcov zamestnancov a zamestnávateľ je oprávnený dať zamestnancovi výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru aj bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov tak ako to bolo v predmetnej veci. Právny zástupca navrhovateľky na pojednávaní dňa 7. marca 2016 poukazoval na Dohodu o poskytnutí finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest zo dňa 22.2.2013, uvádzal, že odporca túto dohodu porušil, pretože nesmel v priebehu 12-tich mesiacov od vytvorenia pracovných miest zrušiť akékoľvek pracovné miesto pre nadbytočnosť, odporca rozhodol o nadbytočnosti navrhovateľky, tieto úkony odporcu sú v rozpore s dobrými mravmi. Súd sa s argumentmi právneho zástupcu navrhovateľky nestotožnil, je toho názoru, že Dohoda o poskytnutí finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest je bezpredmetná vo vzťahu k predmetu konania. Či odporca dohodu porušil alebo neporušil, nemá žiadny význam pre rozhodnutia v danej veci, pre určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Odporca však nezrušil žiadne pracovné miesto, len konštatoval stav faktickej nadbytočnosti, ako už bolo v konaní uvádzané, v tom čase existovalo päť pracovných miest a na týchto päť pracovných miest mal šesť zamestnancov na oddelení nákupu, Dohoda bola uzatváraná vo februári 2013, v tom čase bola navrhovateľka na materskej dovolenke, na základe tejto dohody boli vytvorené k 1.3.2013 štyri pracovné miesta, uvedené korešponduje aj s predloženým zoznamom zamestnancov k 31.7.2013, kde pod číslami 37-40 sú vedení zamestnanci, pre ktorých na základe tejto dohody boli vytvorené štyri pracovné miesta. Je medzi nimi aj F. R. z nákupného oddelenia. Nové pracovné miesta na základe tejto dohody vznikli v čase, kedy bola navrhovateľka na materskej dovolenke, nemá to nič spoločné s jej nadbytočnosťou. V čase kedy bola konštatovaná nadbytočnosť, k pohybu zamestnancov nedochádzalo, neboli rušené žiadne pracovné miesta na oddelení nákupu, takže súd konanie odporcu nepovažoval za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Opätovné návrhy na doplnenie dokazovania súd zamietol, nakoľko skutkový stav vo veci bol

zistený dostatočne tak ako to konštatoval aj odvolací súd a neprispeli by k žiadnym okolnostiam potrebným pre rozhodnutie vo veci.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že v konaní úspešnému odporcovi súd priznal právo na náhradu trov konania za trovy právneho zastúpenia vo výške 732,42 eura. Trovy právneho zastúpenia pozostávajú zo sumy 490,80 eura za 7 úkonov právnej pomoci po 61,87 eura plus 4 x 8,04 eura režijný paušál za úkony v roku 2014, 1 x 8,39 eura režijný paušál za úkon v roku 2015, 2 x 8,58 eura režijný paušál za úkony v roku 2016 : 1. príprava a prevzatie veci, 2. účasť na pojednávaní dňa 3.9.2014, 3. účasť na pojednávaní dňa 5.11.2014, 4. odvolanie zo dňa 8.12.2014, 5. vyjadrenie k odvolaniu zo dňa 10.2.2015, 6. vyjadrenie zo dňa 4.1.2016, 7. účasť na pojednávaní dňa 7.3.2016, Súd nepriznal právnenému zástupcovi odporcovi trovy právneho zastúpenia za nasledovné úkony : 1. písomné vyjadrenie zo dňa 17.3.2014, 2. písomné vyjadrenie zo dňa 2.4.2014, nakoľko uvedené vyjadrenia súd od odporcu, ani jeho právneho zástupcu nepožadoval a nevyzýval na ich podanie, 3. účasť na pojednávaní dňa 2.4.2014 bez prejednávania veci, nakoľko súd právnenému zástupcovi odporcu oznámil, že jeho účasť na pojednávaní nie je nutná, nakoľko bol podaný návrh na prerušenie konania, o ktorom bude súd rozhodovať a pojednávanie sa bude odročovať. Ďalej si právny zástupca odporcu uplatnil náhradu za stratu času, ktorú mu súd priznal za účasť na pojednávaniach v dňoch 3.9.2014, 5.11.2014, 7.3.2016 vo výške 2 x 26,80 eura a 1 x 28,60 eura za dve začaté polhodiny strávené na ceste Vrábľe - Nitra - Vrábľe, spolu vo výške 82,20 eura. Súd nepriznal náhradu za stratu času za účasť na pojednávaní dňa 2.4.2014. Ďalej si právny zástupca odporcu uplatnil náhradu cestovných výdavkov, ktorú mu súd priznal v súvislosti s účasťou na pojednávaniach v dňoch 3.9.2014, 5.11.2014, 7.3.2016 znova súd nepriznal náhradu cestovných výdavkov za účasť na pojednávaní dňa 2.4.2014, vo výške 37,35 eura /3 x 8,05 eura a 1 x 4,79 eura, 1 x 4,61 eura a 1 x 3,80 eura za spotrebované pohonné hmoty/. Spolu náhrada trov právneho zastúpenia tvorí sumu 610,35 eura plus 20 % DPH, čo je suma 122,07 eura , spolu je to suma 732,42 eura.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Nitre.

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 (§ 205 ods. 1 O.s.p.).

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

- a) v konaní došlo k vadám uvedených 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.