

Súd: Okresný súd Žilina  
Spisová značka: 14Cpr/3/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5113213070  
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 03. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Kozáčik  
ECLI: ECLI:SK:OSZA:2016:5113213070.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

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

### r o z h o d o l :

Súd návrh z a m i e t a .

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

### o d ô v o d n e n i e :

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

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

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

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

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

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

Vo vec súde nariadil pojednávanie.

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

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

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

Po opätovnom vykonaní dokazovania rozhodol rozsudkom č.k. 14Cpr/3/2013-171 zo dňa 24.2.2015 tak, že návrh zamietol a odporcovi nepriznal nárok na náhradu trov konania. Dôvodom rozhodnutia bola skutočnosť, že ani po opätovnom vykonaní dokazovania spresnení dôvodov, pre ktoré odmietol vykonať ďalšie dokazovanie, nedospel k záverom umožňujúcim vysloviť neplatnosť výpovede.

Uznesením č.k. 5CoPr/3/2016 zo dňa 12. januára 2016 odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil prvostupňovému súdu na ďalšie konanie.

Odvolací súd uviedol, že v predmetnej veci už odvolací súd rozhodoval uznesením Krajského súdu v Žiline sp. zn. 5Copr/1/2014 zo dňa 10. júna 2014. Uvedeným uznesením bol rozsudok okresného súdu zrušený z dôvodu predčasnosti rozhodnutia súdu prvého stupňa z dôvodu nevykonania dôkazov navrhnutých navrhovateľkou prostredníctvom svojej právnej zástupkyne na preukázanie zániku pracovného miesta u zamestnávateľa, t.j. u odporcu, ku ktorému by sa vzťahovala zákonná ponuková povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancovi. Napriek uvedenému zrušujúcemu rozhodnutiu odvolacieho súdu prvostupňový súd nevykonal dôkazy požadované navrhovateľkou prostredníctvom právnej zástupkyne a vykonanie navrhnutých dôkazov zamietol. V predchádzajúcom zrušujúcom rozhodnutí odvolací súd konštatoval, že v zmysle judikatúry Najvyššieho súdu SR súd nie je viazaný návrhmi účastníkov na vykonanie dokazovania, nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy, je ale povinný vykonať dôkazy potrebné pre zistenie úplného skutkového stavu pre konečné rozhodnutie vo veci samej. V tejto súvislosti odvolací súd zdôraznil, že navrhovateľkou navrhnuté dôkazy je nevyhnutné v predmetnom konaní vykonať. Zdôraznil, že v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce platného do 31.12.2012 a ust. § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce platného do 31.12.2012 zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. a) len v prípade, ak ho ďalej nie je možné zamestnávať. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi ponúknuť inú vhodnú prácu. Jedná sa o hmotno-právnu podmienku platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa. Ponúkaná práca zo strany zamestnávateľa nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Môže ňou byť aj práca na kratší pracovný čas, aj keď zamestnanec doteraz pracoval na stanovený týždenný pracovný čas. Podľa existujúceho právneho stavu sa zamestnávateľ nemusí zaoberať tým, že na výkon ponúkanej práce by sa mal zamestnanec podrobiť predchádzajúcej príprave. V mieste doterajšieho výkonu práce to môže byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady. Ide teda o hmotno-právnu podmienku výpovede. Jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede. Aj keď Zákonník práce neustanovuje pre ponuku voľného zamestnania písomnú formu, z hľadiska právnej istoty oboch účastníkov pracovného pomeru, ako aj preukázanej povinnosti zamestnávateľa v prípade súdneho sporu je správne, ak ponuku vhodného zamestnania urobí zamestnávateľ v písomnej forme. Ponuka vhodného zamestnania sa musí uskutočniť ešte predtým než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď. Ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce nemá pre zamestnanca žiadnu prácu alebo žiadnu vhodnú prácu podľa Zákonníka práce, svoju ponukovú povinnosť ani nemôže splniť. V prípade súdneho sporu by musel preukázať, že predtým než dal zamestnancovi výpoveď, nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, ktorý mohol zamestnancovi ponúknuť. Na platnosť výpovede zo strany zamestnávateľa sa teda vyžaduje nielen ponuka iného vhodného zamestnania, ale aj preukázanie, že zamestnanec ponuku odmietol, resp. že iné vhodné pracovné miesto nemá pre svojho zamestnanca. Z hľadiska povinnosti tvrdenia dôkaznej povinnosti pri dokazovaní splnenia ponukovej povinnosti vyplývajúcej z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce platí, že splnenie ponukovej povinnosti musí zásadne tvrdiť a preukázať zamestnávateľ. V takomto prípade je na zamestnávateľovi, aby tvrdil a preukázal, že ku dňu výpovede všetky pracovné miesta boli obsadené inými zamestnancami (ide tu totiž o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať). Splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu jeho výpovede v mieste jeho výkonu

práce voľné. Dôkazné bremeno preukázať, že zamestnancom označené pracovné miesto bolo ku dňu výpovede obsadené iným pracovníkom, leží aj v takomto prípade na zamestnávateľovi (rozhodnutie NS SR sp. zn. 6 Cdo 138/2012). Poukázal aj na rozhodnutie R 94/1968, podľa ktorého splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce je hmotno-právnu podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa, ktorej splnenie musí preukazovať zamestnávateľ.

Prvostupňový doplnil dokazovanie o všetky navrhovateľkou navrhnuté dôkazy aj tie, ktoré nepovažoval za podstatné pre rozhodnutie vo veci mimo požiadavky navrhovateľky, aby odporca preukázal prerozdelenie výkonu funkcií pána Lariša, keďže organizačné poriadky s týmto vôbec nekorešponujú, nakoľko sa jedná o dôkaz, ktorý by súd mohol vykonať, ale výzvu na protistrany. Navyiac aj sama navrhovateľka výslovne uviedla, že aj keby to odporca preukázal, pre danú sporovú vec, to nie je podstatné, keďže preukázateľne z vykonaných dôkazov je zrejmé, že pracovná pozícia špecialista operačného rizika existovala trvale nepretržite, sústavne, aj v čase dania výpovede navrhovateľke a teda zákonnú ponukovú povinnosť voči nej si mal splniť.

Súd odmietol návrh na vykonanie dôkazu výsluchom O.. D. E., vedúcej právneho oddelenia odporcu, nakoľko z jej výpovede k navrhovaným skutočnostiam by súd nezistil iné skutočnosti, ako uvedené v listinných dôkazoch.

Súd v konaní vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov a oboznámením listinných dôkazov.

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

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

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

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

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

Súd ďalej z oznámenia o vybavení podania navrhovateľky Inšpektorátom práce Žilina zo dňa 10.10.2013 zistil, že Inšpektorát práce konštatoval porušenie povinností odporcu tým, že hoci ako zamestnávateľ dal

ako sťažovateľke výpoveď napriek tomu, že uzatvoril pracovný pomer s dátumom nástupu do práce dňa 1.12.2012 na druh práce špecialista IT bezpečnosti, teda mal ju možnosť zamestnávať inou prácou v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, čím nedodrжал ustanovenie § 63 ods. 2 Zák. 311/2001 Z.z..

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

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

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

Dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 17.12.2012 medzi odporcom a U.. B. P., bol ukončený pracovný pomer uvedeného zamestnanca odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 13.11.1998 ku dňu 17.12.2012.

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

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

Súd ďalej zistil, že O.W. bol zaslaný členom predstavenstva akceptačný list zo dňa 18.10.2012, ktorým odporca na základe úspešného absolvovania výberového procesu dáva záväzný prístup na prijatie do pracovného pomeru s nástupom do pracovného pomeru najskôr 1.12.2012 pre druh práce špecialista IT bezpečnosti na dobu určitú 1 rok so skúšobnou dobou tri mesiace. Mgr. O. D., ukončil dohodou zo dňa 6.11.2012 pracovný pomer so zamestnávateľom SPŠ stavebnou.

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

Súd z evidencie Sociálnej poisťovne zistil, že ku dňu 6.11.2013 eviduje 759 poistencov - zamestnancov odporcu. Súd zistil, že dňa 1.12.2012 nastúpil do pracovného pomeru S. I., XX.XX.XXXX I. X., 1.1.2012 T. P., XX.XX.XXXX B. M., XX.XX.XXXX G. D., 1.12.2012 D. O., XX.XX.XXXX W. A., 1.12.2012 W. E., 7.11.2012 A. F., 16.11.2012 F. B., 1.12.2012 Y. F., XX.XX.XXXX A. Z., 1.12.2012 Z. K., XX.XX.XXXX S. J., 1.12.2012 U. S., 1.12.2012 Y. K..

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

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

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

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

Podľa zostavy skončených pracovných pomerov u odporcu od januára 2012 do júla 2014, pre pracovnú pozíciu špecialista pre riadenie rizika s miestom výkonu práce Žilina bol ukončený pracovný pomer s U.. Janou J., Mgr. J. D., Mgr. Z. Q., U.. O. F., U.. O. Kučerom, U. P., U.. W. K., X.. A. G., U.. X. L., U.. C. G., U.. A. A. so skončením pracovného pomeru za obdobie od 29.2.2012 do 31.1.2013.

Podľa zostavy o prijatí zamestnancov do pracovného pomeru s miestom výkonu práce za obdobie od januára 2012 do júla 2014 bol uzatvorený pracovný pomer 9.7.2012 pre pozíciu úverový analytik U.. J. J., 1.3.2013 Mgr. W. J. na úseku špecialista pre riadenie rizika, a RNdr. J. S. s dňom vzniku pracovného pomeru od 1.1.2014.

Podľa potvrdenia vyhotoveného dňa 21.8.2014 W. I., riaditeľkou odboru ľudských zdrojov vo februári 2012 bolo gen. riaditeľom banky rozhodnuté, že s ohľadom na záujem začať postupne budovať odbory spadajúce pod divíziu riadenia rizika predovšetkým odbor trhového a operačného rizika a odbor metodiky

úverového rizika a riadenia kapitálu na centrále banky v Bratislave, v prípade uvoľnenia pracovného pozície na niektorom z týchto odborov v Žiline, takáto pozícia nebude opätovne obsadená. V prípade potreby prijať na niektorý z odborov nového zamestnanca, bude pre neho vytvorené nové pracovné miesto na centrále v Bratislave. V súvislosti s ukončením pracovného pomeru na pozícii špecialista pre operačné riziko k 30.9.2012 bolo v septembri 2012 rozhodnuté, že pracovná náplň zamestnanca sa rozdelí na právny odbor, ktorý prevezme správu vnútrobankových predpisov a súvisiacu poradenskú činnosť, právny odbor bude zabezpečovať pripomienkovanie vydávaných predpisov tak, aby tieto boli vydávané a aktualizované v súlade s vyššie uvedeným pokynom a zostávajúca časť pracovnej náplne bude rozdelená medzi ostatných zamestnancov odboru trhového a operačného rizika podľa rozhodnutia riaditeľa odboru.

Súd zistil, že uvedeným tvrdeniam zodpovedá aj odporcom predložená organizačná štruktúra s účinnosťou od 1.1.2013.

V Organizačnom poriadku účinnom do 31.12.2012 ku dňu ukončenia pracovného pomeru U. P. boli pre Divíziu riadenia rizika vytvorené odbory 1/ Odbor korporátneho úverového rizika, 2/ Odbor retailového úverového rizika, 3/ Odbor trhového a operačného rizika pre 3.1 Riziko likvidity, 3.2 Middle Office, 3.3 Úrokové riziko, 3.4 Kurzové riziko, 3.5 Kapitálovú dostatočnosť a 3.6 Operačné riziko, 4/ Právny odbor, 5/ Odbor metodiky úverového rizika a riadenia kapitálu, 6/ Odbor vymáhania pohľadávok. V organizačnom poriadku účinnom po 1.1.2013 došlo v Divízii riadenia rizika k transformácii na odbory 1/ Odbor korporátneho úverového rizika, 2/ odbor retailového úverového rizika, 3/ odbor trhového a operačného rizika, 4/ právny odbor, 5/ odbor metodiky úverového rizika a riadenia kapitálu, 6/ odbor vymáhania pohľadávok.

V organizačnom poriadku čl. 17.3 odbor trhového a operačného rizika:

Odbor trhového a operačného rizika:

zabezpečuje identifikáciu, meranie a sledovanie trhového rizika a rizika likvidity,

stanovuje metodiku merania a kvantifikácie trhových rizík a likvidity,

zabezpečuje oceňovanie finančných nástrojov pri ktorých vzniká trhové riziko, berúc do úvahy portfólio v ktorom sú zaradené,

sleduje a vyhodnocuje dodržiavanie interných a externých limitov stanovených NBS,

vykonáva výpočet kapitálovej požiadavky za oblasť trhového rizika,

stanovuje metodiku a vykonáva výpočet Net Present Value finančných nástrojov pre účely zistenia interného kapitálu,

zabezpečuje vykonávanie prospektívnych testov a testov efektívnosti v súvislosti s hedžovaním pozícií, poskytuje poradenstvo ostatným útvarom banky v oblasti otázok trhového rizika a oceňovania finančných nástrojov citlivých na trhové riziko,

organizuje a zúčastňuje sa na vývojových projektoch a implementácii systémov orientovaných na oblasť riadenia trhového rizika, rizika likvidity, oceňovania, kreditných liniek, kolaterál managementu a kvantifikácie interného a ekonomického kapitálu,

metodicky a poradenský sa zúčastňuje aj na ostatných projektoch iných organizačných útvarov banky ako aj na tvorbe nových produktov,

zúčastňuje sa na konzultáciách s externými subjektmi v oblasti financií a vývojových trendov banky (externé audítorské a ratingové agentúry, kontroly dohliadacích orgánov NBS),

aktívne spolupracuje s metodikmi bankového dohľadu NBS pri tvorbe a novelizácii pravidiel obozretného podnikania za oblasť trhového rizika a likvidity,

vypracováva podklady pre zverejnenie údajov za oblasť trhových rizík a rizika likvidity, vrátane podkladov pre účtovnú závierku a správu pre audítora,

organizuje zasadnutia ALCO výboru, vyhotovuje z týchto zasadnutí zápisnice a spravuje databázu e-ALCO,

pripomienkuje vydávané a aktualizované vnútrobankové pokyny najmä z pohľadu trhového rizika a likvidity, oceňovania a zaraďovania do portfólií, administrátorského správcovstva IS Kondor+,

v súlade s legislatívou sa podieľa na príprave stratégie riadenia trhového rizika a likvidity,

stanovuje pravidlá a metodiku zaraďovania finančných nástrojov do bankovej a obchodnej knihy, vrátane zaradenia týchto nástrojov do príslušných portfólií v IS Kondor+ a IS Midas,

zabezpečuje prípadný presun finančných nástrojov medzi portfóliami

vytvára a zodpovedá za úplnosť obchodnej knihy ako oficiálneho reportu spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. v zmysle požiadaviek zákona o bankách

buduje dátový sklad (AP univerz) v štruktúre potrebnej pre sledovanie, meranie, kvantifikáciu a reportovanie trhových rizík a likvidity,

zabezpečuje potrebnú kvalitu a „čistotu“ dát v dátovom sklade, vrátane IS Midas, IS Kondor+ a aplikácie Sírú

#### 17.3.1. riziko likvidity

identifikuje, meria a sleduje riziko likvidity banky, určuje metodiku na meranie a sledovanie rizika likvidity, vypracováva základný scenár, alternatívne scenáre a pohotovostný plán - krízový scenár pre riadenie likvidity,

vykonáva analýzy kvality a vývoja štruktúry zostatkovej doby splatnosti aktív a pasív, pravidelne informuje vedenie banky o stave likvidity banky na zasadnutiach ALCO výboru, analyzuje a vyhodnocuje správnosť nastavenia výšky limitov a návrh na ich zmenu predkladá ALCO výboru,

kontroluje dodržiavanie limitov, každé prekročenie hlási predstavenstvu a zodpovedným zamestnancom, aktívne sa podieľa na spoluorganizovaní mimoriadnych zasadnutí ALCO výborov pri uplatňovaní pohotovostného plánu - krízového scenára pre riadenie likvidity banky,

metodicky spolupracuje pri tvorbe dátového skladu za oblasť likvidity, vykonáva spätné testovanie a stresové testovanie rizika likvidity banky,

zostavuje výkazy pre NBS

#### 17.3.2 Middle Office

zabezpečuje výpočet a kontrolu správnosti výpočtu ocenenia finančných nástrojov a stanovuje metodiku oceňovania na reálnu hodnotu finančných nástrojov zaradených v jednotlivých portfóliách, zabezpečuje precenenie vybraných finančných nástrojov na základe podkladov obdržaných od protistrán a odosiela ich na zaúčtovanie na finančnú divíziu,

vykonáva kontrolu pozícií vo foldoch front office systému Kondor+,

vykonáva kontrolu stavu medzi účtovnou evidenciou portfólia CP a ich stavom na majetkových účtoch a výpisoch z evidencie CP,

vykonáva štvrťročnú dokladovú inventarizáciu účtov, ktorých je správcom,

metodicky spolupracuje pri tvorbe dátového skladu v oblasti trhového ocenenia a CP v portfóliu spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s.,

vypracováva podklady pre finančný reporting finančnej divízie a v prípade potreby metodicky usmerňuje finančný reporting finančnej divízie,

pravidelne kontroluje schválené typy a regulárnosť obchodov na peňažnom a kapitálovom trhu vo vzťahu k bankám a treasury klientom, každé prekročenie hlási predstavenstvu a zodpovedným zamestnancom kontroluje a vyhodnocuje dodržiavanie schválených limitov na dealerov aMCM limitov, každé prekročenie hlási predstavenstvu a zodpovedným zamestnancom,

sleduje jednotlivé angažovanosti voči bankám a klientom prostredníctvom kreditných liniek, každé prekročenie hlási predstavenstvu a zodpovedným zamestnancom,

sleduje, vypočítava a v prípade potreby dopĺňa alebo požaduje vrátenie výšky kolaterálov od bánk, hlási odchádzajúce a prichádzajúce platby pracovníkom odboru riadenia bilancie a tiež platby kreditom hlási zamestnancom platobného styku, o každom prekročení informuje predstavenstvo a zodpovedných zamestnancov,

sleduje, vypočítava a v prípade potreby požaduje od kompetentných pracovníkov banky doplnenie výšky kolaterálov, resp. aj uzatvorenie treasury klientskej pozície, každé prekročenie hlási predstavenstvu a zodpovedným zamestnancom,

vykonáva pravidelný reporting o všetkých hore uvedených agendách pre potreby rozhodovania vedenia banky,

spolupracuje s vybranými odbormi na príprave a testovaní nových produktov v uvedenej oblasti

#### 17.3.3 úverové riziko

identifikuje, meria a sleduje úrokové riziko banky v členení na obchodnú a bankovú knihu a zabezpečuje výpočet ekonomickej hodnoty kapitálu banky (EVE),

kontroluje dodržiavanie limitov, každé prekročenie hlási predstavenstvu a zodpovedným zamestnancom, analyzuje a vyhodnocuje správnosť nastavenia výšky limitov a návrh na ich zmenu predkladá ALCO,

vykonáva analýzu vývoja EVE a citlivosti úrokového rizika banky,

vykonáva spätné testovanie a stresové testovanie úrokového rizika banky,

informácie z oblasti úrokového rizika poskytuje vedeniu banky a odboru riadenia bilancie,

zostavuje výkaz do NBS,

kompletizuje podkladové materiály na rokovanie ALCO v oblasti úrokového rizika banky,

metodicky spolupracuje pri tvorbe dátového skladu za oblasť úrokového rizika. 17.3.4

#### 17.3.4 Kurzové riziko:

identifikuje, meria a sleduje FX riziko pozície banky,

stanovuje metodiku merania, sledovania a kvantifikácie FX rizika, kontroluje dodržiavanie stanovených interných a prípadne externých limitov, hlási každé prekročenie týchto limitov predstavenstvu a zodpovedným zamestnancom spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s., nastavenia výšky limitov a návrh na ich zmenu predkladá ALCO, vykonáva spätné testovanie a stresové testovanie kurzové rizika banky, metodicky spolupracuje pri tvorbe dátového skladu za oblasť kurzového rizika

#### 17.3.5 Kapitálová dostatočnosť

kvantifikuje kapitálovú požiadavku na jednotlivé druhy trhových rizík pre účely výpočtu výšky regulátorného kapitálu,

kvantifikuje kapitálovú požiadavku na jednotlivé druhy trhových rizík vrátane rizika likvidity pre účely výpočtu výšky ekonomického kapitálu

#### 17.3.6 Operačné riziko

spravuje vnútrobankové predpisy (pokyn o vydávaní, zásadách, náležitostiach, aktualizácii vnútrobankových predpisov, kontrola jeho dodržiavania, správa databázy), súvisiaca školiťská a poradenská činnosť,

pripomienkuje všetky vydávané predpisy tak, aby boli vydávané a aktualizované v súlade s príslušným pokynom,

v súlade s legislatívou pripravuje stratégiu pre riadenie operačného rizika a rozpracuje ju v pokyne určenom pre všetky úrovne riadenia banky,

vykonáva podrobný interný reporting o operačnom riziku,

vypracúva správy pre Komisiu pre operačné riziko,

počíta kapitálovú požiadavku na operačné riziko a zabezpečuje súvisiaci regulatórny reporting,

vypracuje podklady pre zverejnenie údajov o riadení operačného rizika, vykonáva školiťskú a poradenskú činnosť v oblasti operačného rizika, spravuje internú databázu udalostí operačného rizika, sleduje škody/straty a udalosti, ktoré súvisia s operačným rizikom a vyhodnocuje ich zapisuje udalosti operačného rizika do databázy udalostí,

zabezpečuje výkon Risk and Control Selfassessment (RCSA) a reportuje výstupy, navrhuje a sleduje kľúčové rizikové indikátory v OR (KRI),

eviduje mimoriadne udalosti v bankovom sektore/iné externé udalosti operačného rizika a s tým súvisiaci reporting ,

navrhuje akčné plány súvisiace s odstránením príčin vzniku udalostí OR/RCSA/KRI a sleduje ich plnenie, zabezpečuje činnosti súvisiace so zodpovednosťou zamestnancov za škody spôsobené zamestnávateľovi (vydanie pokynu) vrátane funkcie tajomníka škodovej komisie, organizovania škodovej komisie, správy pohľadávok voči zamestnancom,

zabezpečuje reporting o Permanent Control,

spravuje poistenie rizík banky v zmysle príslušného pokynu o poistení, stanovuje metodiku outsourcingu bankových činností,

zabezpečuje pravidelné informovanie spoločnosti o legislatíve v oblasti operačného rizika

#### 17.4 Právny odbor

V súlade so všeobecne platnými záväznými a vnútrobankovými predpismi zabezpečuje právnu agendu banky. Y. za S. banky, Volebný poriadok pre voľbu členov dozornej rady zamestnancami a Podpisový poriadok.

##### 17.4.2 Ďalej právny odbor:

pripomienkuje predpisy týkajúce sa povinnej súčinnosti banky,

sleduje dodržiavanie zákonností v banke so zameraním na právnu prevenciu,

podáva informácie o novo vydaných všeobecne záväzných právnych predpisoch, poskytuje záväzné vyjadrenia a výklady právnych predpisov pre všetky pracoviská banky,

zastupuje banku v právnych veciach pred štátnymi orgánmi a pripravuje na konanie pred nimi príslušné podania,

vybavuje právne záležitosti banky v styku so zahraničím, zastupuje banku alebo zašŕtuje jej zastupovanie pred zahraničnými súdmi a inými orgánmi a pripravuje stanoviská s príslušnými návrhmi pre vedenie banky,

zúčastňuje sa pri vypracovaní právne významných dokumentov a doporučení pre rokovanie orgánov banky,

pripravuje, prípadne sa zúčastňuje na príprave a prerokovaní vnútorných organizačných a ostatných vnútrobankových predpisov z hľadiska ich súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi,

zúčastňuje sa na príprave, prípadne i uzatváraní dôležitých klientskych a neklientskych zmlúv a iných právne významných dokumentov a zodpovedá za to, že tieto sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi,

zaujíma stanoviská k uzatváraným dohodám pri uplatňovaní nárokov banky na náhradu škody, k rozviazaniu pracovného pomeru, ako i k ďalším pracovno-právnym otázkam, ktoré sú mu predložené odborom ľudských zdrojov,

po právnej stránke zabezpečuje úpravu vzťahov, vznikajúcich pri podnikateľskej činnosti banky,

zabezpečuje úkony právnej pomoci, poskytuje právne rady a konzultácie odborom banky,

zabezpečuje majetkovo-právne vysporiadanie vlastníckych vzťahov majetku banky,

v spolupráci s príslušnými odbormi navrhuje konkrétne opatrenia a postupy na zníženie rizikovosti úverových prípadov

7.5.1 Odbor metodiky úverového rizika a riadenia kapitálu zabezpečuje nasledovné činnosti:

vývoj a validácia ratingových/scoringových hodnotiacich modelov

určovanie ceny na pokrytie úverového rizika

v spolupráci s inými útvarmi vytvára dizajn procesov riadenia rizika

zabezpečuje externý a interný reporting ohľadom riadenia rizika a kapitálu banky

zabezpečuje metodiku a výpočet (v spolupráci s inými útvarmi) opravných položiek

zabezpečuje back testing opravných položiek

zabezpečuje dizajn risk stratégie a „risk policy“ banky a zároveň kontroluje j dodržiavanie

príprava scenárov pre stress testy a back testy úverového rizika, zhodnotenie/ výpočet dopadu scenárov na hospodársky výsledok a kapitál.

spolupracuje s externým auditom a Dohľadom NBS pri uskutočňovaných kontrolách a zverejňovaní údajov o miere úverových rizík spoločnosti Prima banka Slovensko a.s.,

zabezpečuje implementáciu, udržiavanie a vývoj IT technológií súvisiacich s výkonom riadenia rizík banky

zabezpečuje zber ako aj pravidelné kontroly korektnosti dát používaných pre potreby riadenia rizík (DWH pre riadenie rizík, súbor dát pre systém Fermat), dokumentácii: o vykonávaní tejto činnosti,

sleduje a navrhuje rozvrstvenie regulátorného a ekonomického kapitálu s priamym dôsledkom na ziskovosť spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. a v konečnom dôsledku na hodnotu banky pre akcionára,

zabezpečuje pravidelnú kalkuláciu miery prijímaných rizík vo vzťahu ku výške použitého kapitálu banky v záujme jeho optimalizácie,

navrhuje nastavenie rizikových parametrov pre strategické plánovanie,

pri výkyvoch vývoja kapitálovej dostatočnosti informuje predstavenstvo a zodpovedných zamestnancov a dáva podnety na riešenie na ALCO v zmyslí nastavených pravidiel o úrovniach stavu kapitálovej dostatočnosti,

prípravuje testovanie a simulácie možných riešení v stratégii banky,

navrhuje stratégiu modelov pre všetky materiálne riziká a ich implementácií v spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. spolu s pravidlami ich používanú a kontroly jednotlivými útvarmi zodpovednými za tieto riziká,

identifikuje a vyhodnocuje rozdiely v požiadavkách na regulátorne a interné hodnotenie rizikových parametrov banky,

kontroluje správnosť segmentácie klientov za účelom stanovenia štruktúry portfólia banky,

metodicky zabezpečuje súlad merania a vykazovania primeranosti vlastných zdrojov veľkej majetkovej angažovanosti s platnou legislatívou,

kontroluje dodržiavanie stanovených limitov kapitálu regulátorného aj vnútorného,

navrhuje pásma výstrahy pre parametre rizikového apetítu používané pri zo stavovali plánu na nasledujúci rok,

sleduje a v rámci možností ovplyvňuje vývoj legislatívneho prostredia, v ktorou banka podniká a to na úrovni konzultácií s Ministerstvom financií Slovenskej republiky a bankovým dohľadom NBS prostredníctvom komisí Asociácie bánk,

zabezpečuje a kontroluje proces alokácie kapitálu v súlade s parametrami rizikového apetítu s odborom controllingu,

zabezpečuje aplikačnú administráciu IS Kondor+, CCM a iných aplikácií používaných na meranie a sledovanie trhových rizík a rizika likvidity, limitov na dealerov, MCM limitov, kreditných liniek a kolaterál managementu,

zabezpečuje aplikačnú správu IS Kondor+ pre všetky odbory banky: reporting a dátová podpora, správa prístupových práv, nastavenie trhových faktorov používaných na ocenenie, správa vybraných stálych

dát, implementácia, vývoj a testovanie nových funkcionalít systému; správa modulov, ktoré dátovo podporujú systém Kondor+; participácia na nastavovaní metodických postupov a procesov spracovania obchodov v systéme Kondor+, zabezpečuje aplikačnú správu systémov na meranie rizík (Kondor Global Limits, Market Conformity Model), ktoré sú napojené na databázu IS Kondor+, zabezpečuje aplikačnú správu IS CadCalcMarket - VaR prenosy dát, automatizácia procesov, spolupracuje na testovaní interface prenášajúcich dáta z IS Kondor+ do ostatných IS, zabezpečuje automatizáciu a tvorbu reportov s využitím program, jazyka VB A.

17.6.1 Odbor vymáhania pohľadávok plní v súvislosti s korporátnymi úvermi nasledovné úlohy: rieši problémové úvery mimosúdnym a súdnym vymáhaním, vypracováva návrhy, podklady a stanoviská pre komisiu pre problémové úvery, stanovuje metodiku správy a vymáhania problémových úverov, zastupuje banku pri mimosúdnom uplatňovaní pohľadávok banky, posudzuje možnosti súdneho vymáhania pohľadávok a zastupuje banku pred súdmi, prípadne rozhodcovskými orgánmi pri uplatňovaní pohľadávok a pre konanie pred nimi pripravuje príslušné podania, spolupracuje s finančnými orgánmi, daňovými úradmi, orgánmi Policajného zboru Slovenskej republiky a orgánmi činnými v trestnom konaní, poskytuje konzultácie pobočkám a vecne príslušným útvarom a pôsobí preventívne proti vzniku problémových úverov, odhaľuje príčiny a signalizuje možnosť vzniku ohrozených úverov, doporučuje opatrenia k zníženiu rizika banky v konkrétnych prípadoch, realizuje opatrenia banky voči klientom s problémovými úvermi v likvidácii alebo konkurze a reštrukturalizácii, zabezpečuje reporting problémových úverov v spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s., navrhuje podklady pre výpočet tvorby opravných položiek a rezerv, zabezpečuje za spoločnosť Prima banka Slovensko, a.s. pri vymáhaní pohľadávok komunikáciu s exekútormi, dražobníkmi, likvidátormi, správcami konkurzných podstát a inkasnými spoločnosťami, podieľa sa na správe a aktualizácii databáz LN „Právne spory“ a „Watchlist“, zabezpečuje sledovanie a vyhodnocovanie zabezpečení používaných v banke na základe výsledkov procesu vymáhania.

V organizačnom poriadku účinnom od 1.1.2013 pre odbor trhového a operačného rizika

12.3.1 Cieľom odboru trhového a operačného rizika je zabezpečiť riadenie rizika likvidity, úrokového rizika a FX rizika a operačného rizika.

12.3.2 Hlavné aktivity odboru trhového a operačného rizika:

zabezpečovať identifikáciu, meranie a sledovanie trhového rizika a rizika likvidity,

stanovovať metodiku merania a kvantifikácie trhového rizika a likvidity,

vypracovávať základný scenár, alternatívne scenáre a pohotovostný plán - krízový scenár pre riadenie likvidity,

zabezpečovať oceňovanie finančných nástrojov, pri ktorých vzniká trhové riziko,

sledovať a vyhodnocovať dodržiavanie interných a externých limitov stanovených NBS, dodržiavanie kreditných liniek na banky a schválené protistrany

sledovať, vypočítavať a odsúhlasovať výšku kolaterálov pri medzibankových obchodoch,

vykonávať výpočet kapitálovej požiadavky za oblasť trhového rizika,

zabezpečovať vykonávanie prospektívnych testov a testov efektívnosti v súvislosti s hedžovaním pozícií,

vypracovávať podklady pre zverejnenie údajov za oblasť trhových rizík a rizika likvidity, vrátane podkladov pre účtovnú závierku a správu pre audítora,

organizovať zasadnutia ALCO, vyhotovuje z týchto zasadnutí zápisnice a spravovať databázu e-ALCO,

pravidelne informovať vedenie banky o stave likvidity banky na zasadnutiach ALCO výboru,

prípomienkovať vydávané a aktualizované vnútrobankové pokyny najmä z pohľadu trhového rizika a likvidity, oceňovania a zaraďovania finančných nástrojov do portfólií,

stanovovať pravidlá a metodiku zaraďovania finančných nástrojov do bankovej a obchodnej knihy, vrátane zaradenia týchto nástrojov do príslušných portfólií vIS Kondor+ a IS Midas,

vytvárať a zodpovedať za úplnosť obchodnej knihy ako oficiálneho reportu spoločnosti Prima banka Slovensko, a.s. v zmysle požiadaviek zákona o bankách,

zostavovať výkazy pre NBS za oblasť trhových rizík a rizika likvidity, zabezpečovať identifikáciu, meranie a sledovanie operačného rizika vykonávať podrobný interný reporting o operačnom riziku, vypracovávať správy pre predstavenstvo,

počítať kapitálovú požiadavku na operačné riziko a zabezpečuje súvisiace výkazy pre NBS, vypracovávať podklady pre zverejnenie údajov za oblasť trhových rizík a rizika likvidity, vrátane podkladov pre účtovnú závierku a správu pre audítora, vykonávať školiťelskú a poradenskú činnosť v oblasti operačného rizika, spravovať internú databázu udalostí operačného rizika, sledovať škody/straty a udalosti, ktoré súvisia s operačným rizikom a vyhodnocovať ich zapisovať udalosti operačného rizika do databázy udalostí, zabezpečovať výkon Risk and Control Selfassessment (RCSA) a reportuje výstupy, navrhovať a sledovať kľúčové rizikové indikátory v OR (KRI), eviduje mimoriadne udalosti v bankovom sektore/iné externé udalosti operačného rizika a s tým súvisiaci reporting, navrhovať akčné plány súvisiace s odstránením príčin vzniku udalostí OR/RCSA/KRI a sleduje ich plnenie, zabezpečovať činnosti súvisiace so zodpovednosťou zamestnancov za škody spôsobené zamestnávateľovi (vydanie pokynu) vrátane funkcie tajomníka škodovej komisie, organizovania škodovej komisie, správy pohľadávok voči zamestnancom, spravovať poistenie rizík banky v zmysle príslušného pokynu o poistení, stanovovať metodiku outsourcingu bankových činností.

Právny odbor

Cieľom právneho odboru je poskytovať právne poradenstvo všetkým orgánom a organizačným útvarom banky.

Hlavné aktivity právneho odboru:

poskytovanie právnych stanovísk a právnej podpory k obchodným a neobchodným aktivitám banky, príprava a úprava vzorových právnych dokumentov banky v súlade s platným právnym poriadkom (dokumenty týkajúce sa bankových obchodov, zmluvy zabezpečujúce bankovú prevádzku a ostatné dokumenty, pri ktorých je potrebné právne posúdenie), prípravu neštandardných zmlúv a právnych dokumentov, ktorých účastníkom je banka alebo ktoré majú dopad na postavenie banky, zastupovanie banky v právnych sporoch, v trestnom konaní a voči iným verejným orgánom a príprava súvisiacej právnej dokumentácie, právne služby súvisiace s korporátnym právom banky (príprava valných zhromaždení, adaptácia stanov, agenda obchodného registra, Podpisový poriadok), príprava žiadostí o udelenie povolení NBS, monitoring právnych predpisov a informovanosť o nich vo vnútri banky, správu originálov neobchodných zmlúv banky v zmysle interného predpisu, správu interných predpisov banky.

Z uvedených interných predpisov je zrejmé, že činnosti ako správa vnútrobankových predpisov (pokyn o vydávaní, zásadách, náležitostiach, aktualizácii vnútrobankových predpisov, kontrola jeho dodržiavania, správa databázy), súvisiaca školiťelská a poradenská činnosť, pripomienkovanie všetkých vydávaných predpisov tak, aby boli vydávané a aktualizované v súlade s príslušným pokynom prešli z operačného rizika na výhradne právny odbor.

Prvostupňový súd opätovne zotrváva na svojom závere, že organizačný poriadok vymedzuje pôsobnosť jednotlivých odborov, avšak nestanovuje počet miest zamestnancov, ktoré by mali danú činnosť vykonávať. Počet miest si stanovuje podľa potreby sám zamestnávateľ odporca. Dokonca podľa názoru súdu nie je vylúčené, aby jeden zamestnanec vykonával aj činnosť pre viacero odborov.

Súd oboznámil obsah pracovnej zmluvy medzi O.. D. E. a odporcom, podľa ktorej zamestnanec nastúpi do práce dňa 15.9.2012 pre miesto výkonu práce Bratislava, pričom zmluva bola uzavretá dňa 24.7.2012 na dobu neurčitú, obsah pracovnej zmluvy medzi Dexia banka Slovensko a.s. a Mgr. C. I. zo dňa 31.3.2009 pre miesto výkonu práce Žilina, výkon činnosti právnik špecialista s nástupom do práce 1.4.2009 s dohodnutým pracovným pomerom na dobu určitú do 31.3.2010, obsah pracovnej zmluvy medzi odporcom a O.. Z. B. zo dňa 30.4.2004, podľa ktorej vznikol dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú do 31.10.2005 pre výkon činnosti právnik špecialista pre miesto výkonu práce centrála Žilina, obsah pracovnej zmluvy uzavretej medzi právnym predchodcom odporcu Prvá komunálna banka Žilina a D. I. zo dňa 30.9.1996, pre výkon práce referent na centrále Žilina s nástupom do práce 1.10.1996, obsah pracovnej zmluvy medzi odporcom a Mgr. Y. A. zo dňa 31.8.2004 na základe ktorej mala vykonávať práce v oblasti právnik-špecialista s nástupom do práce 1.9.2004 s miestom výkonu práce centrála

Žilina s dohodnutím pracovného pomeru na dobu určitú do 31.8.2005, obsah pracovnej zmluvy medzi odporcom a O.. SP.u Y. zo dňa 28.9.2007 na základe ktorej sa zaviazala vykonávať práce v oblasti právnik - špecialista s nástupom do práce 1.10.2007 s miestom výkonu práce centrála Žilina na dobu určitú do 30.9.2008, dohodu o rozviazaní pracovného pomeru medzi odporcom a Mgr. C. I. zo dňa 15.11.2012 podľa ktorej pracovný pomer sa skoční dňom 30.11.2012, dohodu o skončení pracovného pomeru s O.. Z. B. a odporcom, podľa ktorej pracovný pomer sa končí 30.11.2012, dohodu o skončení pracovného pomeru medzi D. A. a odporcom v zmysle ktorej sa pracovný pomer končí 30.12.2012, dohodu o skončení pracovného pomeru medzi odporcom a O.. Y. K. v zmysle ktorej sa končí pracovný pomer dňa 30.11.2012, dohodu o skončení pracovného pomeru medzi odporcom a O.. S. Y. na základe ktorej sa končí pracovný pomer dňa 2.1.2013.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Súd zistil, že úpravou organizačnej štruktúry a organizačného poriadku došlo od 1.1.2013, teda v dobe, v ktorej mal skončiť pracovný pomer s odporkyňou k zmene a úprave povinností a kompetencií medzi jednotlivými odborami najmä v súvislosti s vypustením dvoch bodov správy a pripomienkovania vnútrobankových predpisov v súlade s legislatívou a pokynmi ako aj s prípravou stratégie operačného rizika.

Podľa oznámenia W.j, riaditeľky odboru ľudských zdrojov vo februári 2012 bolo gen. riaditeľom banky rozhodnuté, že s ohľadom na záujem začať postupne budovať odbory spadajúce pod divíziu riadenia rizika predovšetkým odbor trhového a operačného rizika a odbor metodiky úverového rizika a riadenia kapitálu na centrále banky v Bratislave, v prípade uvoľnenia pracovného pozície na niektorom z týchto odborov v Žiline, takáto pozícia nebude opätovne obsadená. V prípade potreby prijať na niektorý z odborov nového zamestnanca, bude pre neho vytvorené nové pracovné miesto na centrále v Bratislave. V súvislosti s ukončením pracovného pomeru na pozícii špecialista pre operačné riziko k 30.9.2012 bolo v septembri 2012 rozhodnuté, že pracovná náplň zamestnanca sa rozdelí na právny odbor, ktorý prevezme správu vnútrobankových predpisov a súvisiacu poradenskú činnosť, právny odbor bude zabezpečovať pripomienkovanie vydávaných predpisov tak, aby tieto boli vydávané a aktualizované v súlade s vyššie uvedeným pokynom a zostávajúca časť pracovnej náplne bude rozdelená medzi ostatných zamestnancov odboru trhového a operačného rizika podľa rozhodnutia riaditeľa odboru. Uvedenému presne zodpovedá zmena organizačnej štruktúry a organizačného poriadku ako aj prijímanie či prepúšťanie zamestnancov.

Hoci súd opätovne vykonal dokazovanie, ani opätovným prehodnotením všetkých skutkových okolností, ktoré získal vykonaním dokazovania v súlade s pokynom odvolacieho súdu nezistil, že by odporca mal ku dňu dania výpovede odporkyňi voľné pracovné miesto, na ktorom by mohla vykonávať prácu. Nepochybne sa prvostupňový súd stotožňuje s názorom odvolacieho súdu, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. a) len v prípade, ak ho ďalej nie je možné zamestnávať, je povinný zamestnancovi ponúknuť inú vhodnú prácu, ktorá zo strany zamestnávateľa nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Môže ňou byť aj práca na kratší pracovný čas, aj keď zamestnanec doteraz pracoval na stanovený týždenný pracovný čas. Podľa existujúceho právneho stavu sa zamestnávateľ nemusí zaoberať tým, že na výkon ponúknutej práce by sa mal zamestnanec podrobiť predchádzajúcej príprave.

Prvostupňový súd však nemôže súhlasiť s názorom, že to môže byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady. Pre výkon práce nie sú podstatné len zdravotné, ale aj kvalifikačné predpoklady, vzdelanie a pod.. Hoci podľa § 154 ZP je povinný poskytnúť zamestnávateľ zvyšovanie kvalifikácie či rekvalifikáciu, pre výkon určitej práce je nevyhnutné dosiahnutie určitého vzdelania. Teda miesto personálneho manažéra nie je vhodné pre výkon činnosti manuálneho robotníka pri ukončení pracovného pomeru, rovnako ako miesto ekonomického smeru pre zamestnanca s právnickým vzdelaním.

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

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

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

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

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

Súd z vykonaného dokazovania musí konštatovať, že nezistil voľné pracovné miesto u odporcu v období od 6.11.2012 do 14.11.2012. Ivan Lariš síce ukončil pracovný pomer u odporcu ku dňu 30.9.2012 na pozícii špecialista operačného rizika, avšak takéto miesto s miestom výkonu práce nebolo u odporcu obnovené, teda zaniklo. Takéto miesto by bolo v rozhodnom období voľné len vtedy, ak by došlo k jeho obsadeniu v primeranej dobe. Ak sa rozhodne zamestnávateľ, že uvoľnené miesto neobsadí, nemožno tvrdiť, že je takéto miesto voľné a to ani v prípade inzercie o možnosť obsadenia takejto pozície. To, že niekto zvažuje vytvoriť alebo obsadiť určitú pozíciu neznamená, že je vytvorené pracovné miesto. Štát, súd, ani nikto iný nemôže diktovať zamestnávateľovi počet pracovných miest, nejestvuje žiadny predpis o počte miest u jednotlivých zamestnávateľov a o voľných miestach rozhoduje zamestnávateľ vzhľadom na jeho ekonomické záujmy. Na pracovisku odporcu v Žiline, preukázateľne takéto pracovné miesto nebolo vytvorené, resp. zaniklo ukončením pracovného pomeru p. P. a následne bolo obsadené len na pracovisku v Bratislave U.. Z.om od 1.12.2013. Zároveň však súd zistil, že navrhovateľka nespĺňala ani potrebné predpoklady stanovené v rozhodnom čase pre obsadenie takejto pracovnej pozície, ktoré vyžadovali vysokoškolské vzdelanie ekonomického smeru, znalosť angličtiny a prax v odbore určené v internom predpise a požiadavkách odporcu.

Ďalej u odporcu nastúpil do zamestnania pre miesto výkonu práce centrála Žilina a to U.. S. I. s nástupom do práce 1.12.2012 na funkciu odborný programátor, A. Z. na funkciu bezpečnostný analytik dňa XX.XX.XXXX a dňa 19.11.2012 Mgr. O. D. na funkciu špecialista IT bezpečnosti.

Súd zistil, že ani na jednu z uvedených funkcií nespĺňala navrhovateľka odporcom stanovené predpoklady, nakoľko sa vyžadovalo osobitné vzdelanie a odborné znalosti. Súd považuje za nemysliteľné, aby zamestnávateľ bol povinný ponúknuť zamestnancovi akékoľvek iné pracovné miesto, na ktoré vyžaduje iné kvalifikačné predpoklady ako spĺňa zamestnanec, ktorému bola daná výpoveď. Možno pejoratívne, ale za pripustenia opačného výkladu ponukovej povinnosti, by zamestnávateľ musel pomocnému pracovníkovi ponúknuť miesto generálneho riaditeľa ak by bolo v čase výpovede voľné. Rovnako súd považuje za nepredstaviteľné tvrdenie povinnosti, že odporca mal navrhovateľke s ukončeným právnym vzdelaním II. stupňa ponúknuť miesto na ekonomickom úseku špecialista pre operačné riziko, ktoré zahŕňa ekonomickú oblasť správa rizík. Opätovne prvostupňový súd zdôrazňuje, že len tým, že p. P. ukončil pracovný pomer, neznamená to, že takéto miesto ktoré zaniklo výpoveďou zostalo aj voľné a bola povinnosť zamestnávateľa obsadiť takéto pracovné miesto, ktoré doposiaľ nebolo žiadnym pracovníkom obsadené.

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

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

Ako optimálne pre výkon činnosti sa považuje vzdelanie v odbore vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore pravdepodobnosť a matematická štatistika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematika - matematická štatistika a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematika - ekonomická a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore aplikovaná matematika - ekonomická a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematické inžinierstvo - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore ekonomika a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematické metódy v ekonomike - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore ekonomické informácie a kontrola - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore kvantitatívne metódy v ekonómii - aplikovaná ekonómia - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore financie, bankovníctvo a investovanie (vrátane študijných programov) - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore všeobecná ekonomická teória (zdroj istp.sk).

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

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

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p., nakoľko si však úspešný odporca náhradu trov konania neuplatnil, súd mu náhradu trov konania nepriznal.

#### **Poučenie:**

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

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach ( § 42 ods. 3 ), t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sleduje, musí byť podpísané a datované, uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

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

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

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

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

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

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

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

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

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

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