

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 5CoPr/4/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8414204447
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 06. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gabriela Világiová
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2016:8414204447.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Gabriely Világiovej a členov senátu JUDr. Zlaty Simkovej a JUDr. Martina Barana v právnej veci žalobcu E. R., nar. XX.XX.XXXX, bytom U. XXX, zastúpeného JUDr. Jozefom Karabašom, advokátom so sídlom Sabinov, Ružová 10, proti žalovanej Špeciálnej základnej škole, so sídlom Kežmarok, Kostolné námestie 28, IČO: 17 070 481, zastúpenej JUDr. Andrejom Patakym, advokátom so sídlom Kežmarok, Hlavné námestie 2, o určenie neplatnosti výpovede a o náhradu mzdy, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Kežmarok č.k. 4Cpr/6/2014-99 zo dňa 24.03.2015 takto

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok súdu 1.stupňa.

Žalobca je p o v i n n ý zaplatiť žalovanej náhradu trov odvolacieho konania vo výške 87,51 Eur na účet jej právneho zástupcu JUDr. Andreja Patakyho, advokáta do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd Kežmarok napadnutým rozsudkom zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal, že výpoveď žalovanej doručená mu 31.01.2014 na pracovnú pozíciu údržbár a výpoveď žalovanej doručená mu 31.01.2014 na pracovnú pozíciu kurič sú neplatné, ako aj žalobu o uloženie povinnosti zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku za obdobie od 01.05.2014 do právoplatnosti rozsudku. Zároveň zaviazal žalobcu na zaplatenie náhrady trov konania žalovaného. Vykonaným dokazovaním zistil, že žalobca na základe písomnej pracovnej zmluvy vykonával pre žalovaného prácu údržbára na plný pracovný úväzok a na základe pracovnej zmluvy aj prácu kuriča na pracovný úväzok v rozsahu 30 %. Následne bola žalobcovi doručená písomnosť označená ako ponuka inej vhodnej práce, ktorou žalovaný žalobcovi ponúkol prácu údržbára - kuriča na pracovný úväzok v rozsahu 80 % z dôvodu zrušenia samostatných miest kuriča a údržbára a vytvorenia jedného pracovného miesta kurič - údržbár s 80 % pracovným úväzkom, pričom túto ponuku práce žalobca odmietol. Následne mu bola daná písomná výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca, ktorú si prevzal žalobca na pracovisku. Zároveň mu bola daná aj výpoveď na samostatnú pracovnú pozíciu kuriča v rozsahu 30 %. Žalovaný prijal organizačnú zmenu, spočívajúcu v znížení stavu pracovných miest, v súvislosti s ktorou boli zrušené samostatné pracovné miesta údržbára, ako aj kuriča, a to vo forme písomného rozhodnutia. Predmetné výpovede boli prerokované so zástupkyňou zamestnancov.

Následne s poukazom na ustanovenia § 54, § 61, § 63 ods. 1, § 62 ako aj § 74 a § 77 Zákonníka práce súd dospel k záveru, že boli splnené všetky podmienky vyžadované Zákonníkom práce pre platné ukončenie pracovných pomerov žalobcu z uvedených výpovedných dôvodov. Bolo preukázané tiež to, že v čase výpovede nedisponoval žalovaný voľným pracovným miestom v mieste dohodnutom v pracovnej zmluve, pričom mal záväzne určený počet nepedagogických, ako aj pedagogických zamestnancov, ktoré boli obsadené, pričom žalobca nebol ochotný vykonávať ponúknutú prácu kuriča - údržbára v rozsahu

80 % pracovného úväzku. Taktiež sa súd vysporiadal s námietkami vznesenými žalobcom o neexistencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, kedy poukázal na to, že bolo výlučne v dispozícii zamestnávateľa či prácu bude zabezpečovať na jednom pracovnom mieste s pracovným úväzkom 80 % alebo na dvoch pracovných miestach s úhrnným pracovným úväzkom v rozsahu 80 %. Taktiež nebola prijatá argumentácia žalobcu, že na pracovné miesto žalobcu bol prijatý nový zamestnanec, nakoľko nový zamestnanec nebol prijatý na zrušené pracovné miesto, ale na novo vytvorené pracovné miesto, potom čo toto miesto odmietol žalobca. Taktiež súd ustálil trvanie výpovednej doby v trvaní 3 mesiacov a dospel k záveru, že výpovede z oboch pracovných pomerov boli prerokované so zástupcom zamestnancov pred dátumom vyhotovenia výpovede, čím boli splnené hmotnoprávne podmienky v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce. Na námietku žalobcu, že žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov, ako aj zápisnica z tohto prerokovania neobsahovali dátum účinnosti organizačnej zmeny súd uviedol, že zo žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru aj zo zápisnice vyplýva, že boli skutkovo vymedzené dôvody výpovede, ako aj to, ktorých pracovných miest sa týkajú, čím boli splnené náležitosti Zákonníka práce. S poukazom na tieto skutočnosti súd taktiež zamietol žalobu o náhradu mzdy vo výške priemerné mesačného zárobku od 01.05.2014 do právoplatnosti rozsudku. Zároveň priznal náhradu trov konania na trovách právneho zastúpenia žalovaného.

V zákonom stanovenej lehote podal proti rozsudku odvolanie žalobca. Uviedol, že samotné prerokovanie organizačnej zmeny so zástupcami zamestnancov sa neuskutočnilo platne, keďže ani žiadosť žalovanej ani zápisnica neobsahovali dátum účinnosti tejto zmeny. Zároveň namietol, že žalobca sa nemohol stať nadbytočným vzhľadom na skutočnosť, že podľa organizačného poriadku žalovaného ostala pracovná pozícia údržbár - kurič zachovaná a tým nebola splnená podmienka príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu, ktorý sa nadbytočným nikdy nestal vzhľadom na svoje pracovné zaradenie a na druh vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy a pracovnej náplne. Týmto postupom došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru, ako aj porušeniu práv žalobcu. V ďalšom žalobca poukázal na obsah rozsudku súdu, ktorý ho vydal a žiadal, aby odvolací súd zmenil napadnutý rozsudok a vyhovel žalobe v plnom rozsahu, resp. zrušil rozsudok súdu prvého stupňa a vec vrátil na ďalšie konanie.

Žalovaný vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že žalobca neuvádza nové skutočnosti, ktoré by mali podstatný vplyv na danú právnu vec a vo svojom odvolaní len zhrnul skutkový a právny stav. Poukázal na skutočnosť, že žalovaný sa snažil vyjsť žalobcovi v ústrety a ponúkol mu novovytvorené pracovné miesto, kedy už nebolo nutné pre žalovaného zamestnávať na viacerých pozíciách žalobcu so 130 % pracovným úväzkom. Napriek tomu však toto žalobca odmietol, pričom organizačná zmena bola nepochybne prijatá za účelom zefektívnenia činnosti žalovaného ako zamestnávateľa. Postup zamestnávateľa bol v súlade so Zákonníkom práce. Poukázal na to, že boli splnené všetky podmienky, vyžadované pre platné ukončenie pracovného pomeru výpoveďou z organizačných dôvodov. Z týchto dôvodov navrhoval rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť a priznať trovy odvolacieho konania.

Krajský súd v Prešove preskúmal vec v zmysle zásad uvedených v ustanovení § 212 ods. 1 O.s.p., bez nariadenia pojednávania podľa ust. § 214 ods. 2 O.s.p. s tým, že miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku oznámil na úradnej tabuli súdu dňa 17.06.2016 a zistil, že rozsudok súdu prvého stupňa je potrebné potvrdiť podľa § 219 ods. 1 O.s.p., nakoľko je vecne správny.

Odvolací súd po preskúmaní spisu konštatuje, že sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia. Odôvodnenie rozsudku súdu prvého stupňa je presvedčivé a jednoznačne z neho možno zistiť, akými úvahami sa súd prvého stupňa pri hodnotení dôkazov riadil, ako vec právne posúdil a opiera sa aj o judikatúru vyšších súdov. Čo sa týka námietky uvedenej v odvolaní ohľadom prerokovania organizačnej zmeny so zástupcom zamestnancov a posúdenia jej platnosti k dôvodom uvedeným súdom prvého stupňa odvolací súd dodáva, že Zákonník práce účinný v čase prerokovania organizačnej zmeny ustanovuje, aby výpoveď bola prerokovaná, pričom ako správne poukázal súd prvého stupňa, účinky splnia tieto povinnosti nastanú vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru obsahuje náležitosti výpovede uvedené v ustanovení § 61 Zákonníka práce. Ustanovenie § 61 Zákonníka práce vyžaduje, aby dôvod výpovede bol skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Tento dôvod nemožno ani meniť. Tieto náležitosti nepochybne boli splnené v podaní, ktorým žalovaný žiadal o prerokovanie skončenia

pracovných pomerov, ako to vyplýva z podania z 08.01.2014 (č.l. 45 spisu). V uvedenej žiadosti je jednoznačný odkaz na organizačnú zmenu, ktorá obsahuje dátum účinnosti tejto zmeny, ako to vyplýva z rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (č.l. 37 spisu). Pokiaľ sa týka námietky žalobcu, že prerokovanie organizačnej zmeny sa neuskutočnilo platne, táto námietka nie je relevantná. V zmysle Zákonníka práce zamestnávateľ prerokúvava so zástupcom zamestnancov výpoveď, resp. okamžité skončenie pracovného pomeru, nie však organizačnú zmenu, resp. rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré nepodlieha k prerokovaniu so zástupcami zamestnancov. Z tohto dôvodu je uvedená odvolacia námietka nedôvodná.

Pokiaľ sa týka ďalšej odvolacej námietky žalobcu, a to nesplnenie podmienky príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu odvolací súd poukazuje na závery platnej judikatúry (rozhodnutie NS SR č. 3Cdo/33/2008 z 29.01.2009) s ktorou sa v plnom rozsahu stotožňuje, že o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie, ktoré zodpovedá jeho potrebám.

V danom prípade bolo preukázané, že zamestnávateľ nepotreboval práce vykonávané zamestnancom, teda žalobcom v pôvodnom rozsahu. Aj táto skutočnosť je postačujúca pre uplatnenie uvedeného výpovedného dôvodu, pričom nepochybne u zamestnávateľa došlo k organizačnej zmene, ktorá bola vykonaná platnou formou, ktorá činila žalobcu pre žalovaného nadbytočným z hľadiska funkcie, ktorú vykonával podľa pracovnej zmluvy. Je teda postačujúcou skutočnosť, ak zamestnávateľ ďalej nepotrebuje prácu vykonávanú zamestnancom podľa pracovnej zmluvy, hoci len z časti a pokiaľ splnil ponuku inej vhodnej práce, ako to bolo v tomto prípade, je daný výpovedný dôvod v zmysle Zákonníka práce.

Odvolací súd sa zároveň stotožnil s názorom súdu prvého stupňa v tom, že podanie označené žalovaným, ako ponuka inej vhodnej práce, je návrhom dohody o zmene pracovných podmienok v zmysle § 54 Zákonníka práce, v tejto súvislosti odvolací súd znovu poukazuje na ustálenú judikatúru, s ktorou sa v plnom rozsahu stotožňuje, napr. v zmysle rozhodnutia R42/82, ak odpadne časť pracovnej náplne zamestnanca, je dôvodný postup podľa § 54 Zákonníka práce, teda dohoda o zmene pracovných podmienok, pričom takýto návrh žalovaný nepochybne žalobcovi predložil, čo nebolo v konaní spornou skutočnosťou.

Z vyššie uvedených dôvodov je preto dôvodné potvrdenie rozsudku aj v časti zamietnutia žaloby o zaplatenie náhrady mzdy.

O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa ust. § 142 ods. 1 O.s.p. v spojení s ustanovením § 224 ods. 1 O.s.p., keď priznal úspešnému žalovanému právo na náhradu trov konania. Tieto pozostávajú z trov právneho zastúpenia, a to za jeden úkon právnej služby - písomné vyjadrenie na súd k podanému odvolaniu. Výška trov právneho zastúpenia bola určená v zmysle Vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení neskorších predpisov, a to za jeden úkon právnej služby podľa § 11 ods. 1 písm. a) citovanej vyhlášky vo výške 1/13 výpočtového základu, čo činí 64,53 eur, ako aj režijný paušál vo výške 8,39 eur a 20 % DPH spolu vo výške 14,59 eur, čo spolu činí 87,51 eura.

Rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.