

Súd: Krajský súd Banská Bystrica  
Spisová značka: 15CoPr/3/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6714207734  
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 04. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jaroslav Mikulaj  
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2016:6714207734.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Jaroslava Mikulaja a sudcov JUDr. Jaroslava Galla a JUDr. Klaudie Koskovej, v právnej veci navrhovateľa X. X., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom P. Y. XXX/X, XXX XX K., zastúpený JUDr. Ľubomírom Ivanom, advokátom so sídlom vo Zvolene, Dukelských hrdinov 22, proti odporcovi Štátnemu veterinárnemu a potravinovému ústavu, so sídlom Jánošíkova 1611/58, 026 01 Dolný Kubín, IČO: 42 355 613, zast. JUDr. Pavlom Helmom, advokátom so sídlom vo Zvolene, Nám. SNP č. 75/26, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu Zvolen zo dňa 11. novembra 2014, č. k.: 8 Cpr/3/2014-90, takto

### rozhodol:

Rozsudok okresného súdu **p o t v r d z u j e**.

Navrhovateľ je povinný nahradiť odporcovi trovy odvolacieho konania spočívajúce v trovách právneho zastúpenia vo výške 83,54 € na účet jeho právneho zástupcu JUDr. Pavla Helma, advokáta so sídlom vo Zvolene, Námestie SNP č. 75/26 do troch dní odo dňa právoplatnosti rozhodnutia.

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom okresný súd návrh navrhovateľa zamietol a navrhovateľovi uložil povinnosť zaplatiť odporcovi trovy právneho zastúpenia vo výške 499,14 € na účet právneho zástupcu odporcu do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že navrhovateľ sa návrhom na začatie konania doručenému súdu dňa 30.05.2014 domáhal, aby súd určil, že výpoveď zo dňa 16.12.2013, ktorú mu dal odporca, je neplatná s tým, aby bol odporca zároveň zaviazaný zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy vo výške 600,- Eur mesačne od 01.05.2014 až do času, keď mu odporca umožní pokračovať v práci. Taktiež žiadal, aby mu bola priznaná náhrada trov konania.

Navrhovateľ tvrdil, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01. 08. 1979 pracoval u odporcu ako zamestnávateľa, (ktorý sa od 01.01.2014 stal právnym nástupcom jeho pôvodného zamestnávateľa - Štátny veterinárny ústav Zvolen, so sídlom Pod dráhami 918, 960 86 Zvolen, IČO: 00597 538) na pracovnej pozícii opravár - údržbár.

Dňa 19.12.2013 mu chcel odporca osobne doručiť písomnosť, ktorou mala byť podľa tvrdení odporcu Výpoveď z pracovného pomeru z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b/ a § 29a/ Zákonníka práce zo dňa 16.12.2013 (ďalej len „výpoveď“), avšak z dôvodu, že zástupcovia zamestnávateľa - odporcu žiadali od navrhovateľa potvrdiť prevzatie uvedenej písomnosti jeho vlastnoručným podpisom ako aj z obavy o samotný obsah písomnosti, túto písomnosť neprevzal a požiadal o jej doručenie

prostredníctvom pošty na adresu jeho bydliska. S výpoveďou sa oboznámil až dodatočne po opakovanej výzve jeho právneho zástupcu adresovanej odporcovi.

Tvrdil, že výpoveď je neplatná pre viacero formálnych a materiálnych nedostatkov. Poukázal na to, že výpoveď mu bola daná z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“), pričom však vo výpovedi sa výslovne neuvádza, že bolo zrušené práve jeho pracovné miesto, aj keď z nej vyplýva, že bola zrušená pracovná pozícia opravár - údržbár, z toho však nemožno vyvodiť záver, že zrušenie uvedenej pozície viedlo k výpovedi danej práve jeho osobe.

Svoj návrh odôvodňoval aj tým, že dňa 13. 12. 2013 odporca prijal Rozhodnutie o zmene organizačnej štruktúry číslo: 1 555/2013 (ďalej len „rozhodnutie o organizačnej zmene“), v ktorom uviedol, že na dvoch pracovných pozíciách dochádza k zníženiu počtu zamestnancov z pôvodne piatich na štyroch s tým, že zároveň dochádza k zrušeniu pozície opravár - údržbár, pričom však v uvedenom rozhodnutí absentuje konštatovanie o nadbytočnosti troch zamestnancov, pričom v ňom ani nie je uvedené, ktorých konkrétnych zamestnancov sa zníženie počtu pracovných miest týka.

Rovnako aj v Zápisnici zo stretnutia členov vedenia ŠVÚ so zástupcom zamestnancov zo dňa 13.12.2013 (ďalej len „zápisnica“), sa uvádza, že na úseku autoprevádzky dochádza k zníženiu počtu zamestnancov z piatich na štyroch, ako aj to, že sa ruší pozícia opravár - údržbár a že uvedené organizačné zmeny majú viesť k ukončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom, pričom však ani z tohto textu nie je zrejmé, z akého dôvodu sa odporca rozhodol vzhľadom na tieto organizačné zmeny ukončiť pracovný pomer práve s jeho osobou.

Z týchto dôvodov bol toho názoru, že samotná výpoveď je koncipovaná inak ako zápisnica, nakoľko osoba navrhovateľa sa v nej nespomína v súvislosti so zrušením pracovného miesta na úseku autoprevádzky a taktiež sa v nej vôbec nespomína ani zrušenie pracovného miesta na danom úseku, čo možno považovať za zmätočné. Nie je daná príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a daním výpovede jeho osobe zo strany odporcu.

Zdôraznil aj to, že z jeho pracovnej zmluvy ani nevyplýva skutočnosť, že by u odporcu pracoval na pozícii autoprevádzky, keď sa to odporca pravdepodobne iba domnieval na základe obsahu pracovnej náplne, ktorú v poslednej dobe navrhovateľ u neho plnil. Odporca si riadne nespĺnil povinnosť, ktorá mu vyplýva z ustanovenia § 74 Zákonníka práce, nakoľko z predloženej zápisnice nie je zrejmé, či bola výpoveď riadne prerokovaná.

Tvrdil, že odporca si žiadnym spôsobom nespĺnil ani povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, nakoľko mu neponúkol žiadne iné voľné pracovné miesto, ktoré by odmietol, so zdôraznením tej skutočnosti, že odporca vo výpovedi neuviedol, že by nemal možnosť navrhovateľa naďalej zamestnávať, a to aj napriek tomu, že zo zápisnice - bod 4. vyplýva, že odporca mal dňa 13. 12. 2013 vedomosť o tom, že od 01. 01. 2014 disponuje dvomi voľnými pracovnými miestami, ktorých sa rozhodnutie o organizačnej zmene nedotklo. Pretože výpoveď zo dňa 16.12.2013 daná mu zo strany odporcu považoval za neplatnú, uplatnil si voči odporcovi aj náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

Odporca žiadal návrh navrhovateľa ako nedôvodný v celom rozsahu zamietnuť. Podľa odporcu je pravdivé tvrdenie navrhovateľa ohľadom toho, že dňa 19. 12. 2013 na pracovisku a pred svedkami odmietol navrhovateľ prevziať výpoveď od odporcu s tým, že na výpovedi sa nachádzajú podpisy vedúcich zamestnancov odporcu ako aj zástupcu zamestnancov, ktorými je táto skutočnosť osvedčená. Nakoľko navrhovateľ odmietol výpoveď prevziať bez uvedenia dôvodu, treba ju podľa odporcu považovať za platne doručенú v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce.

Ďalej poukázal na bod 1. resp. 2. zápisnice, kde sa okrem iného uvádza; „skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov s dotknutými zamestnancami nasledovne: - opravár - údržbár - zrušenie pozície opravár - údržbár. Ukončenie pracovného pomeru s p. X. X., dát. nar.: X.X.XXXX. S uvedenými zamestnancami bude uskutočnený osobný pohovor, kde budú oboznámení so skutočnosťou, že pracovné miesta, na ktorých vykonávali svoju prácu, sú zrušené z organizačných dôvodov a z dôvodu,

že zamestnávateľ nemá pre nich iné voľné pracovné miesto, ukončí s nimi pracovný pomer z organizačných dôvodov.“

V rozhodnutí o organizačnej zmene je okrem iného uvedené; „predmetné rozhodnutie bolo prejednané dňa 13.12.2013 so zástupcom zamestnancov U.. F. L.. S predmetným rozhodnutím budú oboznámení všetci dotknutí pracovníci.“ Z uvedených listinných dôkazov jednoznačne vyplýva, že osobné pohovory s dotknutými zamestnancami boli vykonané a v priebehu predmetných rozhovorov bol aj navrhovateľ ako dotknutý zamestnanec oboznámený s tým, že odporca nemá pre neho voľné pracovné miesto.

Uviedol, že k rozhodnému obdobiu nemal pre navrhovateľa vhodné voľné pracovné miesto, ktoré by mu bol povinný ponúknuť v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, a to z toho dôvodu, že navrhovateľ na uvedené pracovné miesta nespĺňal odborné kvalifikačné predpoklady, keď ku dňu 31. 12. 2013 sa uvoľnili pracovné miesta po pani C.. U. X. vykonávajúcej funkciu technického pracovníka s vysokoškolským vzdelaním a po pani K. B. pracujúcej na pozícii laborantka.

Z vykonaného dokazovania mal prvostupňový súd za preukázané, že navrhovateľ bol od 01. 08.1979 na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01. 08.1979 v pracovnom pomere u zamestnávateľa - Štátny veterinárny ústav Zvolen, so sídlom Pod dráhami 918, 960 86 Zvolen, IČO: 00597 538, ktorý bol rozhodnutím Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky číslo: 4849/2013-250 zo dňa 26. 11. 2013 zrušený bez likvidácie (ďalej len „rozhodnutie ministerstva č. 4819/2013-250 zo dňa 26.11.2013“), keď s účinnosťou od 01. 01. 2014 sa stal jeho právnym nástupcom odporca. Pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu neurčitú s tým, že navrhovateľ pôvodne pracoval vo funkcii odborný robotnícky špecialista, pričom s účinnosťou od 09. 01. 2004 vykonával pracovnú činnosť vo funkcii opravár a údržbár ako vyplýva z formulára o pracovnej náplni navrhovateľa zo dňa 02. 09. 2003.

Súd mal za nesporné, že dňa 19. 12. 2013 bola navrhovateľovi doručovaná výpoveď zo dňa 16. 12. 2013, v ktorej bol za výpovedný dôvod označený § 63 ods. 1 písm. b) a § 29a Zákonníka práce, pričom ten odporca skutkovo vymedzil organizačnými zmenami, ku ktorým došlo v kontexte rozhodnutia ministerstva č. 4819/2013-250 zo dňa 26.11.2013, keď U.. U. U. zastávajúci u odporcu funkciu riaditeľa vydal dňa 13. 12. 2013 rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým okrem iného bolo rozhodnuté o znížení počtu zamestnancov na úseku autoprevádzky z piatich na štyroch ako aj o zrušení pozície opravára - údržbára, v dôsledku čoho sa navrhovateľ stal pre odporcu nadbytočný. Oznamením o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 28. 03. 2014 právny zástupca navrhovateľa oznámil odporcovi, že výpoveď zo dňa 16. 12. 2013 považuje za neplatnú, keď zároveň oznámil odporcovi, že navrhovateľ trvá na tom, aby ho odporca aj naďalej zamestnával.

Súd dospel k záveru, že všetky formálno-právne náležitosti výpovede danej navrhovateľovi z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sú riadne naplnené, keď právny úkon bol urobený v písomnej forme, skutkovo v ňom nie je vymedzený dôvod tak, aby ho bolo možné zameniť s iným dôvodom, výpoveď je daná navrhovateľovi pre jeho nadbytočnosť v súlade s prijatou organizačnou zmenou zamestnávateľa a s účinkami doručenia dňom, kedy navrhovateľ odmietol prevziať výpoveď dňa 19. 12. 2013. Skončenie pracovného pomeru považoval súd zo všetkých hľadísk za platné, a preto návrh navrhovateľa zamietol. Nakoľko v predmetnej veci nie je daný právny základ, preto nepovažoval za potrebné vykonať ďalšie dokazovanie ohľadom výšky uplatňovaného nároku náhrady mzdy, a preto aj v tejto časti návrh zamietol.

Vo veci aplikoval § 63 ods. 1 písm. b), § 38 ods. 4, § 62 ods. 3 písm. b), § 77, § 61 ods. 1, 2, § 74, § 63 ods. 2, § 61 ods. 3 Zákonníka práce.

Proti rozsudku okresného súdu podal odvolanie navrhovateľ. Rozsudok okresného súdu žiadal zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie, alebo ho zmeniť tak, že jeho návrhu v celom rozsahu vyhovie.

Namietal, že v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1 O.s.p. (odvolací dôvod podľa ustanovenia § 205 ods. 2 písm. a) O.s.p.), a to tým, že súd nesprávne vec právne posúdil tým, že nepoužil správne ustanovenie právneho predpisu a nedostatočne zistil skutkový stav (§ 221 ods. 1 písm. h) O.s.p.), ako aj z dôvodu, že na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 205 ods.

2 písm. d) O.s.p.), a tiež z dôvodu, že rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods. 2 písm. f) O.s.p.).

Podľa neho sa súd nesprávne vyporiadal s právnym posúdením otázky platnosti výpovede ako aj s právnym posúdením príčinnej súvislosti medzi danou výpoveďou a vykonanou organizačnou zmenou, kde samotná výpoveď, ako aj rozhodnutie o organizačnej zmene obsahuje rozsiahle obsahové a formálne vady, pričom medzi týmito dvoma úkonmi neexistuje príčinná súvislosť vyžadovaná zákonníkom práce.

Zamestnávateľ môže dať výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písmena b) Zákonníka práce iba zamestnancovi pracujúcemu na zrušenom mieste, nie však inému zamestnancovi, ktorého pracovné miesto sa písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov výslovne netýka. Predpokladom použitia uvedeného výpovedného dôvodu je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť objektívne existujúca medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Vo výpovedi sa neuvádza, že by bolo zrušené práve jeho pracovné miesto, je pravda, že vo výpovedi je uvedené, že pracovná pozícia opravár - údržbár bola zrušená, avšak nie je uvedené, že zrušenie tejto pracovnej pozície muselo viesť práve k ukončeniu pracovného pomeru s jeho osobou.

S odstupom času sa dozvedel, že organizačná zmena bola naozaj vykoná, avšak v rozhodnutí o tejto zmene sa neuvádza, ktorých konkrétnych zamestnancov sa zníženie počtu pracovných miest týka. Z tohto dôvodu nie je daná príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a jeho výpoveďou.

Zo stretnutia členov vedenia ŠVÚ so zástupcom zamestnancov zo dňa 13. 12. 2013 sa síce uvádza, že na úseku auto prevádzky sa znižuje počet zamestnancov z počtu 5 na počet 4, a tak isto, že sa zrušuje pozícia opravár - údržbár, a že tieto organizačné zmeny majú viesť k ukončeniu pracovného pomeru práve s jeho osobou, ale ani z tohto textu nie je zrejmé, z akého dôvodu sa zamestnávateľ rozhodol vzhľadom na tieto organizačné zmeny ukončiť pracovný pomer práve s ním, pričom samotná výpoveď je koncipovaná inak ako zápisnica a v nej nie je výslovne uvedené, že zrušenie pracovného miesta opravár - údržbár muselo viesť práve ku skončeniu pracovného pomeru s ním.

Na danie výpovede z dôvodu organizačnej zmeny musia byť splnené obidva predpoklady podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, a to, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať a že zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu. Ani túto zákonnú povinnosť si zamestnávateľ nesplnil, keď mu iné miesto neponúkol a vo výpovedi ani neuviedol, že by nemal možnosť ďalej ho zamestnávať, a preto mu žiadne iné miesto neponúkne, pričom je toho názoru, že niektoré z preukázateľne voľných miest by bol schopný, hoci aj po predchádzajúcej krátkej príprave, resp. zaškolení zastávať.

Zdôraznil, že organizačná zmena bola účelová, pretože zamestnávateľ nevedel, na akej pracovnej pozícii pracuje, pretože jeho osoba, s ktorou má byť rozviazaný pracovný pomer, sa spomína tak v súvislosti s pracovnou pozíciou opravár - údržbár, ako aj s pracovnou pozíciou na úseku auto prevádzky. V zmysle pracovnej zmluvy ani na jednej z týchto pracovných pozícií nepracoval. Organizačné zmeny boli robené len s jediným cieľom, a to, aby mohol byť rozviazaný pracovný pomer s ním. Nestotožnil sa ani s tým, že označenie pracovnej pozície bolo správne s poukazom na formulár o pracovnej náplni zo dňa 09. 01. 2004. Písomne uzavretú pracovnú zmluvu je možné meniť alebo dopĺňať iba písomnými dodatkami. K tomuto úkonu nikdy nedošlo.

K odvolaniu navrhovateľa sa písomne vyjadril odporca. Rozsudok okresného súdu žiadal potvrdiť ako vecne správny a priznať mu náhradu trov odvolacieho konania.

Prvostupňový súd jednoznačne správne posúdil, že k platnému doručeniu výpovede navrhovateľovi došlo podľa § 38 ods. 4 druhej vety Zákonníka práce dňa 19. 12. 2013, kedy navrhovateľ odmietol prevziať odporcom doručovanú písomnú výpoveď.

Odporca preukázal, že v dôsledku rozhodnutia Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka zo dňa 26. 11. 2013 v záujme zvýšenia efektívnosti prijal rozhodnutie o organizačnej zmene, pričom bolo rozhodnuté, že došlo aj na úseku auto prevádzky k zníženiu zamestnancov z pôvodne piatich na štyroch, a to zrušením pracovnej pozície opravár - údržbár. Odporca preukázal zápisnicou zo dňa 13. 12. 2013 zníženie stavu zamestnancov na úseku auto prevádzky zrušením pozície údržbár - opravár, v dôsledku čoho bude skončený pracovný pomer s navrhovateľom, ktorý bol jednoznačne identifikovaný svojím menom, priezviskom a dátumom narodenia. Výpovedný dôvod bol riadne skutkovo vymedzený tak, že tento nie je možné zameniť s iným dôvodom.

Nie je pravdivé tvrdenie navrhovateľa, že nebola preukázaná existencia organizačnej zmeny a príčinnej súvislosti o nadbytočnosti navrhovateľa. Táto bola preukázaná listinnými dôkazmi, okrem iného bola preukázaná existencia pracovnej pozície opravár - údržbár ku dňu 01. 01. 2013, ale aj zrušenie tejto pracovnej pozície.

Taktiež bolo preukázané, že zo strany zamestnávateľa bola predložená žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom so zástupcom zamestnancov.

Prvostupňový súd sa správne vyporiadal aj s námietkou navrhovateľa o tom, že nebol zaradený na pracovnej pozícii opravár - údržbár. Navrhovateľ písomnú náplň podpísal, túto prácu vykonával a bol za ňu riadne odmeňovaný.

Neobstojí ani argumentácia v tom, že niektoré z preukázateľne voľných miest by bol schopný zastávať. Hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede musí byť splnená ešte pred doručením písomnej výpovede dotknutému zamestnancovi. Počas konania bolo preukázané, že v rozhodnom čase odporca nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom vhodným na jeho ponúknutie navrhovateľovi. Bolo preukázané, že odporca skončil pracovný pomer ku dňu 31. 12. 2013 s dvoma zamestnankyňami, a to C.. U. X. a K. B.. Ani jedno z týchto pracovných miest nebolo pre navrhovateľa vzhľadom na jeho schopnosti, vedomosti a zručnosti vhodné a nebol by schopný tieto pracovné pozície vykonávať ani po odbornom zaškolení. Taktiež bolo preukázané, že odporca neprijal do pracovného pomeru nových zamestnancov v období od 13. 12. 2013 do 31. 05. 2014.

Krajský súd, ako súd odvolací, vec preskúmal v rozsahu danom ust. § 212 ods. 1 O. s. p. a bez nariadenia pojednávania podľa § 214 ods. 2 O. s. p. rozsudok okresného súdu podľa § 219 ods. 1 a 2 O. s. p. ako vecne správny potvrdil.

Podľa § 219 ods. 1 a 2 O. s. p., odvolací súd rozhodnutie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

Preskúmaním veci odvolací súd dospel k záveru, že prvostupňový súd náležitým spôsobom vykonal dokazovanie, vyvodil z neho správne skutkové závery a na takto zistený skutkový stav správne aplikoval príslušné právne normy.

Odvolacie dôvody navrhovateľa nie sú na mieste. So všetkými v odvolaní namietanými skutočnosťami sa prvostupňový súd náležite a správny vyporiadal v odôvodnení svojho rozhodnutia.

Dokazovanie bolo vykonané v potrebnom rozsahu. Jednoznačne bolo preukázané, že navrhovateľ bol zamestnancom odporcu, ktorý prijal rozhodnutie o zmene organizačnej štruktúry v nadväznosti na rozhodnutie Ministra pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR zo dňa 26. 11. 2013. neoddeliteľnou súčasťou tohto rozhodnutia bola aj štruktúra zamestnancov. Body 2 a 3 tohto rozhodnutia nijako nie sú v protiklade a netýkajú sa dvoch zamestnancov, resp. nie je pravda, že by odporca ako zamestnávateľ nevedel, na akej pozícii navrhovateľ pracuje. Bod 2 rozhodnutia určil potrebný počet zamestnancov v auto prevádzke, pričom toto rozhodnutie ani nemohlo konkrétne uvádzať zamestnancov, ktorého sa to priamo týka, pretože následná voľba pri realizácii rozhodnutia závisí od zamestnávateľa. Takéto jeho rozhodnutie nie je napadnuteľné na súde. Bod 3 jednoznačne určil zrušenie pracovného miesta opravár-údržbár. Ani tu nie je možné uvádzať konkrétnu osobu zamestnanca, pretože dané rozhodnutie

je rozhodnutím o zmene organizačnej štruktúry, teda o pracovných miestach a iných skutočnostiach vo všeobecnosti.

Pracovná náplň je konkretizáciou pracovných úloh, ktoré sú všeobecne vyjadrené v rámci druhu práce v pracovnej zmluve. Pracovná zmluva nemusí obsahovať úplný popis pracovnej činnosti zamestnanca. Zákonník práce výslovne nezakazuje právo zamestnávateľa vydávať pokyny, ale povinnosť zamestnanca plniť pokyny nadriadených v rámci pracovných predpisov. Túto povinnosť zamestnanca Zákonník práce formuluje ako základnú povinnosť. Pretože vydávanie pokynov je právom zamestnávateľa, aj vyhotovovanie pracovných náplní je právom, nie však povinnosťou zamestnávateľa. S pokynom zamestnávateľa nemusí zamestnanec súhlasiť, ak však je vydaný v súlade s právnymi predpismi, je povinnosťou zamestnanca ho splniť. To platí aj o pracovnej náplni.

Zamestnávateľ nemusí žiadať súhlas s pracovnou náplňou. Nepodpísanie pracovnej náplne nemá právny význam. Aj keď [https://www.inclick.sk/returns/redirect.php?goto=1118&pr=0.1&w\\_id=1655&tstamp=1460712651&pid=817&cd=4e94742e7c5316867308e00e72f492ed&f=1](https://www.inclick.sk/returns/redirect.php?goto=1118&pr=0.1&w_id=1655&tstamp=1460712651&pid=817&cd=4e94742e7c5316867308e00e72f492ed&f=1) zamestnanec nesúhlasí s pracovnou náplňou, je povinný plniť pracovné úlohy na jej základe. Zamestnanec nie je povinný realizovať obsah pracovnej náplne len za predpokladu, že prekračuje rámec druhu práce [https://www.inclick.sk/returns/redirect.php?goto=4219&pr=0.14&w\\_id=363&tstamp=1460712651&pid=817&cd=65be2f0fd84826392643da74d1ff2fd1&f=1](https://www.inclick.sk/returns/redirect.php?goto=4219&pr=0.14&w_id=363&tstamp=1460712651&pid=817&cd=65be2f0fd84826392643da74d1ff2fd1&f=1) dohodnutého v pracovnej zmluve. Rovnako to platí aj pre všetky pokyny zamestnávateľa, ktoré vybočujú z obsahového rámca druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Nebolo preukázané, že navrhovateľ namietal pridelenú prácu, že by ju fakticky nevykonával. Z písomných upozornení na porušenie pracovnej povinnosti je nepochybné, že navrhovateľ pracoval aj ako vodič služobného motorového vozidla. Z pracovnej náplne zo dňa 02. 09. 2003 vyplýva, že navrhovateľ bol zaradený v organizačnej štruktúre zamestnávateľa s tým, že je podriadený pracovníkovi pre správu a údržbu areálu, budov, technológií a autoparku. Vykonáva činnosti ako vodič, ale zabezpečuje aj údržbárske činnosti. Pracovná náplň navrhovateľa tak obsahovala činnosti na úseku auto dopravy, ako aj údržbárske a iné.

Zápisnica zo stretnutia členov vedenia ŠVÚ so zástupcom zamestnancov zo dňa 13. 12. 2013 konkretizuje realizáciu organizačnej štruktúry, keď na základe rozhodnutia podniku bola daná výpoveď navrhovateľovi z dôvodu nadbytočnosti no. Zápisnica obsahuje odkaz na zníženie počtu zamestnancov ako je zrušenie pozície opravár - údržbár v súlade s rozhodnutím o zmene organizačnej štruktúry. Pretože navrhovateľ vykonával prácu súvisiacu s auto prevádzkou ako aj údržbárske práce, vedenie podniku rozhodlo, ako bude realizovať dané rozhodnutie a s kým ukončí pracovný pomer. Vzhľadom na zrušenie pracovnej pozície opravár - údržbár, ktorú prácu vykonával navrhovateľ, ako aj nadbytočnosť jedného miesta v štruktúre auto prevádzky, ktorú prácu vykonával aj navrhovateľ, odporca dostatočne konkretizoval realizáciu daného rozhodnutia, pričom výpoveď vopred prerokoval so zástupcom zamestnancov. Taktiež bolo konštatované, že odporca pre navrhovateľa nemá iné vhodné pracovné miesto. Je preto nepochybné, že bola daná príčinná súvislosť medzi organizačnou štruktúrou a výpoveďou pre navrhovateľa.

Neobstojí námietka, že zamestnávateľ si nesplnil svoju povinnosť ponuky iného pracovného miesta. Odporca nemohol ponúknuť navrhovateľovi iné pracovné miesto, pretože žiadne nemal. Bolo preukázané, že zrušené pracovné miesto navrhovateľa následne neobsadil. Taktiež bolo preukázané, že ani po predchádzajúcej krátkej príprave by nemohol zastávať miesto, na ktoré sa vyžaduje vyššie vzdelanie.

Odvolací súd nezistil, že by prvostupňový súd nepoužil správne ustanovenie právneho predpisu, ani že by ho nesprávne vyložil. Namietané nesprávne právne posúdenie nebolo zistené no. Prvostupňový súd taktiež na základe vykonaného dokazovania dospel k správnym skutkovým zisteniam, ktoré z tohto dokazovania vyplynuli, sú logické a nie sú vo vzájomnom rozpore.

Vzhľadom na uvedené odvolací súd rozsudok okresného súdu podľa § 219 ods. 1 a 2 O. s. p. v celom rozsahu ako vecne správny potvrdil.

O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 224 ods. 1 v spojení s § 142 ods. 1 O. s. p., podľa ktorého účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal. Odporca bol v odvolacom konaní v plnom rozsahu úspešný a vzniklo mu právo na náhradu trov konania za právne zastúpenie. Keďže dal návrh na náhradu trov odvolacieho konania v súlade s § 151 O. s. p., odvolací súd mu ich priznal podľa vyhl. č. 655/2004 Z. z. Právny zástupca odporcu vyúčtoval 1 úkon právnej pomoci vo výške 75,15 € a režijný paušál 8,39 €, spolu 83,54 €.

Vyjadrenie k odvolaniu bolo podané dňa 16. 03. 2015, preto v súlade s § 11 ods. 1 písm. a) citovanej vyhlášky by za tento úkon právnej pomoci patrila odmena vo výške 1/13 -iny výpočtového základu v roku 2015, ktorý bol 839 €, teda suma 64,53 € a z nároku na náhradu mzdy suma 13,28 € podľa § 10 ods. 1, § 13 ods. 3), spolu 77,81 € + 8,39 € režijný paušál, celkom 86,20 €.

Pretože právny zástupca účtoval menšiu sumu 83,54 €, súd mu ju priznal v súlade s návrhom.

Senát krajského súdu prijal toto rozhodnutie pomerom hlasov 3 : 0.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu nie je odvolanie prípustné.