

Súd: Okresný súd Piešťany
Spisová značka: 18Cpr/18/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2520200871
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 06. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Simona Vráblová
ECLI: ECLI:SK:OSPN:2022:2520200871.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Piešťany sudkyňou JUDr. Simonou Vráblovou v spore žalobcu: P. X. V., X., Z.. XX.XX.XXXX, B. A. XXXX/XA, B., v zastúpení: LEGAL & CORP s.r.o., IČO: 47 237 325, so sídlom Gajova 11, Bratislava, proti žalovanému: Mesto Piešťany, IČO: 00 612 031, so sídlom Námestie SNP 1475/3, Piešťany, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

I. Súd určuje, že skončenie pracovného pomeru žalobcu na základe výpovede zo dňa 07.01.2020 je neplatné a pracovný pomer žalobcu naďalej trvá.

II. Žalovaný je povinný uhradiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 47.871 Eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

III. Vo zvyšnej časti súd žalobu zamietá.

IV. Žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenou súdu dňa 28.5.2020, v znení zmeny pripustenej na pojednávaní dňa 30.6.2022, domáhal, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu na základe výpovede zo dňa 7.1.2020 je neplatné a pracovný pomer žalobcu naďalej trvá. Zároveň sa domáhal, aby súd uložil žalovanému povinnosť uhradiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 1.773 Eur mesačne od 1.4.2020 až do času, kým mu žalovaný umožní pokračovať v práci, ako aj zaplatiť žalobcovi trovy konania.

2. Žalobu odôvodnil tým, že jeho pracovný pomer u žalovaného bol založený na základe Pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 15.2.2016 v znení Dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 7.2.2017, s názvom pracovnej pozície Vedúci oddelenia právnych a klientských služieb. Obsahom pracovnej náplne a kompetencie vedúceho boli riadiť, kontrolovať, koordinovať prácu na oddelení právnych a klientských služieb, pridelať úlohy na riešenie podriadeným zamestnancom a kontrolovať spôsob ich vybavenia, predkladať prednostovi MsÚ návrh rozpočtu, jeho zmeny a doplnky a sledovať jeho čerpanie v rámci oddelenia, vydávať príkazy a nariadenia referentom oddelenia, vo zverených záležitostiach zastupovať Mesto Piešťany pri rokovaní so štátnou správou, právnickými a fyzickými osobami, právne zastupovať Mesto Piešťany v súdnych sporoch, zabezpečovať a poskytovať všeobecné právne služby a právne poradenstvo pre potreby Mesta Piešťany a jeho jednotlivým útvarom MsÚ, pre mestom založené alebo zriadené právnické osoby, spracovávať materiály a zúčastňovať sa na rokovaní mestského zastupiteľstva a mestskej rade. Platobným výmerom zo dňa 30.6.2017 s účinnosťou od 1.7.2017 bol žalobca zaradený do 11. platovej triedy s funkčným platom vo výške 1.449,50 Eur mesačne a dojednaný úväzok 22,5 hodín týždenne. Platobným výmerom zo dňa 30.12.2019 s účinnosťou od 1.1.2020 bol žalobcovi určený funkčný plat vo výške 1.773 Eur mesačne na 100% úväzok, pričom k

1.1.2020 mu bola vypočítaná prax 30 rokov a 185 dní. Dňa 7.1.2020 po návrate žalobcu do zamestnania po dlhodobej práceneschopnosti trvajúcej od 16.1.2019, bol žalobca zavolaný do kancelárie prednostky p. J. L. B., kde mu bolo za prítomnosti p. P. E. I. L. a primátora p. F. X. P. oznámené, že rozhodnutím zamestnávateľa zo dňa 1.9.2019 došlo k organizačným zmenám v dôsledku čoho došlo k zrušeniu niekoľko pracovných miest vrátane pracovného miesta žalobcu, t. j. vedúceho oddelenia právnych a klientskych služieb, čím sa žalobca stal nadbytočným. Prítomných ako zástupcov zamestnávateľa žalobca požiadal, aby mu predložili zápisnicu o prejednaní organizačných zmien vrátane zrušenia jeho pracovného miesta. Zamestnávateľ mu takúto zápisnicu nepredložil a o prerokovaní organizačných zmien s odborními sa odmietol vyjadriť. Žalobcovi boli ponúknuté voľné pracovné miesta, ktoré však nezodpovedali jeho odbornej kvalifikácii, vzdelaniu, dlhoročným skúsenostiam a tiež ani platovým pomerom a celkovému postaveniu právnikovi v organizácii. Žalobca odmietol okamžité skončenie pracovného pomeru dohodou so 4-mesačným odstupným, nakoľko mal za to, že zmena organizačnej štruktúry bola nedôvodná, účelová a v rozpore s právnymi predpismi, a preto bola nezákonná. Po odmietnutí dohody o okamžitom ukončení pracovného pomeru predložil žalovaný žalobcovi pripravenú výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre nadbytočnosť s tým že žalovaný ako zamestnávateľ nemal pre žalobcu príslušnú pracovnú náplň a pracovné miesto. Žalobca výpoveď prevzal osobne dňa 7.1.2020 na vyššie uvedenom stretnutí. Na základe prevzatej výpovede mala výpovedná doba začať plynúť dňa 1.2.2020 a skončiť dňa 31.3.2020, kedy sa mal aj skončiť pracovný pomer. Žalobca dňa 26.3.2020 počas plynutia výpovednej doby doručil žalovanému oznámenie podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce, že výpoveď neuznáva a trvá na tom, aby ho žalovaný aj naďalej zamestnával. Žalovaný oznámil žalobcovi, že na podanej výpovedi trvá. Žalobca považuje výpoveď za neplatnú z dôvodu, že počas trvania jeho práceneschopnosti žalovaný vyhlásil výberové konanie na miesto „vedúci odboru právnych a klientskych služieb“, kde názov pracovného miesta aj obsah pracovnej náplne bol totožný s pozíciou žalobcu, ktorá podľa vyjadrenia zástupcov zamestnávateľa na stretnutí 7.1.2020 bola zrušená z dôvodu organizačných zmien k 1.9.2019, nakoľko pracovná pozícia sa stala nadbytočnou. Na oficiálnej stránke žalovaného bolo pritom dňa 13.9.2019 zverejnené výberové konanie na miesto vedúceho odboru právnych a klientskych služieb, s lehotou na predloženie žiadostí do 7.10.2019. Z obsahu pracovnej náplne vedúceho Odboru právneho a klientskeho centra bolo zrejmé, že pracovná náplň vedúceho Odboru právneho a klientskeho centra je totožná s pracovnou náplňou žalobcu v tom čase vedúceho oddelenia právnych a klientskych služieb, a že došlo len organizačnej zmene u žalovaného, ktorý zrušil oddelenia a vytvoril odbory. Spravidla pod odbor v rámci podnikov organizačne spadajú ďalšie oddelenia. V tomto prípade žalovaný vytvoril odbory bez vytvorenia menších oddelení a bez zmeny ponechal podriadené referenčné miesta, ktoré spadajú pod manažérske riadenie vedúceho odboru, a teda nedošlo ani k žiadnej inej zmene, nakoľko referenčné miesta spadali organizačne pod riadenie vedúceho oddelenia právnych a klientskych služieb. Názov pracovnej pozície z vedúceho oddelenia právnych a klientskych služieb sa zmenil na vedúceho odboru právneho a klientskeho centra so zachovaním totožnej pracovnej náplne. K vytvoreniu predmetného „nového“ pracovného miesta teda došlo v rozpore s ustanovením § 61 ods. 3 Zákonníka, z ktorého vyplýva, že zamestnávateľ nesmie počas dvoch mesiacov znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Lehota, v priebehu ktorej zamestnávateľ nemôže znovu vytvoriť pracovné miesto sa počíta od skončenia pracovného pomeru, teda ak pracovný pomer žalobcu sa mal skončiť dňa 31.3.2020, žalovaný nemohol vytvoriť pracovné miesto až do 31.5.2020. Žalovaný na stretnutí vo veci výpovede žalobcovi neoznámil, že vyhlásil výberové konanie a ani mu neponúkol pracovnú pozíciu, ktorú práve obsadzoval, čím žalobcovi znemožnil sa takéhoto výberového konania zúčastniť. Žalobca ďalej uviedol, že má vedomosť, že nedošlo k riadnemu prerokovaniu organizačných zmien zamestnávateľa s odborními (zástupcami zamestnancov), a to vopred pred doručením výpovede na stretnutí dňa 7.1.2020, čím žalovaný porušil ustanovenie § 74 Zákonníka práce, a teda je výpoveď neplatná. Žalobca považuje zrušenie pracovného miesta, ktoré zastával za tendenčné, osobné, účelové a nezákonné. Žalovaný len predstieral, že jeho pracovné miesto zrušil, pričom ani nedodrжал zákonnú lehotu dvoch mesiacov a rovnaké pracovné miesto znovu obsadil v rozpore s ustanovením § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Žalobca sa nemohol stať nadbytočným, keďže žalovaný jeho pracovné miesto vzhľadom na pracovnú náplň jeho odchode znovu obsadil, a teda k faktickému zrušeniu pracovnej pozície žalobcu nikdy nedošlo. Nakoľko si žalobca do „skončenia“ pracovného pomeru do 31.5.2020 uplatnil u žalovaného oznámenie o ďalšom trvaní na pracovnom pomere v súlade s § 61 ods. 3 Zákonníka práce, platí fikcia ďalšieho pokračovania v pracovnom pomere a žalobca si žalobou o neplatnosť rovnako uplatňuje aj náhradu mzdy v súlade s § 79 Zákonníka práce vo výške priemerného zárobku, a to odo dňa 26.3.2020, kedy oznámil

zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru.

3. K žalobe ako dôkazy predložil žalobca pracovnú zmluvu medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 15.2.2016, dohodu o zmene pracovných podmienok zo dňa 7.2.2017, životopis, výpoveď danú zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, oznámenie zamestnávateľovi podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce zo dňa 26.3.2020, platobný výmer zo dňa 30.6.2017, platobný výmer zo dňa 30.12.2019, kolektívnu zmluvu na r. 2019 a vyhlásenie výberového konania na pozíciu vedúceho odboru právneho a klientskeho centra.

4. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe, ktoré bolo súdu doručené dňa 9.7.2020 uviedol, že žalobca mal uzatvorenú so žalovaným pracovnú zmluvu od 15.2.2016 na dobu určitú do 14.2.2017, ktorá bola dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 7.2.2017 zmenená na dobu neurčitú. Žalobca bol práceneschopný od 16.1.2019 do 6.1.2020. Žalovaný rozhodnutím zamestnávateľa o iných organizačných zmenách č. 1/2019 rozhodol o iných organizačných zmenách Mestského úradu Piešťany s účinnosťou od 1.9.2019 tak, že o.i. zrušil pôvodné organizačné útvary - oddelenia (5) a vytvoril nové organizačné zložky - odbory (9), pričom sa zrušili pôvodné funkcie (pracovné miesta) vedúcich oddelení a vytvorili sa nové funkcie (pracovné miesta) vedúcich odborov. Pôvodný názov organizačného útvaru „Oddelenie personálnych služieb“ sa nahradilo novým názvom organizačnej zložky „Odbor personalistiky a miezd“. V nadväznosti na toto rozhodnutie bol vypracovaný Organizačný poriadok Mestského úradu Piešťany, ktorý bol prerokovaný dňa 23.8.2019 so zástupcami odborov. Pracovné miesto žalobcu „Vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb“ bolo zrušené. Žalobca doručil žalovanému dňa 27.12.2019 hlásenie o ukončení dočasnej práceneschopnosti. Nastúpil do práce dňa 7.1.2020. Žalovaný vypracoval zoznam voľných pracovných miest k 7.1.2020, ktoré mal pripravené žalobcovi ponúknuť. Pokiaľ by žalobca neprijal voľné pracovné miesto, mal žalovaný pripravenú dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce a výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, ktorá bola prerokovaná so zástupcami Odborovej organizácie SLOVES - Závodným výborom Základnej organizácie Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry - ZV Mestského úradu Piešťany a ZV Mestskej polície mesta Piešťany (ďalej len „odborová organizácia SLOVES“) dňa 7.1.2020 o 7.00 hod. v kancelárii prednostky Mestského úradu Piešťany. Žalobca sa dňa 7.1.2020 asi okolo 9.00 hod. dostavil na žiadosť prednostky MsÚ J. L. B. do jej kancelárie, kde prednostka MsÚ podrobne oboznámila žalobcu s organizačnou zmenou, pričom žalobca uviedol, že o nej vie, a boli mu ponúknuté voľné pracovné miesta žalovaného, ktoré odmietol. Nakoľko bolo jeho pracovné miesto zrušené a nebolo možné mu pridelovať prácu, bola mu navrhnutá dohoda o skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, ktorú odmietol, lebo „sa bude súdiť“. Následne mu bola daná výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, ktorú prevzal a podpísal. Súčasne mu bolo odovzdané Usmernenie v súvislosti s prekážkami v práci na strane zamestnávateľa. Výberové konanie na miesto „Vedúci odboru právneho a klientskeho centra“ bolo zverejnené po vzniku novej organizačnej štruktúry dňa 13.9.2019 do 7.10.2019 na webovej stránke žalovaného, v týždenníku A.B. Piešťany č.36/2019 dňa 20.9.2019 a v mobilnej aplikácii „V OBRAZE“ od 13.9.2019 do 7.10.2019. Pracovná náplň a názov novovzniknutého pracovného miesta „Vedúci odboru právneho a klientskeho centra“ nie sú totožné so zrušeným pracovným miestom „Vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb“, ktoré zastával žalobca. Zmena nastala v tom, že z pôvodného Oddelenia právnych a klientskych služieb boli odčlenené Organizačné služby, ktoré podľa nového organizačného poriadku patria do Odboru organizačného a informatiky. Ďalšou zmenou bolo, že súčasťou klientskeho centra na Odbore právnom a klientskeho centra sa stala pokladňa (predtým bola súčasťou Oddelenia finančných služieb), a tiež znížil sa stav a zmenili pracovné náplne zamestnancov v klientskom centre. Na novovzniknutom Referáte právnom na Odbore právnom a klientskeho centra bolo vytvorené nové pracovné miesto - referent pre exekúcie. Rozhodnutie zamestnávateľa o iných organizačných zmenách č. 1/2019 a Organizačný poriadok Mestského úradu Piešťany č. 18/2019, účinný od 1.9.2019 boli zverejnené dňa 2.9.2019 na webovej stránke žalovaného. Žalobca bol riadne oboznámený s organizačnými zmenami po nástupe do práce po dlhodobej práceneschopnosti (od 16.1.2019 - 6.1.2020) dňa 7.1.2020. Vzhľadom k tomu, že jeho pracovné miesto bolo zrušené boli mu žalovaným ponúknuté voľné pracovné miesta, ktoré odmietol. Následne odmietol prijať dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce a tak dal žalovaný žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, ktorá bola prerokovaná so zástupcami odborov, a ktorú žalobca prevzal a podpísal. Na základe uvedeného žiadal žalovaný žalobu v plnom rozsahu zamietnuť.

5. Spolu s vyjadrením k žalobe predložil žalovaný súdu rozhodnutie zamestnávateľa o iných organizačných zmenách č. 1/2019, organizačný poriadok Mestského úradu Piešťany č.18/2019 účinný od 1.9.2019, záznam o prerokovaní nového Organizačného poriadku MsÚ Piešťany č. 18/2019 s Odborovou organizáciou SLOVES zo dňa 23.8.2019, zoznam voľných pracovných miest, žiadosť o prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa, záznam o prerokovaní výpovede, výpoveď daná žalobcovi podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce so zoznamom voľných pracovných miest k 7.1.2020, usmernenie v súvislosti s prekážkami v práci na strane zamestnávateľa, inzerát zverejnený v týždenníku A. B. Piešťany č.36, inzerát zverejnený v mobilnej aplikácii V OBRAZE, pracovnú náplň vedúceho Oddelenia PaKS - zrušené miesto, pracovnú náplň vedúceho Odboru PaKC - novovzniknuté miesto, organizačný poriadok Mestského úradu Piešťany č. 3/2016 účinný od 9.11.2016 do 31.8.2019, vrátane dodatkov č. 1 - 3 a organizačný poriadok Mestského úradu Piešťany č. 18/2019 účinný od 1.9.2019.

6. Súd vykonal dňa 11.5.2021 pojednávanie podľa § 180 CSP v neprítomnosti žalobcu, ktorý svoju neprítomnosť neospravedlnil a o odročenie pojednávania nepožiadaval.

7. Žalovaný zastúpený zamestnancom F.. P. V. sa v rámci vyjadrenia k žalobe podľa § 181 ods. 1 CSP pridržoval písomného vyjadrenia. Zdôraznil, že organizačná zmena, ktorá bola vykonaná s účinnosťou 1.9.2019, nemala účelový charakter vo vzťahu k žalobcovi. Išlo o komplexnú zmenu na pracovisku žalovaného, ktorá súvisela s tým, že nedošlo len k premenovaniu jednotlivých organizačných útvarov žalovaného, ale aj k reálnej zmene štruktúry jednotlivých organizačných útvarov, odborov, na ktorých by 31.8.2019 existovala nelogická štruktúra, keď konkrétne na oddelení právnom a klientskych služieb, jeho súčasťou bolo zároveň aj v súčasnosti nový odbor informačných technológií a s tým súvisela potreba vykonať nejaké logické usporiadanie týchto štruktúr žalovaného. Tak sa stalo na všetkých odboroch, keď okrem iných boli aj služby IT. Bol vytvorený nový odbor informačných technológií. Zároveň do nového odboru bola pridelená aj pokladňa, ktorá predtým patrila pod oddelenie ekonomické. To bola celá zmena. Tým, že bola nová organizačná zmena, tak z toho vznikla aj potreba zrušiť pozície dovtedajších vedúcich a na nové pozície boli vykonané výberové konania, na ktorých sa mohli zúčastniť aj dovtedajší vedúci a u žalovaného došlo aj k takej situácii, že napríklad na odbore personálnom zostala vedúcou už nového odboru, tá istá osoba, ktorá bola dovtedy na personálnom oddelení. Nešlo o to, že by išlo o plošnú zmenu vedúcich, ale aby došlo k logickému usporiadaniu útvarov. Mali možnosť sa zúčastniť pohovorov aj pôvodní vedúci. O všetkých pohovoroch a výberových konaniach boli inzeráty v denníkoch a na internetovej stránke Mesta Piešťany. V prípade žalobcu, v tom čase bol na dlhodobej PN, konkrétne od januára 2019, pričom k organizačnej zmene došlo od 1.9.2019. On bol o situácii u žalovaného informovaný telefonicky zo strany personálneho odboru a zároveň tým, že všetky informácie boli zverejnené, tak si vedel aj počas PN tieto informácie overiť na webovej stránke a mohol využiť príležitosť zúčastniť sa na výberových konaniach a na pohovoroch. Túto situáciu nevyužil. V dôsledku toho sa stalo to, že žalovaný musel vyberať nových vedúcich len z tých ľudí, čo sa zúčastnili výberových konaniach.

8. Vo vyjadrení doručenom súdu dňa 9.8.2021 žalobca prostredníctvom právneho zástupcu uviedol, že v dňoch 16.1.2019 - 6.1.2020 bol žalobca ošetrovateľom uznaný za dočasne práceneschopného. V zmysle práceneschopnosti bol žalobca v ochrannej dobe, počas ktorej platí v zmysle § 64 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce zákaz výpovede. Dňa 7.1.2020, po nástupe žalobcu naspäť do práce, boli žalobcovi oznámené prijaté organizačné zmeny. Žalovaný tvrdí, že v dôsledku týchto organizačných zmien prišlo k zrušeniu aj pracovného miesta žalobcu. Podľa vyjadrenia žalovaného prebiehalo po vzniku novej organizačnej štruktúry v termíne od 13.9.2019 do 7.10.2019 výberové konanie na pracovnú pozíciu s názvom „Vedúci odboru právneho a klientskeho centra“, na ktorú bola ešte počas pracovnej neschopnosti žalobcu prijatá P. E. L.. Nakoľko názvy pracovných pozícií sú obdobné, rovnako ako je obdobná pracovná náplň pracovnej pozície s názvom Vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb s pracovnou náplňou pracovnej pozície s názvom Vedúci oddelenia právneho a klientskeho centra, má žalobca za to, že takéto organizačné zmeny prijaté rozhodnutím žalovaného boli účelové, zámerne zavádzajúce a prijaté s cieľom obchádzania zákona a síce pracovné miesto formálne zaniklo, ku skutočnému zániku tohto pracovného miesta neprišlo. Poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 9.6.2010, sp. zn. 5 Cdo 42/2010, ktorý v rozhodnutí uviedol, že Zákonník práce sankcionuje výpoveď neplatnosťou pre rozpor s dobrými mravmi. Žalobca má za to, že absentuje

právna podmienka dobrých mravov a nemožnosti obísť zákon, nakoľko sa žalovaný prijatím rozhodnutia o organizačných zmenách snažil zastrieť svoje skutočné zámery.

9. Súd vykonal dňa 30.6.2022 pojednávanie podľa § 180 CSP v neprítomnosti žalovaného, ktorý svoju neprítomnosť neospravedlnil a o odročenie pojednávania nepožiadaval.

10. Právny zástupca žalobcu v rámci prednesu žaloby a vyjadrení podľa § 181 ods. 1 CSP uviedol, že sa v plnom rozsahu pridržiava písomných vyjadrení. Uviedol, že pracovná pozícia žalobcu nebola de facto zrušená, vyplýva to aj zo samotného rozhodnutia žalovaného o zrušení pracovného miesta žalobcu, kde v rámci tohto istého písomného rozhodnutia bola vytvorená nová pracovná pozícia, ktorá je svojim obsahom prakticky totožná. Zo samotného názvu pôvodná pozícia sa volala vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb. Nová pozícia, ktorá bola vytvorená tým istým rozhodnutím, ktorým bolo zrušené toto oddelenie, sa volá vedúci odboru právneho a klientskeho centra. V prípade, že pracovná pozícia je zrušená len fiktívne a sleduje konkrétny zámer zbavenie sa konkrétneho zamestnanca, takýto výkon práva nemôže požívať právnu ochranu. Z porovnania pracovnej činnosti alebo z obsahovej náplne oboch týchto pozícií je zrejmé, že sa jedná o totožné pozície. Nakoľko pracovná pozícia zrušená nebola, neboli splnené podmienky pre výpoveď pre nadbytočnosť. Navyše žalobca bol od 16.1.2019 do 6.1.2020 práceneschopný, t. z. nachádzal sa v ochrannej dobe, počas ktorej platí zákaz výpovede. Výpoveď mu síce bola daná formálne až 7.1.2020, t. j. deň po ukončení ochrannej lehoty, ale je nesporné, že 1.9.2019 ešte počas ochrannej doby bolo zrušené jeho pracovné miesto. Výklad ochrannej doby je potrebné chápať extenzívne a sú zakázané aj také úkony zamestnávateľa, ktoré bezprostredne a nevyhnutne smerujú k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou, ak sú tie úkony realizované počas ochrannej doby a v tomto prípade tomu tak bolo. Právny zástupca žalobcu ďalej uviedol, že od 13.9.2019 do 7.10.2019 prebiehalo výberové konanie na novovytvorenú pozíciu, ktorá v podstate nahradila alebo kopírovala pracovnú pozíciu žalobcu, to je ten vedúci odboru právneho a klientskeho centra, pričom žalovaný síce 7.1.2020 žalobcovi ponúkol akési voľné pracovné miesta, ale tieto neboli primerané jeho kvalifikácií. Žalovaný mal v tomto prípade povinnosť ponúknuť žalobcovi aj toto konkrétne pracovné miesto, ktoré bolo zriadené rozhodnutím 1.9.2019, t. j. tým istým, ktorým bola zrušená jeho pracovná pozícia alebo formálne zrušená a následne bolo vypísané výberové konanie od 13.9.2019. Neponúknutie tohto konkrétneho miesta predstavuje porušenie ponukovej povinnosti ako takej, samé o sebe je spôsobilé na neplatnosť výpovede. Pokiaľ ide o prerokovanie s odborovou organizáciou, nebolo preukázané, že táto podmienka, ktorá je podmienkou na to, aby skončenie pracovného pomeru bolo platné, bola splnená. Neexistuje v súdnom spise žiadny záznam z tohto stretnutia, ktoré sa malo udiať 7.1.2020 o 07:00 hod. ráno.

11. Súd na pojednávaní uskutočnil výsluch žalobcu, ktorý uviedol, že výpoveď zo strany žalovaného bola tendenčná, zavádzajúca a úplne skreslená. Žiadal pri prejednaní 07.01., aby mu dali zápis zo stretnutia, ktoré sa uskutočnilo o 07:00 hod. Takýto zápis neexistoval. Je to aj v protokole o prejednaní. Je to tendenčné, smerujúce k likvidácii jeho osoby a nielen jeho, ale dopadlo to tak, že celé vedenie mesta všetci 6 vedúci dostali buď dohodu o rozviazaní pracovného pomeru alebo výpoveď. Výpoveď dostal aj hlavný ekonóm, aj vedúci hospodárskeho úseku, aj on. Takýto účel to malo. Bola predpríprava v osobe pani L., ktorá bola zastupujúcou prednostkou na preklenovaciu dobu, kedy sa mu zmenila pracovná náplň. Ona sa nestenšila, ona len taxatívne vyložila to, čo by taký vedúci právneho a klientskych služieb mal robiť a čo aj stíha robiť. Pre porovnanie predložili súdu pracovnú náplň pani L.. On vymenil ju a potom ona jeho. Každá organizačná zmena musí doniesť efektivitu, hospodárnosť, legitimitu. Tou zmenou organizačnej štruktúry sa vrátili k trojstupňovému riadeniu, čiže o určenosti a efektívnosti a hospodárnosti nie je chýru ani slychu. Keď porovnáva pracovnú náplň, keby to mal jeden človek stíhať a toto robiť, tak deň by nemal 24 hodín, ale 48. Jeho pracovná náplň a pracovná náplň pani P. L. nemôžu byť ani rozdielna, lebo v plnom základe riešia tie isté situácie, tie isté pôsobnosti, úplne totožné, len je to rozpísané každý ten bod do úplných podrobností, čo si myslí, že pracovná náplň takto nemá vyzeráť. Pri tom samotnom prejednaní mu nikto nepovedal ani jednu vetu „ďakujem Ti za Tvoju prácu“ a to sú veci, ktoré nevie odpúšťať ani zabudnúť. Vystriedala ho pani P. L. s tým, že išla následne do dôchodku, lebo už bola v dôchodkovom veku a ju vystriedal F. P. V.. Hneď ako prejednali tú výpoveď, tak mu podľa zákona chodili také ponuky, že kuriča, skladníka a také pod jeho kvalifikáciu. Počas práceneschopnosti mu od zamestnávateľa nedali vedieť, že prebiehajú nejaké výberové konania alebo že sa obsadzujú miesta. Je kvalifikovaný človek. Starosta alebo primátor obce má v pôsobnosti aj tú pracovnoprávnu stránku veci a nemôže postupovať tak, že vyhral voľby a vymenil si celé vedenie mesta. Stále na to všetci zabúdajú. Nevymenili len jeho ako pozíciu, ale celé vedenie mesta.

12. Na pojednávaní bol vypočutý svedok P. V., ktorý pri výsluchu uviedol, že je bývalý zamestnanec Mesta Piešťany. Pracovný pomer ukončil z vlastnej vôle. So zamestnávateľom sa rozišiel neutrálne. Voči bývalému zamestnávateľovi nikdy nepodal žiadny podnet ani návrh na konanie na inšpektorát práce, trestné konanie, akékoľvek iné. Voči žalobcovi nie je v žiadnom vzťahu, pretože keď svedok nastúpil do pracovného pomeru, tak žalobca v tom čase síce formálne bol zamestnaný, ale bol na dlhodobej PN. Žalobcu spoznal keď 7.1.2020 prišiel do práce po skončení PN. Nemal žiadnu skúsenosť s pracovnoprávnymi spormi, preto sa informoval u kolegyň, ktoré boli v tom čase zamestnané na MsÚ ako právničky a informoval sa aj u prednostky o okolnostiach prijatia organizačnej zmeny, skončenia pracovného pomeru so žalobcom. Konzultoval to aj s bývalou vedúcou odboru právneho a klientskeho centra - pani L.. Kolegyne mu potvrdili, že nejde o organizačnú zmenu vykonanú zákonným spôsobom, ale ide o účelovú zmenu. Z oboch organizačných poriadkov vyplynulo, že v podstate všetky organizačné útvary zostali zachované, len oddelenia sa premenovali na odbory a čiastočne niektoré tie odbory zmenili názov oproti pôvodnému. V tomto konkrétnom prípade bolo pôvodné oddelenie právne a klientskych služieb a nahradil ho odbor právny a klientskeho centra, čo je v podstate to isté. Pracovná náplň vedúceho bola takmer tá istá. Činnosti pridané do pracovnej náplne vedúceho odboru neboli takého charakteru, ktoré by si vyžadovali nejaké ešte ďalšie vzdelanie. Vysokoškolsky vzdelaný človek v oblasti práva mohol tú pozíciu vedúceho vykonávať, či za predchádzajúceho organizačného poriadku alebo za nového organizačného poriadku. Reálnym dôvodom organizačných zmien bola skutočnosť, že žalovaný potreboval na miesta vedúcich vrátiť bývalých vedúcich jednotlivých oddelení. V roku 2014 sa totiž po voľbách zmenilo vedenie mesta a došlo k masovému ukončeniu pracovného pomeru s bývalými vedúcimi a oni spolu s vtedajšou prednostkou a aj súčasnou prednostkou odišli pracovať na Mestský úrad do Hlohovca. Po návrate prednostky na MsÚ Piešťany v roku 2019 boli dovtedy prebiehajúce pracovnoprávne súdne spory vedené bývalými zamestnancami voči Mestu Piešťany, ukončené súdnym zmlerom a títo zamestnanci sa na základe uzatvorených súdnych zmlerov chceli vrátiť, čo bol reálny dôvod vykonania organizačnej zmeny a prijatie organizačného poriadku. Organizačná zmena nebola mierená voči žalobcovi, ale reálny dôvod bol návrat bývalých zamestnancov.

13. Právny zástupca žalobcu k výpovedi svedka uviedol, že z výpovede je jednoznačne preukázané, že údajná organizačná zmena, ktorá bola realizovaná písomným rozhodnutím žalovaného, bola len fiktívna. Skutočným cieľom bolo vymeniť personálne pozície a konkrétneho človeka vymeniť za druhého konkrétneho človeka. Poukázal na vyjadrenie zo dňa 9.8.2021, kde popri judikatúre NS SR, ktorá poukazuje na práve preskúmanie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b), kedy je potrebné sa sústrediť na otázku, či ide o zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. V prípade, ak rozhodnutím zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ciele a zamestnávateľ iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery, nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo môže mať dopad na platnosť výpovede. V danom prípade z výpovede svedka vyplynulo, že v skutočnosti nešlo o žiadnu organizačnú zmenu, ktorá by mala priniesť nejaké zlepšenie alebo nejaké zefektívnenie postupov zamestnávateľa. Pracovná náplň novovytvorenej pozície, a údajne zrušená pracovná pozícia žalobcu je prakticky totožná.

14. Súd sa oboznámil so žalobou, predloženými listinnými dôkazmi, prednesom strán, výsluchom svedka, vykonal dokazovanie listinami - pracovnou zmluvou zo dňa 15.2.2016, dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 7.2.2017, oznámením o výške a zložení funkčného platu zo dňa 30.12.2019, pracovnou náplňou žalobcu zo dňa 28.12.2018, žiadosťou o prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa zo dňa 3.1.2020, záznamom o prerokovaní výpovede zo dňa 7.1.2020, výpoveďou podľa § 63 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce zo dňa 7.1.2020, žiadosťou o pokračovanie pracovného pomeru zo dňa 22.3.2020, usmernením v súvislosti s prekážkami v práci na strane zamestnávateľa zo dňa 7.1.2020, zoznamom voľných pracovných miest k 7.1.2020, rozhodnutím zamestnávateľa o iných organizačných zmenách č. 1/2019, organizačným poriadkom Mestského úradu Piešťany č. 18/2019 zo dňa 23.8.2019, organizačným poriadkom Mestského úradu Piešťany č. 3/2016, inzerátmi o výberovom konaní na pozíciu Vedúci odboru právneho a klientskeho centra, pracovnou náplňou P. E. L. zo dňa 31.8.2019, pričom zistil nasledovný skutkový a právny stav.

15. Žalobca a žalovaný uzatvorili dňa 15.2.2016 pracovnú zmluvu s dňom nástupu do práce 15.2.2016, na základe ktorej žalobca vykonával pre žalovaného prácu vedúceho oddelenia právnych a klientskych

služieb s miestom výkonu práce v Piešťanoch na Mestskom úrade. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú do 14.2.2017. V zmysle pracovnej zmluvy bol plat určený samostatným oznámením o výške a zložení funkčného platu, ktorý tvoril neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy. Výplatný termín bol stanovený na 10. v mesiaci, plat bol splatný mesiac dozadu a poukazovaný na účet žalobcu.

16. Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 7.2.2017 došlo s účinnosťou od 14.2.2017 k zmene pracovného pomeru na dobu neurčitú.

17. V zmysle pracovnej náplne zo dňa 28.12.2018 bolo pracovnou náplňou žalobcu ako vedúceho oddelenia právnych a klientskych služieb v súlade s príslušnými právnymi predpismi vykonávať a zodpovedať najmä za tieto činnosti - riadiť, koordinovať a kontrolovať prácu na oddelení právnych a klientskych služieb; predkladať prednostovi MsÚ návrh rozpočtu, jeho zmeny a doplnky, sledovať jeho čerpanie v rámci svojho oddelenia; vydávať príkazy a nariadenia referentom oddelenia; v zverených záležitostiach zastupovať mesto v jednaní so Štátnou správou, právnickými a fyzickými osobami; zastupovať mesto v súdnych sporoch; zabezpečovať a poskytovať všeobecné právne služby a právne poradenstvo pre potreby mesta, pre jednotlivé interné útvary MsÚ, pre mestom založené alebo zriadené právnické osoby; zúčastňovať sa rokovaní MsR a MsZ; spracovávať materiály na rokovanie MsR a MsZ; vybavovať žiadosti podľa zák. č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v z.n.p. a sťažnosti v rámci zvereného oddelenia; vykonávať základnú finančnú kontrolu podľa §7 zák. č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov; plniť ďalšie úlohy podľa pokynov nadriadených, ak sú vydané v súlade s právnymi predpismi.

18. Oznámením o výške a zložení funkčného platu zo dňa 30.12.2019 bol s účinnosťou od 1.1.2020 v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, určený funkčný plat žalobcu vo výške 1.773 Eur mesačne na 100% úväzok.

19. Usmernením v súvislosti s prekážkami v práci na strane zamestnávateľa zo dňa 7.1.2020, bol žalobca zo strany žalovaného informovaný, že v dôsledku zrušenia pracovného miesta vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb vznikla dňom 7.1.2020 prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods.3 Zákonníka práce a z tohto dôvodu žalobcovi nie je možné pridelovať prácu. Súčasne žalovaný vyzval žalobcu na odovzdanie agendy a pracovných pomôcok a upovedomil ho o skutočnosti, že s poukazom na uvedené skutočnosti nebude žalovaný považovať neprítomnosť žalobcu v práci za porušenie pracovnej disciplíny platného pracovného poriadku. Počas trvania prekážok v práci na strane zamestnávateľa mala byť žalobcovi vyplácaná náhrada mzdy (vo výške funkčného platu ku dňu 7.1.2020), a to až do skončenia pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou.

20. Zo zoznamu voľných pracovných miest k 7.1.2020, vyplýva, že žalobcovi nebolo ponúknuté pracovné miesto zodpovedajúce jeho kvalifikácii a doterajšiemu pracovnému zaradeniu.

21. Listom zo dňa 7.1.2020 označeným ako Výpoveď podľa § 63 ods. 1, písm. b) zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, žalovaný oznámil žalobcovi, že mu dáva výpoveď podľa § 63 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce pre nadbytočnosť, a to z dôvodu, že na základe písomného Rozhodnutia zamestnávateľa Mesto Piešťany č. 1/2019 o iných organizačných zmenách Mestského úradu Piešťany s účinnosťou od 10.9.2019 bolo o.i. zrušených niekoľko pracovných miest a medzi nimi aj pracovné miesto Vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb, ktoré podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 15.2.2016 vykonával žalobca ku dňu jeho zrušenia. V dôsledku uvedenej organizačnej zmeny sa žalobca stal nadbytočný a žalovaný ako zamestnávateľ po nástupe do práce dňa 07.01.2020, t. j. po ukončení práceneschopnosti, ktorá trvala od 16.1.2019 do 6.1.2020, mu ponúkol všetky voľné pracovné miesta, ktoré žalobca odmietol. Pracovný pomer sa mal skončiť uplynutím výpovednej doby, ktorá je dvojmesačná a začala plynúť dňa 1.2.2020 a uplynie dňa 31.3.2020. Výpoveď zo strany zamestnávateľa bola prerokovaná so zástupcami odborovej organizácie SLOVES dňa 7.1.2020. Žalobca podpisom potvrdil osobné prevzatie výpovede dňa 7.1.2020 a vo vyjadrení k výpovedi uviedol, že s výpoveďou nesúhlasí a neakceptuje aktuálnu ponuku voľných pracovných miest.

22. Listom zo dňa 22.3.2020 označeným ako Žiadosť oznámil žalobca žalovanému, že trvá na pokračovaní pracovného pomeru v pozícii vedúci právnych a klientskych služieb z dôvodu, že

rozhodnutie zamestnávateľa č. 1/2019 o zrušení niekoľkých pracovných miest ako aj následná výpoveď zo strany žalovaného sú nedôvodné, neopodstatnené, protiprávne a žiada o vykonanie nápravy.

23. Podľa záznamu o prerokovaní nového Organizačného poriadku Mestského úradu Piešťany č. 18/2019 s odborovou organizáciou SLOVES, bol dňa 23.8.2019 prerokovaný Organizačný poriadok Mestského úradu Piešťany č. 18/2019 v súlade s článkom 11 Kolektívnej zmluvy na rok 2019 uzatvorenej medzi Mestom Piešťany a odborovou organizáciou SLOVES. Výsledkom prerokovania bolo, že účastníci prerokovania sa dohodli na znení organizačného poriadku v predloženej verzii.

24. Rozhodnutím zamestnávateľa o iných organizačných zmenách č. 1/2019 prijatým v súlade s ustanovením § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení, účinným od 1.9.2019 bol okrem iného zrušený pôvodný organizačný útvar „Oddelenie právnych a klientských služieb“ (bod 14. rozhodnutia), vznikla nová organizačná zložka „Odbor právny a klientskeho centra“ (bod 24. rozhodnutia), bola zrušená pôvodná funkcia „Vedúci oddelenia právnych a klientských služieb“ (bod 29. rozhodnutia) a vznikla nová funkcia „Vedúci odboru právneho a klientskeho centra“ (bod 39. rozhodnutia).

25. Podľa Organizačného poriadku Mestského úradu Piešťany č. 3/2016 zo dňa 8.11.2016 v znení neskorších dodatkov bolo oddelenie základnou organizačnou zložkou mestského úradu. Jedným z oddelení MsÚ bolo aj Oddelenie právnych a klientských služieb, ktorého úlohou bolo poskytovať právne zabezpečenie činnosti MsÚ, vrátane zastupovania mesta na súdoch, vymáhania pohľadávok, dodržiavania zásad hospodárenia s majetkom mesta a uzatvárania zmluvných vzťahov. Vykonávalo matričný úrad, evidenciu obyvateľstva a osvedčovanie listín a podpisov. V súlade s internými predpismi a zákonmi zodpovedalo za organizačné zabezpečenie chodu MsÚ (podateľňa), prípravu a distribúciu materiálov predkladaných do MsR a MsZ, spracovanie, evidenciu a distribúciu uznesení MsR a MsZ. Zabezpečovalo prvý kontakt klienta so zamestnancami MsÚ v Klientskom centre.

26. Organizačným poriadkom Mestského úradu Piešťany č. 18/2019 zo dňa 23.8.2019, s účinnosťou od 1.9.2019 boli vytvorené nové organizačné zložky - odbory, ktoré sa ďalej členia na referáty. Jedným z novovytvorených odborov bol „Odbor právny a klientskeho centra“. Odbor zodpovedá za právne zabezpečenie činnosti MsÚ, vrátane zastupovania mesta na súdoch, vymáhania pohľadávok, dodržiavania zásad hospodárenia s majetkom mesta a uzatvárania zmluvných vzťahov. Vykonáva klientske služby ako podateľňu, pokladňu, matričný úrad, evidenciu obyvateľstva, register adries, vydávanie súpisných a orientačných čísel, osvedčovanie listín a podpisov, činnosť integrovaného obslužného miesta a ostatné klientske služby (poskytovanie informácií k vydávaným úradným tlačivám, žiadostiam a iným podaniam, poskytuje informačné a propagačné materiály, brožúry a pod.). Odbor zabezpečuje úlohy prostredníctvom organizačných zložiek, ktorými sú Referát právny a Klientske centrum (referát). Organizačný poriadok definuje náplň činnosti oboch referátov.

27. Podľa žiadosti o prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa zo dňa 3.1.2020, požiadal žalovaný odborovú organizáciu SLOVES v zmysle § 74 Zákonníka práce o prerokovanie Výpovede podľa §63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce so zamestnancom Mesta Piešťany P. X. V., X., vedúcim Oddelenia právnych a klientských služieb, dňa 07.01.2020 o 7.00 hod. v kancelárii prednostky MsÚ.

28. Podľa záznamu o prerokovaní výpovede s odborovou organizáciou SLOVES bola dňa 7.1.2020 medzi žalovaným a odborovou organizáciou prerokovaná výpoveď zamestnancovi P. X. V.Š. podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v súlade s článkom 11 ods. 2 Kolektívnej zmluvy na rok 2020 uzatvorenej medzi Mestom Piešťany a odborovou organizáciou SLOVES.

29. V zmysle pracovnej náplne zo dňa 31.8.2019 po prijatí organizačných zmien na MsÚ došlo v prípade Vedúceho odboru právneho a klientskeho centra v porovnaní s funkciou Vedúceho oddelenia právnych a klientských služieb k presnejšej špecifikácii a čiastočnému rozšíreniu pôvodnej pracovnej náplne.

30. Z inzerátov zverejnených na úradnej tabuli Mesta Piešťany, v A.B. Piešťany ako aj na webovej stránke mesta Piešťany vyplýva, že v období od 13.9.2019 do 7.10.2019 vyhlásil žalovaný výberové konanie na pozíciu Vedúci odboru právneho a klientskeho centra.

31. Z výpovede svedka P. V., ktorý je bývalým zamestnancom žalovaného vyplynulo, že žalovaným vykonaná organizačná zmena bola účelová, nakoľko všetky organizačné útvary zostali zachované, len oddelenia sa premenovali na odbory a čiastočne niektoré odbory zmenili názov oproti pôvodnému. Pracovná náplň vedúceho bola takmer tá istá. Činnosti pridané do pracovnej náplne vedúceho odboru neboli takého charakteru, ktoré by si vyžadovali ďalšie vzdelanie.

32. Podľa § 13 odsek 3 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník 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 pracovnoprávného 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, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

33. Podľa § 59 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť výpoveďou.

34. Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

35. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, 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.

36. Podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal 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.

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

38. Podľa § 62 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov.

39. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočným 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 a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,

40. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, 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.

41. 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.

42. Podľa § 11a ods. 1 Zákonníka práce, zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

43. Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce, právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

44. 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.

45. Podľa § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

46. Podľa § 39 Občianskeho zákonníka, neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

47. Podľa 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon 553/2003 Z. z.“), zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

48. Podľa § 29 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z., ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o mzde, je ňou plat podľa tohto zákona.

49. Podľa § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z., ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

50. Podľa § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z., pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d) <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252343'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, § 96 ods. 3 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252396'&ucin-k-dni='30.12.9999'> a <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%252396'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, § 118 ods. 2 až 4 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%2523118'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, § 119 ods. 2 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%2523119'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, § 120 až 122 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%2523120-122'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, § 122a ods. 2 až

4 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%2523122a'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, § 122b ods. 2 až 4 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%2523122b'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, § 123 ods. 2 a 3 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%2523123'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, § 124 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%2523124'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, § 127 ods. 1 až 3 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%2523127'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, § 128 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%2523128'&ucin-k-dni='30.12.9999'>, § 134 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%2523134'&ucin-k-dni='30.12.9999'> a 135 Zákonníka práce <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%2523135'&ucin-k-dni='30.12.9999'>.

51. Podľa § 151 odsek 1 Civilného sporového poriadku skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné.

52. Vychádzajúc zo skutkových zistení a ustanovení právnych predpisov súd po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že v časti o určenie neplatnosti výpovede zo strany žalovaného zo dňa 7.1.2021 podľa § 63 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce danej žalobcovi, je žaloba žalobcu dôvodná a preto žalobe v tejto časti vyhovel.

53. V konaní bolo nesporné, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 15.2.2016. Žalobca u žalovaného pracoval na pozícii vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb. Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 7.2.2017 došlo k zmene pracovného pomeru na dobu neurčitú. K skončeniu pracovného pomeru došlo zo strany zamestnávateľa a to výpoveďou podľa § 63 odsek 1 písmeno b) Zákonníka práce listom zo dňa 7.1.2020 z dôvodu, že rozhodnutím zamestnávateľa č. 1/2019 o iných organizačných zmenách MÚ Piešťany s účinnosťou od 1.9.2019 bolo zrušené pracovné miesto „vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb“ a z toho dôvodu sa stal zamestnanec nadbytočným. Žalobca výpoveď prevzal dňa 7.1.2020. Výpovedná doba začala plynúť 1.2.2020 a uplynula dňa 31.3.2020. Žalobca listom zo dňa 22.3.2020 zamestnávateľovi oznámil, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával.

54. V prípade uplatnenia nároku o neplatnosť skončenia pracovného pomeru sa musí súd prioritne zaoberať vyriešením otázky, či žaloba bola podaná v zákonom ustanovenej dvojmesačnej lehote podľa § 77 Zákonníka práce, pretože ide o lehotu prekluzívnu, kedy neuplatnením práva v určenej lehote dochádza k jeho zániku. V konaní bolo nesporné, že výpoveď bola žalobcovi doručená osobne dňa 7.1.2020 a pracovný pomer mal skončiť uplynutím výpovednej doby dvoch mesiacov dňa 31.3.2020. Žalobca podal žalobu o určenie neplatnosti výpovede a o náhradu mzdy na súd dňa 28.5.2020, čiže v zákonnej dvojmesačnej lehote.

55. Ustanovenia § 59 až § 72 a § 74 Zákonníka práce zakotvujú podmienky pre platné skončenie pracovného pomeru rôznymi spôsobmi. Ide o Zákonníkom práce (lex specialis) predpísané hmotnoprávne, ako aj formálne podmienky pre právny úkon, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Právny úkon, ktorým sa iniciuje skončenie pracovného pomeru, musí spĺňať aj všeobecné náležitosti pre platnosť právnych úkonov dané predpismi civilného práva (Občiansky zákonník). Preto platnosť právneho úkonu, t.j. spôsobu skončenia pracovného pomeru, bude súd posudzovať nielen z hľadiska hmotnoprávnych podmienok platnosti skončenia pracovného pomeru predpísaných Zákonníkom práce, ale aj z hľadiska náležitostí právnych úkonov, ako ich zakotvuje Občiansky zákonník, a to z hľadiska náležitosti vôle, prejavu vôle účastníka, ale aj súladu právneho úkonu so zákonom, dobrými mravmi, resp. v súvislosti s obchádzaním zákona.

56. Súd žalobu skúmal v intenciách ustanovení § 61 ods. 1 a ods. 2 a § 70 Zákonníka práce, teda či predmetná výpoveď z pracovného pomeru spĺňa hmotnoprávne podmienky platnosti v tom zmysle, či žalovaný zamestnávateľ dodržal zákonnú písomnú formu tohto jednostranného právneho úkonu, či v ňom skutkovo vymedzil dôvod výpovede tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a či ho doručil žalobcovi ako zamestnancovi. Sporom dotknutá výpoveď spĺňa formálne náležitosti v tom zmysle, že bola urobená písomne, je v nej uvedený dôvod tak, že ho nie je možné zameniť s iným dôvodom a zároveň bola výpoveď žalobcovi doručená.

57. Súd následne skúmal, či výpoveď z pracovného pomeru spĺňa aj ďalšiu hmotnoprávnu podmienku svojej platnosti, a to, či žalovaný ako zamestnávateľ splnil svoju zákonnú povinnosť ustanovenú v § 74 Zákonníka práce výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Vykonaným dokazovaním

bolo preukázané, že žalovaný požiadal odborovú organizáciu SLOVES v zmysle § 74 Zákonníka práce o prerokovanie výpovede žalobcu podľa §63 ods. 1 písm. b), pričom k prerokovaniu došlo dňa 7.1.2020 pred doručením výpovede žalobcovi.

58. Vychádzajúc z vyššie uvedeného, žalovaný ako zamestnávateľ splnil svoju zákonnú povinnosť podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Vzhľadom na uvedený záver súd v spore ďalej skúmal, či sú splnené ostatné podmienky výpovede.

59. Výpoveď z pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi, ktorý smeruje ku skončeniu ich pracovného pomeru. Obsahovou náležitosťou výpovede (v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa) je uplatnenie dôvodu uvedeného v Zákonníku práce, ktorý dôvod sa musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú zamestnávateľa k tomu, že rozvážuje pracovný pomer so zamestnancom. Z predmetnej výpovede je zrejmé z akého dôvodu bola daná, a to z dôvodu nadbytočnosti žalobcu na základe rozhodnutia zamestnávateľa o iných organizačných zmenách č. 1/2019 a obsahuje i odkaz na právnu úpravu, a to § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zmyslom ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce je, aby zamestnanci boli proti výpovedi primerane chránení, aby sa mohli brániť, že výpovedný dôvod nie je daný. Súd preto ďalej skúmal, či označený dôvod výpovede z pracovného pomeru bol daný, či dôvod uvedený vo výpovedi obstoje ako výpovedný dôvod, nakoľko zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov výslovne uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce. Predpokladom platnej výpovede je existencia dôvodu v čase výpovede. To, či skutočne došlo k organizačnej zmene zakladajúcej dôvod výpovede, kto, kedy, akým rozhodnutím a o akých konkrétnych zmenách rozhodol a či tieto zmeny existovali v čase výpovede, je vecou dokazovania o existencii použitého výpovedného dôvodu.

60. Vzhľadom na dôvod uvedený v predmetnej výpovedi zo dňa 7.1.2020 súd vychádzal z ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorý obsahuje výpovedný dôvod spočívajúci v tzv. vnútorných organizačných zmenách, ktoré vyúsťujú do nadbytočnosti zamestnanca. Predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sú existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca, príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. 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. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. Nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ.

61. V danom prípade písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorého mal žalovaný stratiť možnosť naďalej zamestnávať žalobcu ako svojho zamestnanca a v dôsledku ktorého sa žalobca mal stať podľa žalovaného nadbytočným, predstavuje Rozhodnutie zamestnávateľa o iných organizačných zmenách č. 1/2019 účinné od 1.9.2019, ktorým bola okrem iného zrušená pôvodná funkcia žalobcu „Vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb“ a zároveň vznikla nová funkcia „Vedúci odboru právneho a klientskeho centra“. V zmysle vyjadrenia žalovaného išlo o komplexnú zmenu na pracovisku, v rámci ktorej došlo k reálnej zmene štruktúry jednotlivých organizačných útvarov. Zároveň však potvrdil, že sa zrušili pôvodné funkcie (pracovné miesta) vedúcich oddelení a vytvorili sa nové funkcie (pracovné miesta) vedúcich odborov.

62. I keď súd v konaní o žalobe o určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, ale iba skutočnosťou, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Podstatnou otázkou pre rozhodnutie bolo preto posúdenie toho, v čom spočívala organizačná zmena u žalovaného prijatá rozhodnutím č. 1/2019 a

následne toho, či táto organizačná zmena odôvodňuje použitie výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t. j. či sa organizačnou zmenou zamestnanec stal nadbytočným a či prijatá organizačná zmena je v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou žalobcu.

63. Po vykonanom dokazovaní dospel súd k záveru, že žalovaný (ktorý bol v tejto časti nositeľom dôkazného bremena) nepreukázal nadbytočnosť žalobcu a teda ani príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a jeho nadbytočnosťou. Nemožno hovoriť o nadbytočnosti žalobcu aj z dôvodu, že v konaní bolo samotným žalovaným uvedené a nesporné, že žalovaný po prijatí rozhodnutia o iných organizačných zmenách, na základe ktorého sa mal stať žalobca nadbytočným, vyhlásil v období od 13.9.2019 do 7.10.2019 (počas trvania práceneschopnosti žalobcu a trvania pracovného pomeru žalobcu), výberové konanie na pozíciu Vedúci odboru právneho a klientskeho centra. Z dokazovania vyplynulo, že rozdielnosť pracovných náplní zrušenej pracovnej pozície žalobcu a novovytvorenej pracovnej pozície je minimálna a žalobca spĺňal predpoklady na výkon práce na tejto pracovnej pozícii. Je tak zrejmé, že žalovaný aj po predmetnej organizačnej zmene potreboval práce vykonávané žalobcom, nestal sa nadbytočným, nedošlo ani k zníženiu počtu zamestnancov žalovaného, čím nebola splnená podmienka pre platnosť výpovede.

64. Súd sa vzhľadom na uvedený záver nezaoberal podrobne ďalšími možnými dôvodmi neplatnosti predmetnej výpovede, keďže by to už nemohlo mať vplyv na rozhodnutie súdu, avšak podotýka, že novovzniknutú pracovnú pozíciu Vedúceho odboru právneho a klientskeho centra žalovaný žalobcovi nesporné neponúkol, aj keď bola po prijatí organizačných zmien obsadzovaná. V tejto súvislosti súd poukazuje aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/39/2003 v zmysle ktorého, pokiaľ by žalovaný takto konal voči žalobcovi z dôvodu jeho momentálne nepriaznivého zdravotného stavu (v tom istom čase a mieste odlišne ako voči iným zamestnancom) nevytvoril žalobcovi rovnakú možnosť prijať osobné rozhodnutie v situácii, ktorá nastala po rozhodnutí o organizačnej zmene a konaní žalovaného by tak malo znaky diskriminácie a rozporu so zásadou rovnakého zaobchádzania.

65. Výpoveďou svedka P. V. bolo navyše potvrdené, že došlo len k premenovaniu oddelení na odbory a čiastočne k zmene názvov niektorých odborov oproti pôvodným oddeleniam, pričom predmetná organizačná zmena vykonaná žalovaným bola účelová, aj keď nie mierená proti konkrétnym zamestnancom, avšak s cieľom obsadenia novovzniknutých pracovných pozícií konkrétnymi osobami.

66. Súd pritom poukazuje na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 27.04.2004, sp. zn. 21Cdo 2204/2003, podľa ktorého „v prípade, že rozhodnutím zamestnávateľa (príslušného orgánu), poprípade jeho realizáciou u zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ako uvedené ciele a že teda zamestnávateľ (príslušný orgán) len predstieral prijatie organizačného opatrenia (zmenu svojich úloh, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu), je potrebné bez ohľadu na to, ako svoje opatrenie označil - dôvodiť, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté.“

67. Rozhodnutie o organizačnej zmene musí mať za cieľ zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov, prirodzene vyvolané zmenou v organizácii zamestnávateľa. Súd má za to, že v danom prípade došlo len k premenovaniu útvarov a čiastočnej zmene náplne práce, avšak samotné miesto vedúceho právneho oddelenia/odboru zrušené nebolo. Súd poukazuje na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 12.04.2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004, podľa ktorého „o rozhodnutie o organizačnej zmene by u žalovanej mohlo ísť iba vtedy, keby jeho účelom (zmyslom) bolo zníženie stavu zamestnancov alebo zmena v ich kvalifikačnom zložení oproti stavu, ako ho predpokladala doterajšia "organizačná schéma" alebo do tej doby platný najvyššie prípustný stav jej zamestnancov; také opatrenie však žalovaná neprijala.“

68. V prípade, ak rozhodnutím zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ciele a že zamestnávateľ iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery, nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo môže mať dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania vysloveného právneho princípu o súlade (rozpore) pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi (porov. R 28/2009, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 33/2008).

69. Pri posudzovaní dôvodnosti žaloby v časti platnosti výpovede danej žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dospel súd k záveru, že žalovaný v konaní nepreukázal, že by sa žalobca na základe organizačnej zmeny č. 1/2019, v dôsledku ktorej mal byť so žalobcom skončený pracovný pomer, stal nadbytočným. Následkom organizačnej zmeny nebolo zníženie počtu zamestnancov. Žalovaný mal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, keďže aj po organizačnej zmene potreboval práce vykonávané žalobcom v pôvodnom rozsahu. Tým istým rozhodnutím zamestnávateľa došlo k zrušeniu a zároveň aj k vzniku pracovnej pozície s pracovnou náplňou, ktorú žalobca pre žalovaného vykonával a následne aj k jej obsadeniu. V danom prípade tak nebola splnená hmotnoprávna podmienka pre platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keďže žalobca sa nestal nadbytočných z dôvodov uvedených v predmetnej výpovedi.

70. V konaní bolo navyše preukázané, že pôvodná pracovná pozícia žalobcu nebola reálne zrušená, ale len premenovaná a rozhodnutie o iných organizačných zmenách č. 1/2019 nesledovalo zníženie počtu zamestnancov objektívne vyvolané zmenou organizácie práce s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Predmetnou organizačnou zmenou žalovaný sledoval aj iné ako ním uvádzané ciele, a to obsadenie zrušených a následne novovzniknutých pracovných miest konkrétnymi osobami a takého konanie je nevyhnutné posúdiť ako za konanie v rozpore s dobrými mravmi a preto je výpoveď z pracovného pomeru daná žalobcovi zneužitím práva a právnym úkonom v rozpore s dobrými mravmi bez existencie právne relevantného výpovedného dôvodu, ktorý je preto aj podľa § 39 Občianskeho zákonníka v spojení s § 13 ods. 3 Zákonníka práce neplatný.

71. Vychádzajúc z vyššie uvedeného, po zohľadnení všetkých okolností daného prípadu, aplikujúc zákonné ustanovenia vzťahujúce sa na danú vec, súd posúdil podanú žalobu v časti neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako dôvodnú, žalobe vyhovel a výrokom I. rozsudku určil, že výpoveď zo strany žalovaného zo dňa 7.1.2020 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce daná žalobcovi je neplatná a pracovný pomer žalobcu naďalej trvá.

72. Vzhľadom na to, že žalovaný so žalobcom neplatne skončil pracovný pomer výpoveďou a žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí (§ 79 ods. 1 Zákonníka práce).

73. Po určení neplatnosti výpovede danej žalobcovi posudzoval súd žalobcom uplatnený nárok na náhradu mzdy, ktorú si žalobca v zmysle zmeny žaloby uplatnil vo výške 1.773 Eur mesačne od 01.04.2020 až do času, kým mu žalovaný umožní pokračovať v práci.

74. Ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer nekončí a ostávajú mu zachované všetky práva a povinnosti plynúce z § 47 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi súčasne poskytnúť náhradu mzdy. Rozsah nároku na náhradu mzdy závisí od toho, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi svoje rozhodnutie o tom, aby ho ďalej zamestnával. Nárok na náhradu mzdy trvá až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

75. Súd mal v konaní za preukázané, že žalobca listom zo dňa 22.3.2020 oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, pretože výpoveď zo dňa 7.1.2020 považuje za neplatnú. Súd mal tiež za preukázané, že žalobca bol u žalovaného v čase výpovede zamestnaný ako Vedúci oddelenia právnych a klientskych služieb, pričom jeho plat bol určený oznámením o výške a zložení funkčného platu v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Pre účely určenia výšky náhrady mzdy súd vychádzal z priznaného funkčného platu žalobcu v čase skončenia pracovného pomeru, lebo podľa § 29 ods. 1 až 4 zákona č. 553/2003 Z. z. v čase dania výpovede sa na výpočet náhrady mzdy použije funkčný plat priznaný zamestnancovi podľa § 1 ods. 1, § 4 ods. 4 až 6 a § 30 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.. V danom prípade sa pri výpočte náhrady mzdy nepoužili ustanovenie § 134 a § 135 Zákonníka práce. V konaní bolo nesporné a preukázané, že funkčný plat žalobcu bol v danom čase v sume 1.773 Eur mesačne.

76. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za 36 mesiacov. Pokiaľ celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presiahol 12 mesiacov, môže súd za ďalšiu dobu povinnosť

zamestnávateľa na náhradu mzdy primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy vôbec nepriznať, avšak len na základe žiadosti zamestnávateľa, o čo žalovaný v tomto konaní nežiadal.

77. Súd mal v konaní za preukázané, že nárok žalobcu v časti náhrady mzdy od 1.4.2020 do 30.6.2022 je oprávneným žalobným návrhom a je možné mu v tejto časti vyhovieť. Žalobcovi v zmysle uvedeného vznikol nárok na náhradu mzdy za obdobie 27 mesiacov (od 1.4.2020 do 30.6.2022), v celkovej sume 47.871 Eur (27 mesiacov x 1.773 Eur).

78. Súd môže priznať náhradu iba takej mzdy, ktorá je splatná v čase vydaného súdneho rozhodnutia, pričom ju zásadne nemožno priznať ako opakujúcu sa dávku do budúcnosti - pre rozsudok je totiž určujúci stav v čase jeho vyhlásenia (viď rozsudok Krajského súdu v Nitre č.k. 8Co/55/2019 - 745 zo dňa 1.10.2020). V zmysle uvedeného súd vo výroku III. žalobu o náhradu mzdy zamietol v časti náhrady mzdy od vyhlásenia rozsudku „do času, kým žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci“.

79. Podľa § 262 ods. 1 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

80. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

81. V danej veci je potrebné zohľadniť to, že žalobca jednak požadoval určiť neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a jednak žiadal priznať náhradu mzdy. V nároku o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru bol žalobca plne úspešný, keď bolo rozhodnuté, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou bolo neplatné, a preto mu v tejto časti prináleží nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

82. Určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je základným nárokom zamestnanca, ktorý môže uplatniť na súde, od ktorého sa potom odvodzujú aj jeho prípadné ďalšie (peňažné) nároky s tým súvisiace. Keďže žalobca bol úspešný čo do právneho základu, t.j. čo do určenia neplatnosti výpovede, vznikol mu v tomto prípade zákonný nárok na náhradu mzdy. Rozhodnutie o výške nároku na náhradu mzdy závisí od úvahy súdu, ktorý posúdil v tejto časti dôvodnosť uplatňovaného nároku na náhradu mzdy čo do jeho výšky na základe konkrétnych skutkových zistení, týkajúcich sa danej veci. Možno tak uzavrieť, že žalobca mal plný úspech čo do základu uplatneného nároku, pričom výška plnenia v danom prípade závisela od úvahy súdu, preto zamietnutie žaloby v časti náhrady mzdy nebolo prejavom procesného úspechu žalovaného, ale dôsledkom úvahy súdu. (viď rozsudok Krajského súdu v Prešove sp.zn. 22CoPr/1/2021) Vychádzajúc z uvedeného bolo potrebné úspech strán sporu posúdiť ako celkový úspech žalobcu voči žalovanému v tomto konaní v rozsahu 100 %.

83. Podľa § 262 ods. 2 CSP, o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podľa § 355 ods. 1 CSP podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Piešťany.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP). Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné (§ 358 CSP). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 CSP).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, 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) (§ 363 CSP).

Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje a e) podpis (§ 127 ods. 1 CSP). Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcim konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania (§ 127 ods. 2 CSP). Podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte

rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil (§ 125 ods. 3 CSP).

Podľa § 365 ods. 1 až 3 CSP, odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 366 CSP, prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok), ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie.