

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 6CoPr/5/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4114205060
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 10. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marta Polyáková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2016:4114205060.2

Uznesenie

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Marty Polyákovovej a členiek senátu JUDr. Dagmar Podhorcovej a JUDr. Ingrid Doležajovej, v právnej veci žalobcu: A. L., nar. XX. XX. XXXX, bytom K., S. P. XXXX/XX, zastúpený Odborový zväz KOVO, Miletičova 24, Bratislava, IČO: 30 804 078, za ktorého koná A. A. B., bytom J., K. D. 7, proti žalovanému: Kongsberg Automotive, s.r.o., IČO: 34 122 583, so sídlom Vráble, Hlavná 48, zastúpený BARRISTER LEGAL, s.r.o., advokátska kancelária so sídlom Bratislava, Zámocké schody 2/A, IČO: 46 225 234, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 15. 06. 2015 č. k. 14Cpr/1/2014-226 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 04. 10. 2013 doručená žalobcovi dňa 30. 10. 2013 je zo strany žalovaného voči žalobcovi neplatné. Zároveň rozhodol, že o trovách konania rozhodne samostatným uznesením. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že dňa 02. 09. 2009 uzatvoril žalobca ako zamestnanec so žalovaným ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu, ktorá bola následne viackrát zmenená na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy a podpísaním dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 7 zo dňa 30. 04. 2011 sa žalobcovi zmenil dohodnutý druh práce od 01. 05. 2011 na Údržbár II. Žalovaný dal žalobcovi písomnú výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 04. 10. 2013, v ktorej ako výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce uviedol, že na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa sa stal nadbytočný a zamestnávateľ nemá ďalej možnosť ho zamestnávať podľa pracovnej zmluvy. Tiež uviedol, že nie je schopný ponúknuť mu inú vhodnú prácu podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Zamestnávateľ listom zo dňa 21. 08. 2013 požiadal výbor ZO OZ KOVO Kongsberg Vráble o prerokovanie výpovede a o udelenie súhlasu s výpoveďou. Výbor ZO OZ KOVO Kongsberg Vráble listom zo dňa 02. 09. 2013 oznámil žalovanému, že prerokoval rozhodnutie o zrušení pracovnej pozície aj výpoveď a zaujal stanovisko, že so zrušením pracovnej pozície nesúhlasí a súhlas s výpoveďou pána A. L. neudeluje. Ďalej uviedol, že bolo preukázané, že žalovaný najskôr rozhodol o zrušení pracovného miesta žalobcu dňa 18. 04. 2013, avšak následne toto rozhodnutie bolo zmenené tak, že sa miesto žalobcu zachovalo. Druhýkrát bolo pracovné miesto žalobcu zrušené rozhodnutím zo dňa 19. 08. 2013 (s účinnosťou od 01. 09. 2013). Žalovaný dôvodil tým, že napriek tomu, že opätovne odborová organizácia nedala súhlas s výpoveďou, nemohol ďalej žalobcu zamestnávať, nakoľko nemal pre neho žiadne voľné miesto. Z dokazovania však vyplynulo, že žalovaný svojím rozhodnutím zo dňa 12. 07. 2013 (účinným od 01. 08. 2013) vytvoril 4 miesta technika údržby budov, ktoré miesta mali nahradiť pozície Údržbára II. Na uvedené nadväzovalo aj rozhodnutie žalovaného z toho istého dňa, zo dňa 12. 07. 2013 (účinné od 31. 07. 2013), ktorým boli zrušené 3 miesta pozície Údržbár II. Žalobcovi bola predložená dohoda o zmene pracovnej zmluvy dňa 12. 08. 2013 v ktorej sa menil dohodnutý druh práce na technik údržby budov. Žalobca túto dohodu odmietol podpísať. Žalovaný následne rozhodnutím zo dňa 19. 08. 2013 (účinným od 01. 09. 2013) zrušil miesto Údržbára II. a ďalším rozhodnutím zo dňa 20. 08. 2013 (účinným od 01. 09. 2013) zrušil aj

novovytvorené miesto technika údržby budov, ktoré obe miesta sa týkali žalobcu. Súd dospel k záveru, že takýmto konaním žalovaný nesplnil svoju zákonnú povinnosť vyplývajúcu mu z § 63 ods. 2 Zákonníka práce (ponukovú povinnosť), ale práve takýmto konaním sa ju snažil obísť. Je zrejmé, že žalovaný pri organizačných zmenách týkajúcich sa práve pracovnej pozície Údržbár II. vopred vedel, že tieto 4 pracovné miesta budú zrušené a budú vytvorené nové pracovné miesta technik údržby budov o čom svedčí aj to, že rozhodnutia o zrušení a vytvorení týchto miest boli zo dňa 12. 07. 2013. O nadbytočného zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať - ide tu o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, t. j. v rozhodnom čase v mieste výkonu práce boli všetky pracovné miesta obsadené. Súd však dôsledne skúmal a posudzoval všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Pri hodnotení týchto okolností prihliadal na čl. 2 Zákonníka práce zakotvujúci pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi. Zhodnotením všetkých týchto skutkových okolností dospel k záveru, že žalovaný napriek tomu, že vedel, že zanikne pracovné miesto žalobcu a súčasne sa vytvorí nová pracovná pozícia, neinformoval ho o tom, že jeho pracovná pozícia Údržbár II. zanikne a jediné voľné miesto, ktoré má k dispozícii je pozícia technika údržby budov. V prípade, že by žalobca následne toto nové pracovné miesto odmietol, tak by si žalovaný splnil tzv. ponukovú povinnosť, a bolo by možné konštatovať, že nemal pre navrhovateľa voľné žiadne iné pracovné miesto a v tom prípade by aj neudelenie súhlasu so strany odborovej organizácie nemalo vplyv na platnosť výpovede. V závere uviedol, že by nebolo účelné vypočúvať svedkov L., A. a O., pretože o skutočnosti vzťahov, o ktorých mali vypovedať, vypovedal svedok Z., preto návrh na doplnenie dokazovania zamietol. Z uvedených dôvodov rozhodol, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 04. 10. 2013 je neplatné. O trovách konania rozhodol tak, že o nich rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti vo veci samej.

2. Rozsudok súdu prvej inštancie napadol v zákonnej lehote odvolaním žalovaný a domáhal sa jeho zmeny tak, že žaloba bude zamietnutá, prípadne rozsudok súdu prvej inštancie zrušený a vec vrátená na ďalšie konanie. V dôvodoch svojho odvolania uviedol, že podáva odvolanie v zmysle ust. § 205 ods. 2 písm. c/, d/ a f/ OSP. Uviedol, že v danom prípade nemohla byť realizovaná tzv. ponuková povinnosť inej vhodnej práce, nakoľko ku dňu dania výpovede takáto práca u žalobcu neexistovala, a preto nemohlo dôjsť k porušeniu tejto povinnosti zo strany žalovaného. Je toho názoru, že z vykonaného dokazovania, predložených dôkazov, výsluchov účastníkov konania ako j výsluchu svedka vyplynul jednoznačne záver, že žalovaný s výnimkou súhlasu odborovej organizácie so skončením pracovného pomeru žalobcu splnil všetky zákonné požiadavky pre skončenie pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu organizačných zmien. Žalovaný preukázal, že na základe rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 19. 08. 2013 bola zrušená pozícia žalobcu z dôvodu organizačných zmien za účelom zefektívnenia práce. Tým bola naplnená zákonná podmienka pre danie výpovede v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Žalovaný si rovnako splnil aj povinnosť, ktorú mu ukladá ust. § 240 od. 9 v spojení s ods. 11 Zákonníka práce, v zmysle ktorého požiadal odborovú organizáciu o predchádzajúci súhlas s výpoveďou. Dňa 02. 09. 2013 mu bol doručený list z odborovej organizácie, ktorá so zrušením pozície žalobcu nesúhlasila a súhlas s výpoveďou nedala. Žalovaný v čase vytvorenia pracovnej pozície technik údržby budov a v čase predloženia dohody o zmene pracovnej zmluvy spočívajúcej v zmene pracovnej pozície žalobcovi nemohol vedieť, že žalobca túto dohodu nepodpíše a teda že odmietne vykonávať túto prácu. Práve z tohto dôvodu a v dôsledku takéhoto správania žalobcu boli žalovaného ďalšie kroky vykonané ako jeho reakcia na postup a to s časovým odstupom nie naopak, ako to tvrdí súd vo svojom rozhodnutí. Žalovaný opakovane na pojednávaniach ako aj v písomnom vyjadrení vysvetľoval, že návrh dohody o zmene pracovnej zmluvy z titulu zmeny pracovnej pozície s inou náplňou práce nemožno považovať za ponuku inej vhodnej práce. Ponuka inej vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa realizuje vždy predtým, ak je zamestnancovi daná výpoveď. V čase, keď žalobcovi bola predložená dohoda o zmene pracovnej zmluvy, žalovaný nemal v úmysle mu dať výpoveď. Žalovaný prakticky ani nepočítal s tým, že žalobca odmietne podpísať túto dohodu, nakoľko táto organizačná zmena bola dlho avizovaná dotknutým zamestnancom zo strany ich vedúceho p. Z.. Uvažovanie a argumentácia súdu prvej inštancie sú podľa jeho názor nelogické, keď z rozhodnutia vyplýva, že mal žalovaný najskôr realizovať ponukovú povinnosť inej vhodnej práce, a až následne mal rozhodnúť o organizačnej zmene, teda o zrušení jedného pracovného miesta. Ponukovú povinnosť zamestnávateľa musí byť uskutočnená pred samotným doručením výpovede. Ponukovú povinnosť je teda daná ku dňu dania výpovede a nie k inému. Opätovne upozornil, že žalobcovi bola daná výpoveď až dňa 30. 10. 2013 a k tomu dňu, resp. odo dňa vydania rozhodnutia o zrušení pracovnej pozície (19. 08. 2013) žalovaný nemal k dispozícii žiadne voľné vhodné pracovné miest. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie vyhodnotil predložené listinné dôkazy nesprávne, neúplne zistil skutkový stav, na základe čoho

došiel k nesprávnemu právnemu názoru. Súd predovšetkým nesprávne zistil a vyhodnotil existenciu hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede, ktorá spočívala v ponukovej povinnosti žalovaného. Žalovaný takúto povinnosť v čase dania výpovede žalobcovi nemal, nakoľko bola u neho daná objektívna nemožnosť ponúknuť žalobcovi inú vhodnú prácu, keďže žiadnu prácu pre žalobcu v rozhodnom čase nemal. S ohľadom na všetky tieto skutočnosti je preukázané, že nie je od žalovaného spravodlivé požadovať, aby žalobcu aj naďalej zamestnával.

3. K odvolaniu žalovaného sa vyjadril žalobca, ktorý navrhol rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. Vo svojom vyjadrení uviedol, že skutočnosť, že žalovaný neuviedol žalobcovi pri údajnom predkladaní dohody o zmene pracovnej zmluvy na pracovnú pozíciu technik údržby budov dňa 12. 08. 2013 informáciu o zrušení žalobcovej pôvodnej pracovnej pozície (Údržbár II.) v prípade nesúhlasu s novou pracovnou pozíciou ukončenie jeho pracovného pomeru mala za následok, že nie je možné považovať toto konanie odporcu zo dňa 12. 08. 2013 za riadnu realizáciu ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce, ale za jej priame obchádzanie. Naopak, žalovaný viackrát v priebehu konania uviedol, že dohodu o zmene pracovnej zmluvy nerealizoval ako ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce s odôvodnením, že povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce nemal. Konanie žalovaného na základe vykonaného dokazovania nesmerovalo k ochrane pracovného pomeru, ako to vyplýva z účelu ponukovej povinnosti, ale k účelovému obídeniu tejto povinnosti. Nie je preto možné považovať za súladné s dobrými mravmi konanie žalovaného, kedy neuviedol žalobcovi tie najpodstatnejšie informácie, ktoré boli zásadné pre možnosť trvania jeho pracovného pomeru a to neuviedenie zrušenia jeho pôvodného pracovného miesta a nutnosť skončenia pracovného pomeru v prípade neprijatia inej pracovnej pozície. Ďalej uviedol, že organizačné zmeny prijaté voči pracovnému miestu žalobcu dňa 19. 08. 2013, ktoré spočívali v zrušení jeho pracovného miesta, teda samotný dôvod uplatnenia výpovede voči žalobcovi je neurčitý a zmätočný z dôvodu, že pracovné miesto žalobcu - Údržbár II. bolo zrušené už skoršími rozhodnutiami žalovaného o zrušení pracovného miesta a to zo dňa 18. 04. 2013 a 12. 07. 2013. Na základe uvedeného žalovaný uplatnil výpoveď na základe písomného rozhodnutia o zrušení pracovného miesta zo dňa 19. 08. 2013, ktorým rušil už 2x zrušené miesto, teda také, ktoré už neexistovalo. Neurčitosť a zmätočnosť výpovedného dôvodu je daná aj faktom, že vo výpovedi žalovaný neurčil vo vzťahu, ku ktorému rozhodnutiu o zrušení pracovného miesta bola uplatnená výpoveď. V závere uviedol, že napriek tomu, že žalovaný rozhodnutiami o zrušení pracovného miesta žalobcu deklaroval, že pracovné miesto navrhovateľa - Údržbár II. sa zruší s účinnosťou od 01. 05. 2013 od 31. 07. 2013 a od 01. 09. 2013 nebola zo strany žalovaného nadväzujúc na tieto rozhodnutia, uplatnená výpoveď. Výpoveď uplatnil až dňa 30. 10. 2013, pričom žalobca mal byť na základe rozhodnutia o zrušení jeho pracovného miesta nadbytočným už od 01. 05. 2013, 31. 07. 2013 a 01. 09. 2013. Z uvedeného je zrejmé, že žalobca sa objektívne nestal nadbytočným a to ani po termíne 01. 09. 2013. I naďalej vykonával prácu podľa pracovnej zmluvy a to až do 31. 12. 2013, kedy mu z dôvodu uplatnenej výpovede uplynula výpovedná doba. Žalovaný 3x nerealizoval obsahovú stránku prijatej organizačnej zmeny tak, ako ich sám prijal a to i napriek tomu, že ich potom žiadnym rozhodnutím prokuristu nezmenil. Predloženie interných usmernení vykonaných HR manažérom ako dôkazov, ktoré mali preukazovať zmeny rozhodnutí prokuristu považuje za zastieranie skutočnosti zo strany žalovaného i s poukazom na fakt, že žalovaný predložil tieto listiny až na pojednávaní dňa 13. 04. 2015.

4. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané oprávnenou stranou, v zákonom stanovenej lehote na podanie odvolania (§ 359 CSP, § 362 ods. 1 CSP) a zistení, že spĺňa náležitosti § 363 CSP prejednal odvolanie bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP) za splnenia povinnosti ustanovenej v ust. § 219 ods. 3 CSP a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné podľa § 389 ods. 1 písm. c/ CSP zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie (§ 391 ods. 1 CSP).

5. Podľa § 470 ods. 1 CSP, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

6. Podľa § 470 ods. 2 prvej vety CSP právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona zostávajú zachované.

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

8. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, že 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 podrobí predchádzajúcej príprave na túto prácu.

9. Podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote 2 mesiacov od jeho udelenia.

10. Podľa § 240 ods. 10 Zákonníka práce, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa ods. 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Podľa článku 2 Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

11. Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

12. Z článku 2 Zákonníka práce a § 13 ods. 3 Zákonníka práce vyplýva, že aj výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, teda aj v prípade uplatnenia práva zamestnávateľa na výpoveď z pracovného pomeru musí byť v súlade s dobrými mravmi a že nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Vo všeobecnosti za právny úkon priečiaci sa dobrým mravom treba považovať úkon, ktorý je všeobecne neakceptovateľný z hľadiska spoločnosti prevládajúcich mravných zásad a princípov vzájomným vzťahom medzi ľuďmi. Súlad právneho úkonu s dobrými mravmi treba posudzovať vždy komplexne so zreteľom na konkrétnu situáciu na oboch stranách sporu (nielen osoby vykonávajúcej určité právo, ale aj osoby týmto úkonom dotknutej) s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti a nezávisle od vedomia a vôle (zavinenia) toho kto právo alebo povinnosť vykonáva.

13. Zákaz zneužitia práva zakotvený v čl. 2 základných zásad zákonníka práce predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Osobitosťou takéhoto protiprávneho úkonu je, že nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká pri výkone práva spôsobom, ktorý je nedovolený. Treba vychádzať z toho, že subjektívne právo síce podáva zákonom predvídaný všeobecný model správania sa oprávneného subjektu, ale jeho realizácia sa uskutočňuje v rozličných formách. Zneužitie práva možno teda chápať ako využitie konkrétnych nedovolených foriem správania sa oprávneného subjektu, ale až v štádiu realizácie subjektívneho práva, pričom každé zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Uvedený článok Zákonníka práce teda upravuje spôsob výkonu práva počítajú s prípadmi, že subjekt môže právo vykonať aj nedovoleným spôsobom a teda v rozpore s dobrými mravmi. Zneužitie subjektívneho práva a jeho zákaz má špecifický právny zmysel, ak správanie oprávneného subjektu je síce v hraniciach obsahu subjektívneho práva, ale v rámci možnosti tvoriacej jeho obsah oprávnený subjekt použije také konkrétne formy, ktoré nie sú bežné, ale sú v rozpore so všeobecne spoločensky uznávanými zásadami konania v právnych vzťahoch.

14. Pri uplatnení subjektívneho práva zamestnávateľa na výpoveď z pracovného pomeru môže ísť o prípady, kedy síce výpoveď z pracovného pomeru je naoko (navonok) v súlade s objektívnym právom, ale v rámci dania výpovede (naplnenie aj zákonných predpokladov - obsahu), oprávnený subjekt použije také konkrétne formy správania sa, ktoré vykazujú znaky zneužitia práva.

15. Súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie na tom skutkovom základe, že žalovaný si nesplnil svoju zákonnú povinnosť vyplývajúcu z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ale práve svojím konaním sa ju snažil obísť a toto konanie nie je v súlade s dobrými mravmi. Súd prvej inštancie posudzoval, či si žalovaný splnil ponukovú povinnosť bez toho, aby sa vôbec zaoberal náležitosťami výpovede v zmysle ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce.

16. V súlade s § 61 ods. 2 druhej vety Zákonníka práce, zamestnávateľ dôvod výpovede musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť (§ 61 ods. 2 tretia veta Zákonníka práce).

17. Zákonodarcu v § 61 ods. 2 druhej vety Zákonníka práce teda na platnosť výpovede vyžaduje, aby zamestnávateľ výpovedný dôvod určitým spôsobom skutkovo konkretizoval, čo znamená, že uvedie skutočnosti, v ktorých vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu.

18. Výpovedný dôvod použitý vo výpovedi z pracovného pomeru je charakterizovaný skutkovým vymedzením; súd pri posúdení, o aký výpovedný dôvod ide vychádza zo skutkového vylíčenia tohto dôvodu. Ako dôvod vo výpovedi právne kvalifikoval zamestnávateľ nie je samo o sebe rozhodujúce; je vecou súdu, aby posúdil, ktorý v Zákonníku práce uvedený výpovedný dôvod bol skutkovým opísaním dôvodu výpovede naplnený. Skutkové vymedzenie dôvodu výpovede z hľadiska jeho významu a dôsledkov treba vidieť nielen v postulovanom zámere (cieľi) predísť možným pochybnostiam o tom, z ktorého dôvodu sa so zamestnancom rozväzuje pracovný pomer. Skutková konkretizácia výpovedného dôvodu naplňajúca identifikačný účel, aby nedochádzalo k dodatočnej zmene dôvodu (Zákonník práce neposkytuje možnosť dôvod výpovede dodatočne meniť; dodatočné skonkretizovanie výpovede nemožno považovať za súčasť výpovede), má význam aj preto, že nedostatok určitosti u výpovede, ako jednostranného adresného právneho úkonu môže znamenať, že nenastane zamýšľaný právny účinok (skončenie pracovného pomeru) a súd výpoveď posúdi ako neplatnú (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce, § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Je treba mať na pamäti, že výklad prejavu vôle môže smerovať len k objasneniu obsahu, teda k zisteniu toho, čo bolo prejavené; pomocou výkladu prejavu vôle nemožno preto nahradzovať alebo dopĺňovať vôľu, ktorú zamestnávateľ v rozhodnej dobe nemal alebo ktorú síce mal, ale ktorú vo výpovedi neprejavil. Aj v prípade výpovede odkazujúcej na § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (čo nie je skutkové vymedzenie), musí byť dôvod výpovede skutkovo vymedzený a to tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a tiež, a to na prvom mieste, aby výpoveď bolo možné posúdiť ako právny úkon platný (so zreteľom na určitosť ako náležitosť prejavu vôle). Pri nedostatku určitosti výpovede spočívajúcej v tom, že zamestnávateľ dôvod výpovede vo výpovedi buď vôbec skutkovo neuvedie, alebo ak dôvod uvedie (vymedzí) natoľko neúplne (nekonkrétne), že len s pomocou výkladu takto nedostatočne prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia (neuvedených údajov) jej obsah pre nejednoznačnosť objasniť nemožno, je takáto výpoveď neplatná. Súd prvej inštancie doposiaľ výpoveď z týchto hľadísk neposudzoval i napriek tomu, že žalobca v priebehu celého konania, ako aj vo svojom odvolaní namieta neurčitosť výpovede.

19. V prejednávanvej veci žalovaný ako zamestnávateľ v písomnej výpovedi z pracovného pomeru žalobcovi skutkové vymedzenie dôvodu výpovede podal ako nadbytočnosť na základe rozhodnutia zamestnávateľa. Bude preto povinnosťou súdu prvej inštancie v ďalšom konaní posudzovať výpoveď v zmysle vyššie uvedených hľadísk a posúdiť, či výkladom takto prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia o to, čo prejavené nebolo, nemožno vôbec zistiť, k akej organizačnej zmene u žalovaného malo dôjsť, na základe ktorého písomného rozhodnutia zamestnávateľa sa tak malo stať a v čom konkrétne má spočívať nadbytočnosť žalobcu. Bude preto potrebné posúdiť, či takéto vymedzenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti žalobcovi je skutkovo vágne a neúplné (neurčité) a či môže spôsobiť a mať za následok neplatnosť výpovede. Ak súd prvej inštancie zistí, že výpoveď je z tohto dôvodu neplatná, nebude potrebné sa už potom ďalej zaoberať, či si zamestnávateľ splnil ponukovú povinnosť alebo nie.

20. I napriek tomu odvolací súd považuje za potrebné v ďalšom vysloviť svoj právny názor na správanie sa žalovaného pri daní výpovede, ktorú považuje za rozpor s dobrými mravmi z nasledujúcich dôvodov.

21. Z vyššie popísaného skutkového stavu bolo jednoznačne preukázané, že žalovaný najskôr rozhodol o zrušení pracovného miesta žalobcu dňa 18. 04. 2013, toto rozhodnutie podpísal prokurista, avšak k realizácii tejto organizačnej zmeny nedošlo, čo odôvodňoval tým, že nebol udelený súhlas s výpoveďou zo strany odborovej organizácie. Následne jeho kroky smerovali k tomu, že dňa 12. 07. 2013 vydal rozhodnutie o vytvorení pracovného miesta technik údržby budov ku dňu 01. 08. 2013. Zároveň 12. 07. 2013, t. j. v ten istý deň vydal rozhodnutie o zrušení pracovného miesta - Údržbár II. s účinnosťou od 31. 07. 2013. Žalobcovi bola zo strany žalovaného predložená dohoda o zmene pracovnej zmluvy dňa 12. 08. 2013, v ktorej sa mal meniť dohodnutý druh práce na technik údržby budov. Žalobca túto dohodu odmietol podpísať. Táto dohoda bola predložená žalobcovi v čase, keď už bolo rozhodnutie o zrušení pracovného miesta Údržbár II. účinné a to s účinnosťou od 31. 07. 2013. Až následne interné usmernenie po tom, čo žalobca odmietol podpísať dohodu o zmene pracovnej zmluvy vydané dňom 13. 08. 2013 usmernilo HR oddelenie v tom, že rozhodnutie zamestnávateľa o zrušení pracovnej pozície Údržbár II. v rozsahu 2 pracovných miest sa nerealizuje v rozsahu jedného pracovného miesta a táto pozícia zostáva otvorená v rozsahu jedného pracovného miesta. V internom usmernení však nebolo uvedené dokedy toto miesto zostáva otvorené a na koho sa z pozície zamestnancov má vzťahovať.

Následne žalovaný dňa 20. 08. 2013 vydal rozhodnutie o zrušení pracovného miesta technik údržby s účinnosťou od 01. 09. 2013 a dňa 19. 08. 2013 vydal rozhodnutie o zrušení pracovného miesta Údržbár II. s účinnosťou od 01. 09. 2013. Z uvedeného sledu možno jednoznačne a bez akýchkoľvek pochybností vyvodiť, že zamestnávateľ vydával svoje rozhodnutia tak, aby si svoju ponukovú povinnosť nemusel splniť. Účelove internými usmerneniami, ktoré boli vydané, zostávali pracovné miesta, ktoré sa týkali žalobcu otvorené tak, aby účinnosť tak zrušenia pracovného miesta Údržbára II. ako aj zrušenia pracovného miesta technika údržby nastali v ten istý deň, t. j. o d 01. 09. 2013. Takéto jeho konanie možno jednoznačne považovať za konanie, ktoré nie je v súlade s dobrými mravmi. To, že nie je v rozpore s dobrými mravmi, je jednoznačné aj tým, že v deň, keď žalobca odmietol podpísať dohodu o zmene pracovnej zmluvy (12. 08. 2013) bolo voľné miesto technika údržby, ako náhle odmietol túto dohodu podpísať, následným dňom 13. 08. 2013 bolo vydané interné usmernenie, ktorým jeho miesto malo byť otvorené (Údržbár II.) tak, aby následným rozhodnutím zo dňa 19. 08. 2013 mohlo byť zrušené až od 01. 09. 2013. Takéto interné usmernenia vo vzťahu k zamestnancovi nemajú akúkoľvek právnu silu, pretože tak rozhodnutie o zrušení, prípadne vytvorení pracovného miesta mohol vykonať len orgán spoločnosti, ktorý koná prostredníctvom prokuristu. Navyiac o rozhodnutiach zo dňa 12. 07. 2013 žalobca nebol žiadnym spôsobom zo strany zamestnávateľa informovaný. V prípade, ak by žalobca dňa 12. 08. 2012 keď mu dohodou o zmene pracovnej zmluvy táto ponúknutá ako iná vhodná práca, bolo by možné konštatovať, že túto ponukovú povinnosť si splnil. Avšak jeho konanie jednoznačne obchádzalo v tomto smere zákon a to § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Nemožno preto prisvedčiť jeho námietke uvádzanej v odvolaní, že v čase, keď mu predložená dohoda o zmene pracovnej zmluvy, nemal v úmysle mu dať výpoveď. Toto jeho tvrdenie je vyvrátené tým, že pri predložení dohody o zmene pracovnej zmluvy (12. 08. 2013) bolo už vydané rozhodnutie o zrušení pracovného miesta - Údržbár II. s účinnosťou od 31. 07. 2013, teda v čase predloženia dohody jeho pracovné miesto bolo zrušené. Až keď odmietol dohodu podpísať, bolo vydané usmernenie dňa 13. 08. 2013, v ktorom toto rozhodnutie týkajúce sa jedného miesta Údržbára II. zostalo naďalej otvorené. Takéto správanie zamestnávateľa vykazuje znaky zneužitia práva, aj keď by sa navonok zdalo, že výpoveď je v súlade s objektívnym právom, a preto i z tohto dôvodu by musela byť výpoveď určená za neplatnú.

22. Z uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 389 ods. 1 písm. c/, CSP, § 391 ods. 1 CSP). V ďalšom konaní je súd prvej inštancie viazaný právnym názorom odvolacieho súdu (§ 391 ods. 2 CSP).

23. O náhrade trov odvolacieho konania nerozhodoval, pretože súd prvej inštancie si vymienil rozhodnúť o trovách konania až po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Toto rozhodnutie bolo prijaté odvolacím senátom pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote 2 mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii; ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP); dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP); povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

a/ dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b/ dovolateľom právnická osoba, jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa

c/ dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).