

Súd: Okresný súd Trenčín
Spisová značka: 18Cpr/2/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3116204196
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 01. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Lenka Kvasnicová
ECLI: ECLI:SK:OSTN:2017:3116204196.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trenčín sudkyňou Mgr. Lenkou Kvasnicovou v právnej veci žalobcu G. Y., nar. XX.XX.XXXX, bydliskom D. C. XX, zastúpeného Odborovým zväzom KOVO, so sídlom Miletičova 24, Bratislava, proti žalovanému Slovenská autobusová doprava Trenčín, akciová spoločnosť, so sídlom Zlatovská cesta 29, Trenčín, IČO 36323977, zastúpenému JUDr. Michalom Krnáčom, advokátom so sídlom Vojtecha Tvrdého 793/21, Žilina, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru takto

rozhodol:

I. Žaloba sa z a m i e t a.

II. Žalovanému sa priznáva náhrada trov konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou je neplatné. Svoju žalobu odôvodnil tým, že u žalovaného pracoval na základe pracovnej zmluvy na pozícii vodič. Pracovný pomer s ním bol ukončený výpoveďou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, výpoveď mu bola doručená dňa 30.01.2014. Výpovedná doba bola dvojmesačná a uplynula dňa 31.03.2014. Poznamenal, že vo výpovedi sa uvádza, že na základe rozhodnutia predstavenstva spoločnosti (žalovaného) zo dňa 19.12.2013 o organizačnej zmene, ktorou sa zrušili pracovné pozície a znížil sa počet zamestnancov organizácie na pozícii vodič, bude jeho pracovná pozícia zrušená ku -2- 18Cpr/2/2016

dňu 01.02.2014. Dodal, že v rozhodnutí žalovaného o organizačnej zmene sa uvádza, že sa znižuje stav zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce v spoločnosti z dôvodu zníženia objednávky najazdených kilometrov vo verejnom záujme a nevyhnutnosti dodržiavať finančné záväzky v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na pozícii vodič o deväť zamestnancov v termíne najneskôr do 31.01.2014. Napriek tomu, že žalovaný týmto rozhodnutím deklaroval zníženie počtu zamestnancov a napriek dátumu zrušenia pracovnej pozície ku dňu 01.02.2014, žalobca naďalej vykonával prácu podľa svojej pracovnej zmluvy na pracovnej pozícii vodič na základe pokynov žalovaného, a to počas celej výpovednej doby. Z výpovede však jednoznačne vyplýva, že nadbytočným sa stal ku dňu 01.02.2014. Žalobca ďalej uviedol, že uplatnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je možné práve v prípade vzniku nadbytočnosti zamestnanca. Vznik nadbytočnosti je určujúcou skutočnosťou a dôvodom na uplatnenie výpovede. Zároveň sa nadbytočnosťou deklaruje, že zamestnanec už od istého stanoveného termínu nebude pre zamestnávateľa potrebným, resp. že už nebude potrebný výkon jeho práce. Z toho je zrejmá nutná vecná aj časová previazanosť medzi zrušením pracovnej pozície a nadbytočnosťou. Vzhľadom na to, že mu žalovaný naďalej prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy aj počas plynutia výpovednej doby, t. j. po termíne určenia jeho nadbytočnosti a po tom, čo bola jeho pracovná pozícia zrušená je zrejmé, že sa žalobca nemohol stať fakticky nadbytočný k 01.02.2014 v dôsledku čoho objektívne nevznikol výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka

práce, a to ani pred uplatnením výpovede a ani po jej uplatnení k určenému termínu nadbytočnosti. Má za to, že je v priamom rozpore určenie nadbytočnosti zamestnanca v dôsledku zrušenia jeho pracovnej pozície k určenému dňu a následné pridelenie práce podľa pracovnej zmluvy dotknutému zamestnancovi aj po tomto dni. Má za to, že ku dňu 01.02.2014 sa nestal nadbytočným a dôvod výpovede neexistoval ani v dobe doručenia výpovede, ani ku dňu 01.02.2014, ktorý deklaroval žalovaný. Domnieva sa, že ak sa skutočne stal nadbytočným ku dňu 01.02.2014, mal žalovaný určiť prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce, a to z dôvodu zrušenia pracovnej pozície, čím sa pre neho stal žalobca nadbytočný, t. j. nemal mať pre neho prácu. Objektívne tak nemal možnosť prideliť mu prácu podľa pracovnej zmluvy, ak pracovné miesto vodiča od 01.02.2014 zrušil. Tento postup však uplatnený nebol, a preto nie je pochybnosť o tom, že sa žalobca nestal nadbytočným. Zdôraznil, že u žalovaného pracoval na pracovisku C. ako striedač. Nemal teda pridelenú žiadnu linku, ale zastupoval prípady dovoleniek a PN. Po tom, čo mu bola daná výpoveď, s ktorou nesúhlasil, robil naďalej to isté a dokonca aj nadčas. Myslí si, že výpoveď voči nemu bola tendenčná a o nadbytočnosti nemožno hovoriť, nakoľko nad rámec prepúšťaných zamestnancov v dotknutom období odišiel aj iný zamestnanec v skúšobnej dobe a asi po dvoch mesiacoch od skončenia jeho pracovného pomeru odišiel tiež zamestnanec do dôchodku. Z počutia vie, že po dvoch mesiacoch od skončenia jeho pracovného pomeru boli prijímaní noví zamestnanci. Dodal, že prácu striedača vykonávali traja a podľa údajov žalovaného bolo v danom období na pracovisku 29 zamestnancov. Z toho vyplýva, že len na dovolenkách museli zastupovať 29 mesiacov. Po istom čase sa bol informovať, či by sa opätovne mohol uchádzať o prácu u žalovaného a vtedy mu povedali, že sa neplánuje prijímanie ďalších zamestnancov. Bolo mu povedané, že jedným z dôvodov skončenia pracovného pomeru bolo to, že má výsluhový dôchodok a ďalším to, že na autobuse, ktorý riadil vznikla škodová udalosť, keď mu vystrelilo bočné okno. Vtedy privolal políciu, čo mu bolo zo strany žalovaného vytknuté, pretože následne mal žalovaný problém s preplatením škodovej udalosti. Počas pracovného pomeru nikdy neporušil

-3-

18Cpr/2/2016

pracovnú disciplínu a ani nedostal upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. Dodal, že v súčasnej dobe už nemá záujem pracovať u žalovaného, už má inú prácu. Opätovne zdôraznil, že z mesačných prehľadov je zrejmé, že od 01.02.2014 naďalej vykonával prácu vodiča, čiže svoju obvyklú prácu v zmysle pracovnej zmluvy. V mesiaci marec 2014 vykonával prácu nadčas v rozsahu 74,47 hodín. Z prepočtu cez ustanovený týždenný pracovný čas v rozsahu 37,5 hodín vyplýva, že mal odpracovať v marci 2014 157,5 hodín, ak by si nečerpal dovolenku alebo nemal inú prekážku v práci. V danom mesiaci však čerpal dovolenku 10 dní a zároveň odpracoval 156,97 hodín. Ak z 21 pracovných dní čerpal 10 dní dovolenku, mal podľa ustanoveného pracovného času odpracovať 82,5 hodín. Odpracoval však 156,97 hodín. Rovnako vykonával prácu nadčas aj v mesiaci február v rozsahu 9,25 hodín. Z uvedeného vyplýva, že žalobca sa nestal nadbytočným od 01.02.2014; žalovaný aj naďalej prácu žalobcu potreboval, a to vo zvýšenej miere. Zdôraznil tiež, že vymedzením dátumu zrušenia pracovnej pozície žalobcu vo výpovedi bol vymedzený aj presný termín vzniku nadbytočnosti, a teda aj presný termín vzniku výpovedného dôvodu. Ak teda žalovaný určil vo výpovedi aj termín kedy k nadbytočnosti má prísť, bola tým daná podmienka výpovede, ktorá sa bezpodmienečne a neoddeliteľne spájala s nadbytočnosťou, a to nie len formálne ale aj fakticky. Z mesačných prehľadov vyvodil, že za neprítomnosť vodiča na pracovisku možno označiť v januári 2014 168 dní, vo februári 2014 140 dní, v marci 2014 89 dní a v apríli 2014 143 dní. Vývoj neprítomnosti vodičov na pracovisku nemal kontinuálne klesajúcu tendenciu a napriek poklesu v marci 2014 už od apríla 2014 začal znova razantne stúpať. Zásadne nižší absentizmus v marci 2014 bol spôsobený ukončením PN až u troch zamestnancov. Vo vzťahu k vykonávanej práci žalobcu je nutné poukázať na faktický stav, ktorý nezodpovedá niektorým dojednaniam uvádzaným v pracovnej zmluve. Pracovným zaradením žalobcu podľa pracovnej zmluvy bola pozícia „vodič“, ale vo svojej výpovedi uviedol, že jeho pracovným zaradením bola pozícia „vodič - striedač“. Znamená to, že striedal svojich kolegov pri ich neprítomnosti. Aj napriek tomu, že mal v pracovnej zmluve uvedené miesto výkonu práce SAD Trenčín, a. s., vykonával prácu po celý čas v stredisku C.. Vzhľadom na fakt, že žalobca vykonával prácu vodiča „striedača“, bola jeho pracovná náplň priamo závislá od objemu dní, resp. hodín neprítomnosti v práci zo strany vodičov. Je zrejmé, že neprítomnosť vodičov, ktorých žalobca striedal v prípade ich neprítomnosti sa v priebehu vyššie uvedených mesiacov nevyvíjala spôsobom, z ktorého by bolo zrejmé, že práca žalobcu už nebude potrebná a bude nadbytočný. Neprítomnosť v práci nemala zásadne klesajúcu tendenciu. Fakticky žalovaný potreboval výkon práce od žalobcu ku koncu výpovednej doby v zásadne vyššej miere. Svoju nadbytočnosť namietol aj z dôvodu, že počas plynutia jeho výpovednej doby boli ukončené pracovné pomery s niektorými vodičmi, s ktorými v žiadnom prípade nemohlo byť počítané v organizačnej zmene, a to preto, že títo zamestnanci informovali žalovaného o

úmysle skončiť pracovný pomer až v priebehu výpovednej doby žalobcu. Položil preto otázku, či sa pre tieto neočakávané skončenia pracovného pomeru situácia voči žalobcovi vo vzťahu k jeho nadbytočnosti nezmenila. Pochybnosti o nadbytočnosti žalobcu sú o to dôvodnejšie, že so žalobcom ako jediným striedačom bol ukončený pracovný pomer pre nadbytočnosť, pričom p. G. a p. Y., ktorí ukončili pracovný pomer počas plynutia výpovednej doby žalobcu taktiež vykonávali prácu vodiča - striedača. Má za to, že nie je možné určiť príčinnú súvislosť ani medzi zníženým počtom objednaných kilometrov zo strany P. od žalovaného a nadbytočnosťou žalobcu, ktorý nevykonával klasickú prácu vodiča, ale bol striedačom vodičov, ktorí z rôznych dôvodov neboli prítomní v práci. Súčasne nebola preukázaná príčinná súvislosť medzi

-4-

18Cpr/2/2016

nadbytočnosťou žalobcu a vývojom neprítomnosti vodičov, ktorých v čase neprítomnosti žalobca striedal.

2. Žalovaný s podanou žalobou nesúhlasil a mal za to, že výpoveď bola daná platne. Uviedol, že k organizačným zmenám došlo jednak z dôvodu zníženia objednávky tarifných kilometrov a jednak z toho dôvodu, že v roku 2014 sa prvý krát dostala kolektívna zmluva nižšieho stupňa do rozporu s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, a to ohľadom rastu priemernej mzdy pri 12 % nadčasovej práci. V ostatnom poukázal na svoje vyjadrenia v konaní vedenom pod sp. zn. 18Cpr/4/2014, nakoľko sa jedná o identické prípady. Z jeho vyjadrenia v konaní 18Cpr/4/2014 vyplynulo, že nadčasová práca v tomto období nebola zachovaná, a preto rast priemernej mzdy bol nižší ako predpokladala kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Poznamenal, že prácu zaeľuje podľa zákona o organizácii pracovného času v doprave, čo je zákon špeciálny k zákonníku práce. V dotknutom období bolo najmä s ohľadom na nižšiu objednávku tarifných kilometrov potrebné prepustiť 17 zamestnancov. 8 z nich odišlo na základe dohody alebo v skúšobnej dobe, alebo využili možnosť dôchodku. Výpoveď sa teda dotkla len 9 zamestnancov. Obyčajne majú vodiči svoje linky, je to však len nepísané pravidlo, nevyplýva to zo žiadneho predpisu, a preto zamestnávateľ môže takéhoto zamestnanca použiť aj na úplne inú linku aj v inom okrese. Žalovaný ďalej podotkol, že vznik nároku na dôchodok nie je výpovedným dôvodom. K žalobcom uvádzanej škodovej udalosti poznamenal, že vždy trvá na tom, aby bola privolaná polícia. Vodiči spôsobia pri výkone svojej práce množstvo škodových udalostí, ktoré sa kryjú s havarijného poistenia, ktoré má uzavreté. Vznik škodovej udalosti nie je dôvodom na skončenie pracovného pomeru, pretože, ak by takto postupoval, začas by nemal kto pracovať. Zdôraznil, že nemá vytvorenú pozíciu „vodič - striedač“. Existuje len pozícia vodič, ktorú mal žalobca uvedenú v pracovnej zmluve. Výpovede p. G. a p. Y. nemajú vplyv na nadbytočnosť žalobcu, nakoľko po skončení ich pracovných pomerov neprijal žiadnych ďalších zamestnancov a ich stav sa dlhší čas nezvyšoval.

3. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu a oboznámením pracovnej zmluvy zo dňa 12.04.2012, výpovede z pracovného pomeru zo dňa 23.01.2014, rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 19.12.2013, výplatných pásov žalobcu za obdobie od 2/2014 do 3/2014, záznamov o výkone vodiča, ktoré listinné dôkazy predložil žalobca, rozpisov vykonanej práce za obdobie od 1/2014 do 3/2014, dodatku č. 5 k Zmluve o výkone vo verejnom záujme zo dňa 20.12.2012, dodatku č. 6 k Zmluve o výkone vo verejnom záujme zo dňa 25.10.2013, dodatku č. 8 k Zmluve o výkone vo verejnom záujme zo dňa 22.12.2014, výpovede svedka S. K. v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 18Cpr/4/2014, dohody o ukončení pracovného pomeru a žiadosti o ukončenie pracovného pomeru O. B., žiadosti o ukončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe I. G., dohody o ukončení pracovného pomeru a zo žiadosti o ukončenie pracovného pomeru I. J., výpovede I. Y., dohody o ukončení pracovného pomeru a zo žiadosti o ukončenie pracovného pomeru E. C., prehľadu počtu zamestnancov za obdobie 12/2013 - 6/2014, ktoré listinné dôkazy predložil žalovaný a zistil nasledovný skutkový stav:

4. Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 12.04.2012 vznikol medzi žalobcom a žalovaným pracovný pomer, v rámci ktorého žalobca pracoval u žalovaného na pozícii vodič s miestom výkonu práce SAD Trenčín, a. s.. Pracovná zmluva bola

-5-

18Cpr/2/2016

uzavretá na dobu neurčitú. Výpoveďou zo dňa 23.01.2014 skončil žalovaný pracovný pomer so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti, a to s poukazom na písomné rozhodnutie spoločnosti zo dňa 19.12.2013 o organizačnej zmene, ktorou sa zrušili pracovné pozície a znížil počet zamestnancov na pozícii vodič. Pracovná pozícia žalobcu z tohto dôvodu bola zrušená ku dňu 01.02.2014. Súčasne žalovaný oznámil žalobcovi, že výpoveď bola prerokovaná so zástupcami odborovej organizácie dňa

28.01.2014 a že nemá inú vhodnú prácu zodpovedajúcu kvalifikácii žalobcu a jeho vzdelaniu, a preto nemá možnosť ho ďalej zamestnávať. Výpoveď bola žalobcovi doručená dňa 30.01.2014.

5. Z rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 19.12.2013 vyplýva, že žalovaný prijal dňa 19.12.2013 rozhodnutie o organizačnej zmene, v zmysle ktorého sa znižuje stav zamestnancov spoločnosti s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce v spoločnosti z dôvodu zníženia objednávky najazdených kilometrov vo verejnom záujme a nevyhnutnosti dodržať finančné záväzky v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na pozícii vodič o deväť zamestnancov v termíne najneskôr do 31.01.2014. Účinnosť tohto rozhodnutia sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancami, ktorých sa organizačná zmena týka.

6. Z výplatných pások žalobcu za obdobie od 2/2014 do 3/2014 vyplýva, že tomuto bola vyplácaná mzda za odvedenú prácu. Zo záznamov o výkone vodiča za obdobie od 01.02.2014 do 28.03.2014 je zrejmé, že žalobca vykonával prácu vodiča.

7. Z rozpisu vykonanej práce žalobcu v 1/2014 je zrejmé, že žalobca vykonával prácu vodiča na linkách E. P. a odpracoval celkovo 173,53 hodín, v ktorých je započítaná aj dovolenka a iné prekážky v rozsahu 60 hodín. Z rozpisu vykonanej práce v 2/2014 vyplýva, že žalobca vykonával prácu vodiča na linke E. P. celkovo odpracoval 159,15 hodín. Z rozpisu vykonanej práce žalobcu v 3/2014 vyplýva, že tento vykonával prácu vodiča na linke P. a celkovo odpracoval 165 hodín. Z rozpisu vykonanej práce žalobcu v 4/2014 vyplýva, že tento vykonával prácu vodiča na linke P. a celkovo odpracoval takmer 184 hodín, v ktorých je započítaná aj dovolenka v rozsahu 73 hodín.

8. Z dodatku č. 5 k Zmluve o výkone vo verejnom záujme zo dňa 20.12.2012 uzavretej medzi žalovaným a P. (ďalej len „P.“) vyplýva, že objem objednaných kilometrov na rok 2013 predstavuje 14338901 tarifných kilometrov. Z dodatku č. 6 k Zmluve o výkone vo verejnom záujme zo dňa 25.10.2013 uzavretej medzi žalovaným a P. vyplýva, že objem objednaných kilometrov na rok 2014 predstavuje 14 279 493 tarifných kilometrov. Z dodatku č. 8 k Zmluve o výkone vo verejnom záujme zo dňa 22.12.2014 uzavretej medzi žalovaným a P. vyplýva, že objem objednaných kilometrov na rok 2015 predstavuje 14 477 999 tarifných kilometrov.

9. Z výpovede svedka S. K. učinenej v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 18Cpr/4/2014, vyplynulo, že je vedúcim prevádzky v L.. Rozpis práce robia dispečeri a on je ich nadriadeným. Žiaden vodič nemá presne stanovenú a pridelenú linku. Zvykom však býva, že sa vodičom prideľuje linka blízko k miestu bydliska. Vzhľadom k tomu, že P. objednal menší počet kilometrov,

-6-

18Cpr/2/2016

museli upraviť jednotlivé turnusy. Na turnusoch, kde predtým jazdili 4 vodiči, po úprave zostali jazdiť 3 vodiči. Tieto opatrenia sa týkali celého SAD, nie len L.. Pri výbere nadbytočných zamestnancov sa nezohľadňovala skutočnosť, či dotknutý vodič spôsobil nejakú škodovú udalosť. O odchode iných zamestnancov v období od 12/2013 do 1/2014 nemal vedomosť. Počas plynutia výpovednej doby žalobcu neboli prijímaní noví zamestnanci na pozíciu vodič. K prijímaniu nových zamestnancov došlo až po 01.07.2014, a to len v prípadoch, kedy pôvodný zamestnanec prestal byť zdravotne spôsobilý na výkon práce vodiča a zo zamestnania musel odísť. Takto odišlo 7 ľudí, ale prijatých bolo len 5. V polovici marca 2014 reálne došlo k zoštiehľeniu kilometrov podľa objednávky P. a k zmene cestovných poriadkov. Organizačná zmena sa realizuje až po schválení P.K. Vedia, že P. si objednalo nižší počet kilometrov, ale k realizácii objednávky dochádza až po tom, čo toto P. schváli, čo si vyžaduje určitý časový úsek. Nie je možné objednávku P. automaticky premietnuť do reálneho stavu ihneď po znížení objednávky kilometrov zo strany P.. Zdôraznil, že od 01.02.2014 stále potrebovali 52 vodičov, keďže k reálnej zmene došlo až v polovici marca. Odvtedy potrebovali o 3 vodičov menej. Po 15.03.2014 došlo k reálnemu zoštiehľeniu počtu kilometrov, v dôsledku čoho sa vodiči stali nadbytoční.

10. Z dohody o ukončení pracovného pomeru zo dňa 02.12.2013 a zo žiadosti o ukončenie pracovného pomeru O. zo dňa 13.11.2013 vyplýva, že tento požiadal o ukončenie pracovného pomeru ku dňu 15.12.2013 z dôvodu odchodu na starobný dôchodok, pričom za týmto účelom bola s ním uzavretá dohoda o ukončení pracovného pomeru. Zo žiadosti o ukončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe I. G. zo dňa 24.02.2014 vyplýva, že tento požiadal o ukončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe z finančných dôvodov. Z dohody o ukončení pracovného pomeru zo dňa 12.06.2014 a zo žiadosti

o ukončenie pracovného pomeru I. J. zo dňa 18.05.2014 vyplýva, že tento požiadal o ukončenie pracovného pomeru ku dňu 30.06.2014 z dôvodu odchodu na predčasný starobný dôchodok, pričom za týmto účelom bola s ním uzavretá dohoda o ukončení pracovného pomeru. Z výpovede I. Y. zo dňa 31.03.2014 vyplýva, že tento ukončil pracovný pomer výpoveďou ku dňu 30.06.2014 z finančných dôvodov. Z dohody o ukončení pracovného pomeru zo dňa 02.12.2013 a zo žiadosti o ukončenie pracovného pomeru E. zo dňa 10.10.2013 vyplýva, že tento požiadal o ukončenie pracovného pomeru ku dňu 01.01.2014 z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku, pričom za týmto účelom bola s ním uzavretá dohoda o ukončení pracovného pomeru.

11. Z prehľadu počtu zamestnancov, konkrétne vodičov na pracovisku C. vyplýva, že ku dňu 01.12.2013 bol počet vodičov 45, ku dňu 31.12.2013 bol počet vodičov 46, ku dňu 31.01.2014 bol ich počet 45, ku dňu 28.02.2014 bol ich počet 44, ku dňu 31.03.2014 bol ich počet 43, ku dňu 30.04.2014 bol ich počet 42, ku dňu 31.05.2014 bol ich počet 42 a ku dňu 30.06.2014 bol ich počet 41.

12. Podľa § 61 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Ak zamestnávateľ dal

-7-

18Cpr/2/2016

zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

13. Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

14. 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,

15. 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, 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.

16. Podľa § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

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

18. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žaloba podaná žalobcom nie je dôvodná. Pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 12.04.2012 na dobu neurčitú. Dňa 30.01.2014 žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti. Žalobca s týmto nesúhlasil a podal súdu žalobu na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou. V zmysle vyššie citovaného § 77 Zákonníka práce môže zamestnanec neplatnosť skončenia

pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Jedná sa o hmotnoprávnu lehotu, čo znamená, že právo musí byť uplatnené na súde najneskôr v posledný deň lehoty a súčasne prekluzívnu lehotu, ktorej nedodržanie predstavuje zánik práva domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Keďže zákon s nedodržaním uvedenej lehoty spája zánik práva domáhať sa určenia neplatnosti pracovného pomeru, skúmal súd, či v danom prípade bola uvedená lehota dodržaná.

-8-

18Cpr/2/2016

Pracovný pomer sa mal skončiť uplynutím výpovednej doby dňa 31.03.2014. Nasledujúcim dňom začala plynúť zákonom stanovená dvojmesačná lehota na uplatnenie práva na súde. Lehota uplynula dňa 31.05.2014. Žalobca svoje právo domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru uplatnil na súde dňa 28.05.2014. Z uvedeného vyplýva, že žalobca svoje právo uplatnil v zákonom stanovenej lehote, teda včas.

19. Zo zhodných tvrdení strán mal súd za preukázaný vznik pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným, jeho trvanie a zánik pracovného pomeru a tieto tvrdenia považoval za nesporné. K zániku pracovného pomeru malo v danom prípade dôjsť v dôsledku výpovede danej žalobcovi zo strany žalovaného. Výpoveď je jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru. Pre jej platnosť zákon predpisuje ako obsahové, tak aj formálne náležitosti. Obsahovými náležitosťami výpovede sú prejav vôle jedného účastníka pracovného pomeru tento skončiť a presné vymedzenie výpovedného dôvodu. Formálnymi náležitosťami výpovede sú jej písomná forma a preukázateľné doručenie druhému účastníkovi. Na tomto mieste možno konštatovať, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi spĺňa všetky vyššie uvedené náležitosti a z tohto pohľadu je možné ju považovať za platnú. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede je jej predchádzajúce prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Z výpovede zo dňa 23.01.2014 vyplynulo, že táto bola prerokovaná so zástupcami odborovej organizácie dňa 28.01.2014, pričom doručená bola žalobcovi dňa 30.01.2014. Keďže sa výpoveď doručovala žalobcovi osobne dňa 30.01.2014, možno ustáliť, že výpoveď bola v zmysle § 74 Zákonníka práce prerokovaná včas. Prerokovanie výpovede nebolo v konaní ani zo strany žalobcu namietané, a preto súd splnenie tejto podmienky považoval za nesporné.

20. Sporným zostal dôvod skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, preto súd zameral dokazovanie na preskúmanie tejto spornej skutočnosti, t. j. či boli dané dôvody skončenia pracovného pomeru pre nadbytočnosť žalobcu. K predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomné rozhodnutie, že sa podľa tohto rozhodnutia zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t. j., že sa zamestnanec stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia (jeho realizácie) nadbytočným. Pre výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť je súčasne charakteristické, že zamestnávateľ môže (objektívne vzaté) zamestnancovi prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, ale jeho práca nie je vôbec alebo v podstatnom rozsahu pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná, lebo sa stal nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie o zmene úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách. Zákon uvedeným spôsobom umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. Zamestnanec nemusí byť vždy pre zamestnávateľa nadbytočným už v dobe podania výpovede. O organizačnej zmene musí byť rozhodnuté pred podaním výpovede (z rozhodnutia NS SR 4Cdo/102/2009). V danom prípade mal súd za preukázané splnenie všetkých vyššie uvedených predpokladov. Žalovaný o organizačnej zmene rozhodol, keď dňa 19.12.2013 prijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, v zmysle ktorého sa znižuje stav zamestnancov

-9-

18Cpr/2/2016

spoločnosti s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce z dôvodu zníženia objednávky najazdených kilometrov vo verejnom záujme a nevyhnutnosti dodržať finančné záväzky v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na pozícii vodič o 9 zamestnancov v termíne najneskôr do 31.01.2014, pričom účinnosť tohto rozhodnutia sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancami, ktorých sa uvedená organizačná zmena týka. Žalobca sa stal nadbytočný, pričom jeho nadbytočnosť priamo

súvisí s organizačnými zmenami prijatými na základe vyššie uvedeného rozhodnutia žalovaného (nižší počet najazdených kilometrov = nižší počet vodičov). Uvedené rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté dňa 19.12.2013, t. j. pred podaním výpovede dňa 30.01.2014. Žalobca svoju nadbytočnosť spochybňoval najmä z toho dôvodu, že napriek tomu, že jeho pracovné miesto bolo ku dňu 01.02.2014 zrušené, žalovaný mu naďalej počas plynutia výpovednej doby prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy. Na tomto mieste súd poukazuje na výpoveď svedka Aleša K. učinenu v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 18Cpr/4/2014, ktorú oboznámil ako listinný dôkaz, z ktorej vyplynulo, že k zlomu došlo v polovici mesiaca marec 2014, kedy sa reálne naplnila dohoda žalovaného a P. o znížení počtu objednaných tarifných kilometrov a práve od tohto momentu žalovaný prestal potrebovať výkon práce žalobcu. Ako už bolo vyššie uvedené, zamestnanec nemusí byť pre zamestnávateľa nadbytočným už v čase podania výpovede. Tak tomu bolo aj v tomto prípade. Žalobca sa stal pre žalovaného reálne nadbytočný až počas plynutia výpovednej doby približne v polovici mesiaca marec 2014 avšak do uplynutia výpovednej doby bol žalovaný povinný žalobcovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy. Pridelovanie práce zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy počas plynutia výpovednej doby nevylučuje nadbytočnosť zamestnanca. Žalobca tiež tvrdil, že nemôže byť nadbytočný, keď v mesiaci marec 2014 odpracoval aj prácu nadčas. Z rozpisu práce žalobcu za príslušný mesiac však vyplynulo, že do fondu pracovného času mu bolo započítaných 75 hodín, počas ktorých čerpal dovolenku. Počet hodín, počas ktorých reálne vykonával prácu, potom poklesol z takmer 232 hodín na 157 hodín, čo pri 168 hodinovom mesačnom pracovnom čase nepokrýva ani celý fond pracovného času. Súd tiež dáva do pozornosti aj tú skutočnosť, že prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene sa jej realizácia ešte len započala a k jej završeniu, a teda k jej účinnosti, došlo až uplynutím výpovednej doby toho ktorého dotknutého zamestnanca. Ku skončeniu pracovného pomeru žalobcu teda nedošlo pred nadobudnutím účinnosti organizačnej zmeny, čo by v opačnom prípade malo za následok neplatnosť výpovede. O svojej nadbytočnosti žalobca pochyboval tiež aj preto, lebo počas plynutia jeho výpovednej doby ukončili pracovný pomer ďalší iní dvaja zamestnanci, vodiči (p. G. a p. Y.). Žalobca však dostal výpoveď zo strany žalovaného ešte pred tým, ako mal žalovaný vedomosť o ukončení pracovného pomeru týchto dvoch zamestnancov. P. G. svoju žiadosť o ukončenie pracovného pomeru doručil žalovanému dňa 24.02.2014 a p. Y. o dňa 28.03.2014. O neplatnom skončení pracovného pomeru by sa mohlo v tomto smere hovoriť len vtedy, ak by žalovaný v čase podania výpovede žalobcovi vedel, že dôjde ku skončeniu pracovného pomeru inými zamestnancami, t. j. títo iní zamestnanci by už v čase podania výpovede žalobcovi žalovanému kvalifikovane oznámili skončenie pracovného pomeru. V čase podania výpovede žalobcovi boli teda podľa názoru súdu splnené všetky zákonné podmienky pre takýto postup žalovaného. Ak by po skončení pracovných pomerov týchto dvoch zamestnancov žalovaný zistil, že výkon práce žalobcu je pre neho potrebný, mohol žalobcovi danú výpoveď odvolať. K tomuto však nedošlo a navyše nedošlo ani k prijatiu nových zamestnancov na miesta p. G. a p. Y., čo taktiež nasvedčuje tomu, že žalovaný výkon práce žalobcu nepotreboval

-10-

18Cpr/2/2016

a v podstate nepotreboval ani výkon práce uvedených zamestnancov, keď na ich miesta neprijal iných zamestnancov (tento stav mal súd za preukázaný z prehľadu počtu zamestnancov, vodičov na pracovisku C., keď ich počet od 1/2014 do 6/2014 pozvoľne klesal). Ďalšou obranou žalobcu bolo tiež tvrdenie, že vykonával prácu vodiča - striedača. Nemohol sa preto stať nadbytočný, keď zastupoval neprítomnosť iných vodičov. V tomto smere súd poukazuje, že jeho pracovná pozícia tak, ako vyplýva z pracovnej zmluvy, bola vodič, nie vodič - striedač, pričom ako vyplynulo z tvrdení žalovaného, takúto pozíciu nemá ani vytvorenú. Žalovaný teda mohol pridelovať prácu žalobcovi podľa svojho uváženia, mohol ho zaradiť na konkrétnu linku, pričom by sa nejednalo o zmenu pracovného miesta. Žalobca by stále vykonával prácu vodiča. V zmysle svojho rozhodnutia o organizačnej zmene sa pre žalovaného stali nadbytoční zamestnanci na pozícii vodič, preto nemožno považovať za nesprávny postup žalovaného, keď ako nadbytočného označil žalobcu, pretože aj tento vykonával prácu vodiča. Bolo len obvyklé, že striedal iných zamestnancov počas ich neprítomnosti, avšak striedanie iných zamestnancov nemal v pracovnej zmluve špeciálne ustanovené. V neposlednom rade žalobca poukazoval aj na to, že dôvodom skončenia pracovného pomeru bolo to, že poberá výsluhový dôchodok a že spôsobil žalovanému škodovú udalosť. Z ustálenej rozhodovacej činnosti súdov vyplýva, že výber nadbytočného zamestnanca je výlučne v kompetencii zamestnávateľa, ak dochádza k zrušeniu pracovných miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom pracovnom mieste a súd toto rozhodnutie zamestnávateľa nemôže preskúmať. Preto aj v tomto prípade, keď žalovaný rušil pracovné miesta, na ktorom bolo zaradených viacerých zamestnancov, bolo len na úvahe samotného žalovaného, ktorého z viacerých do

úvahy pripadajúcich zamestnancov vyberie. Jeho motív, ktorý ho viedol k výberu práve žalobcu, súd skúmať nemôže.

21. V neposlednom rade zákon pre platnosť výpovede s organizačných dôvodov vyžaduje aj splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa. Znamená to teda, že zamestnávateľ je povinný ponúknuť svoje voľné pracovné miesta zamestnancovi, s ktorým plánuje skončiť pracovný pomer. V predmetnej veci žalovaný už vo výpovedi uviedol, že nedisponuje žiadnymi vhodnými voľnými pracovnými miestami, a preto nemá možnosť žalobcu zamestnávať. Táto skutočnosť nebola zo strany žalobcu rozporovaná. Súd teda považuje ponukovú povinnosť žalovaného za splnenú.

22. S poukazom na uvedené za splnenia všetkých zákonných predpokladov súd skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného voči žalobcovi vyhodnotil ako platné, a preto žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietol.

23. Podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

24. V predmetnej veci mal plný úspech žalovaný, preto mu súd priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou podpísaného súdu ku Krajskému súdu v Trenčíne, pokiaľ sa tohoto práva po vyhlásení rozsudku účastníci výslovne nevzdali.

-11-

18Cpr/2/2016

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania (§ 132 ods. 1 CSP) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.