

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 8Co/318/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1511209080
Dátum vydania rozhodnutia: 14. 02. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Vičková
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2017:1511209080.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Vičkovej a členov senátu JUDr. Moniky Holickej a JUDr. Ondreja Krajča v právnej veci žalobcu: F. Q. P., B. K. X, B., zastúpeného Mgr. Gordanou Dlhou, advokátkou, so sídlom Kocelova 9, Bratislava, proti žalovanému: Všeobecná zdravotná poisťovňa, a.s., so sídlom Panónska cesta 2, Bratislava - mestská časť Petržalka, IČO: 35 937 874, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava V, zo dňa 17. marca 2014, č.k. 43C/161/2011-212, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Žalovaný má nárok na náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania v celom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu, ktorou sa žalobca v znení jej doplnenia zo dňa 06.12.2011 a úpravy petitu žaloby zo dňa 29.05.2012 domáhal určenia neplatnosti výpovede zo dňa 21.10.2010 podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, určenia, že pracovný pomer trvá a náhrady mzdy za obdobie od 17.12.2010 do 30.06.2012 v sume 47.544,49 eur brutto a za každý ďalší mesiac v sume 3.088,95 eur brutto až do právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej, spolu s 9 % úrokom z omeškania ročne od 17.12.2010 až do zaplatenia. Rozhodol tak po doplnení dokazovania v zmysle právneho názoru odvolacieho súdu uvedeného v uznesení Krajského súdu v Bratislave č.k. 8Co/381/2012-147 zo dňa 30.04.2013, ktorým zrušil rozsudok súdu prvej inštancie zo dňa 18.06.2012 a vec mu vrátil na ďalšie konanie, a podľa ktorého sa stotožnil s názorom súdu prvej inštancie, že žalobca odvolaním z funkcie riaditeľa krajskej pobočky prestal spĺňať požiadavky uvedené v ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce, čím žalovanému vznikol dôvod na rozviazanie pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, keď aj podľa názoru odvolacieho súdu výpovedným dôvodom v zmysle týchto ustanovení je skutočnosť, že zamestnanec prestal spĺňať požiadavky, ktorými sú v zmysle § 42 ods. 2 Zákonníka práce voľba alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie. Odvolací súd však posúdil ako predčasný záver súdu prvej inštancie, že žalovaný preukázal, že v čase dania výpovede žalobcovi nemal iné voľné pracovné miesto a na tieto okolnosti uložil súdu prvej inštancie doplniť dokazovanie. V odôvodnení napadnutého rozhodnutia súd prvej inštancie uviedol, že dňa 13.10.2010 žalovaný osobne doručil žalobcovi písomné odvolanie z funkcie riaditeľa krajskej pobočky VŠZP a.s. v Bratislave a písomné podanie označené ako "Ponuka inej vhodnej práce", ktorých prevzatie žalobca odmietol podpísať. V uvedenom podaní žalovaný žalobcovi oznámil, že generálny riaditeľ ho dňa 13.10.2010 odvolal z funkcie riaditeľa krajskej pobočky VŠZP Bratislava, čím prestal spĺňať predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Keďže žalovaný nemá žiadne voľné pracovné miesto, či už na dobu neurčitú alebo určitú v mieste, ktoré bolo dohodnuté podľa pracovnej zmluvy ako miesto výkonu práce, nemôže dať ani ponuku inej vhodnej práce a z uvedených dôvodov bude skončenie pracovného pomeru riešené

výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce alebo dohodou z toho istého dôvodu. Vykonaným dokazovaním mal za preukázané, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 21.10.2010 žalobca prevzal dňa 08.11.2010, pričom mu bolo zároveň oznámené, že podnikový výbor OZ PPaP pri VŠZP, a.s. toto prerokoval v súlade s § 74 Zákonníka práce dňa 20.10.2010, výpovedná doba bola v súlade s § 62 Zákonníka práce 3 mesiace a začala plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po doručení výpovede (01.12.2010) a skončila sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, t.j. 28.02.2011. Žalobca písomným podaním zo dňa 17.12.2010 oznámil žalovanému, že výpoveď považuje za nezákonnú a dôvod v nej uvedený za právne nepodložený a účelový a uviedol, že trvá na ďalšom zamestnávaní a požiadal o zaradenie na pracovné miesto uvoľnené od 01.01.2011 po odchode F. A. Š., žalovaný mu však následne oznámil, že pracovné miesto po F. Š.A. bolo obsadené iným zamestnancom a na skončení pracovného pomeru výpoveďou trvá. Poukázal na to, že žalobca ako vtedajší riaditeľ Krajskej pobočky VŠZP a.s. Bratislava sa podieľal na príprave hromadného prepúšťania, a teda mal vedomosť aj o pracovných miestach určených na zrušenie, keď dňa 20.09.2010 mu bolo ako riadiacemu pracovníkovi žalovaného doručené oznámenie o úsporných opatreniach v počte zamestnancov, podľa ktorého predstavenstvo VŠZP dňa 20.09.2010 prijalo rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov, a to k 01.11.2010 maximálne o 340 pracovných miest, čo znamenalo realizovať vo VŠZP a.s. hromadné prepúšťanie; žalobca bol zároveň požiadaný o spracovanie návrhov zoznamu nadbytočných zamestnancov za jeho riadenú sekciu, pričom pri navrhovaní nadbytočných zamestnancov sa okrem iného malo zohľadniť najmä možné zníženie počtu prepúšťaných zamestnancov tým, že sa zrušia neobsadené pracovné miesta. Pokiaľ žalobca s poukazom na systemizáciu pracovných miest KP Bratislava k 21.09.2010 namietal, že žalovaný vykazoval celkom 3 neobsadené pracovné miesta, uviedol, že vykonaným dokazovaním žalovaný preukázal, a to predložením listinných dôkazov, že ku dňu 21.09.2010 evidoval len 2 neobsadené miesta, a to spracovateľ faktúr a správca registra ako neobsadený zástup p. A.. Miesto referenta ekonomických činností v tom čase voľné nebolo. Zo systemizácie pracovných miest KP Bratislava k 01.11.2010, ako aj zo zoznamu nadbytočných zamestnancov a zoznamu preradených zamestnancov zistil, že žalovaný zrušil k 01.11.2010 7 miest spracovateľa faktúr PZS, 1 miesto správca registra PZS a 1 miesto referenta ekonomických činností, v porovnaní so stavom k 01.07.2010. V prípade pozície spracovateľa faktúr PZS z počtu 7 miest bol so 4 zamestnancami ukončený pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, čo vyplýva zo zoznamu nadbytočných zamestnancov, 1 miesto zamestnanca prijatého na dobu určitú bolo zrušené a 1 zamestnankyňa bola preradená, pričom posledné miesto na tejto pozícii, na ktoré poukazoval žalobca, bolo taktiež zrušené. V prípade pozície správca registra PZS bola zamestnankyňa U. A., vtedy čerpajúca rodičovskú dovolenku, zaradená na zoznam nadbytočných zamestnancov, čím bolo zrušené aj neobsadené miesto na jej zástup. Na základe uvedeného mal za preukázané, že žalobcom uvádzané 3 voľné pracovné miesta v čase pred daním výpovede neboli voľné, resp. boli rozhodnutím predstavenstva žalovaného určené na zrušenie v dôsledku zníženia počtu zamestnancov k 01.11.2010. Žalobca poukazoval aj na voľné pracovné miesto revízneho lekára v Trnave, ale v danom prípade bolo miesto výkonu práce, ako podstatná náležitosť v pracovnej zmluve, dohodnuté ako "Bratislava, krajská pobočka VŠZP, a.s." a vzhľadom na to konštatoval, že žalovaný nemal povinnosť ponúknuť toto voľné miesto žalobcovi, a ak mu ho aj ponúkol, urobil tak nad rámec zákonných podmienok splnenia ponukovej povinnosti a je tak bez relevancie akým spôsobom tak urobil, či ústne alebo písomne. Ako nedôvodnú posúdil aj námietku žalobcu, týkajúcu sa nedodržania kolektívnej zmluvy žalovaným, keď sa v zmysle čl. 15 bod 10 zaviazal, že so zamestnancom, ktorý dovŕšil fyzický vek 4 roky pred možnosťou uplatnenia nároku na starobný dôchodok a odpracoval vo VŠZP 7 rokov, rozviaže pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce len v prípade, ak ani po dôkladnom preskúmaní situácie nenájde iné riešenie. S poukazom na právny názor odvolacieho súdu považoval za ustálený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce z dôvodu, že žalobca sa nestal nadbytočným, jeho miesto nebolo zrušené, ale v dôsledku odvolania z funkcie riaditeľa krajskej pobočky prestal spĺňať predpoklady na výkon tejto funkcie a navyše žalovaný skončil pracovný pomer výpoveďou so žalobcom až po jeho povinnom prerokovaní s podnikovým výborom OZ PPaP pri VŠZP a.s., ako odborovou organizáciou zamestnancov žalovaného. Dospel preto k záveru, že žalovaný preukázal splnenie podmienky uvedenej v § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že žalovanému náhradu trov konania nepriznal s odôvodnením, že si náhradu trov neuplatnil, a ani mu žiadne trovy nevznikli.

2. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie v zákonom stanovenej lehote žalobca, žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vec mu vrátiť na nové konanie, alternatívne zmeniť a jeho návrhu

vyhovieť a žalovanému uložiť povinnosť nahradiť mu trovy konania. Namietal, že jeho odvolaním z funkcie riaditeľa krajskej pobočky VŠZP a.s. v Bratislave s účinnosťou od 13.10.2010 došlo k ukončeniu jeho pôsobenia u žalovaného ako riaditeľa krajskej pobočky, nie však k ukončeniu pracovného pomeru, pretože tento nebol založený pracovnou zmluvou po vymenovaní do funkcie, ale bol založený už pred vymenovaním riadnou pracovnou zmluvou dňa 24.01.1994. Vymenovaním do funkcie riaditeľa krajskej pobočky v Bratislave mu nevznikol pracovný pomer, a nemohol mu preto pracovný pomer ani zaniknúť odvolaním z funkcie riaditeľa, a nemohol preto žalovaný uviesť ako výpovedný dôvod ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 - zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2. Jeho odvolaním z funkcie riaditeľa došlo len k ukončeniu výkonu danej funkcie a žalovaný mu mal ponúknuť pracovné miesto, z ktorého bol do funkcie riaditeľa pobočky menovaný. Ďalej namietal, že dokladom systemizácia pracovných miest zamestnancov VŠZP krajskej pobočky Bratislava k 21.09.2010 preukázal, že už v čase pred jeho odvolaním boli v mieste jeho výkonu práce voľné 3 pracovné miesta, a to miesta spracovateľa faktúr, správcu registra PZS a referenta ekonomických činností, avšak žiadne z týchto miest mu nebolo ponúknuté a nebolo mu ponúknuté ani voľné pracovné miesto revízneho lekára v Trnave, a napriek týmto voľným pracovným miestam žalovaný listom zo dňa 13.10.2010 oznámil, že nemá pre neho žiadne voľné pracovné miesto a bude s ním ukončený pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce. Žalovaný podľa jeho názoru porušil hmotnoprávnu podmienku na ukončenie pracovného pomeru, upravenú v ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď iba vtedy, ak nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a nesplnením si tejto podmienky, ako aj ukončením pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce porušil žalovaný ustanovenia Zákonníka práce a ukončenie pracovného pomeru je preto neplatné. V prípade, ak žalovaný nemal pre neho po odvolaní z funkcie iné vhodné pracovné miesto, mal s ním ukončiť pracovný pomer pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu, že jeho pracovný pomer nevznikol vymenovaním do funkcie riaditeľa pobočky, ale vznikol pred jeho vymenovaním a ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce by bolo možné aplikovať podľa jeho názoru len v prípade, ak by pred vymenovaním za riaditeľa pobočky nebol v pracovnom pomere so žalovaným. Uviedol, že okrem toho, že preukázal, že v danom čase boli na pobočke 3 neobsadené pracovné miesta, v danom čase bol dlhodobo práceneschopný aj revízny lekár F.. Š. A., takže aj toto miesto bolo neobsadené. Namietal, že v konaní nebolo preukázané, či ním uvedené 3 voľné pracovné miesta boli skutočne zrušené a bola zamestnancom daná výpoveď a minimálne nebolo preukázané zrušenie pracovného miesta správcu registra PZS, kde zamestnankyňa A. bola na rodičovskej dovolenke, a že toto miesto bolo k 01.11.2010 zrušené. Podľa jeho názoru toto pracovné miesto v čase pred daním výpovede bolo neobsadené a malo byť ponúknuté. Ďalej namietal, že na jeho ukončenie pracovného pomeru sa vzťahuje bod 2 čl. 15 Kolektívnej zmluvy, upravujúce hromadné prepúšťanie a žalovaný bol preto povinný postupovať podľa § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce a podľa čl. 15 bodu 4 Kolektívnej zmluvy a ponúknuť mu pracovné miesto aj na iných pracoviskách a takým miestom bolo neobsadené miesto revízneho lekára v Trnave. Súd prvej inštancie sa s uvedenými ustanoveniami kolektívnej zmluvy nezaoberal napriek tomu, že sú právne významné pre posúdenie splnenia ponukovej povinnosti voľných pracovných miest.

3. Žalovaný vo svojom vyjadrení navrhol napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. Namietal, že žalobca v odvolaní neuviedol žiadne nové okolnosti a tvrdenia, ktorými by sa súd prvej inštancie nevysporiadal. Uviedol, že správne uplatnil výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce a nedôvodne žalobca namieta nesprávne použitý výpovedný dôvod, keď aj súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozhodnutia konštatoval, že odvolaním z funkcie riaditeľa pobočky pracovný pomer nezanikol, ale vznikol len výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, a aj podľa právneho názoru odvolacieho súdu neboli v danom prípade splnené zákonom stanovené predpoklady pre ukončenie pracovného pomeru so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce. Nesúhlasil ani s tvrdením žalobcu, že porušil hmotnoprávnu podmienku pre ukončenie pracovného pomeru, upravenú v § 63 ods. 2 Zákonníka práce, a poukázal na to, že v rámci ponukovej povinnosti bol povinný ponúknuť mu iné zamestnanie podľa miesta, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, čo v danom prípade bolo v Bratislave, pričom nad rámec jeho zákonných povinností ponúkol žalobcovi aj miesto v Trnave, ktoré žalobca neprijal. Nesúhlasil ani s námietkami žalobcu, týkajúcimi sa nedodržania ustanovení kolektívnej zmluvy, keď prvoinštančný súd sa v odôvodnení zaoberal aj otázkou rozviazania pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý dovŕšil fyzický vek 4 roky pred možnosťou uplatnenia nároku na starobný dôchodok a odpracoval u odporcu 7 rokov a viac, a v súlade s kolektívnou zmluvou konštatoval, že

uvedené ustanovenie sa týka rozviazania pracovného pomeru
v § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce.

z dôvodov uvedených

4. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací rozsudkom zo dňa 21.04.2015 č.k. 8Co/538/2014-236 potvrdil napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny, keď v celom rozsahu sa stotožnil s vyhodnotením vykonaných dôkazov súdom prvej inštancie, s právnym posúdením veci súdom prvej inštancie, ako aj s odôvodnením napadnutého rozsudku.

5. V dôsledku dovolania podaného žalobcom proti rozsudku odvolacieho súdu, Najvyšší súd SR uznesením zo dňa 29.júna 2016 sp.zn. 5Cdo 1239/2015 zrušil rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 21. apríla 2015 sp.zn. 8Co 538/2014 a vec mu vrátil na ďalšie konanie z dôvodu, že dospel k záveru, že žalobcovi bola odňatá možnosť konať pred súdom, keď z obsahu spisu vyplýva, že k odvolaniu žalobcu sa písomne vyjadril žalovaný podaním zo dňa 14. júla 2014, zo spisu však nevyplýva, že by toto vyjadrenie žalovaného, ktorého súčasťou bola skutková a právna argumentácia, bolo doručené žalobcovi. Žalobca nemal možnosť dozvedieť sa o tomto vyjadrení a prípadne sa k nemu aj vyjadriť.

6. Odvolací súd v ďalšom konaní v zmysle právneho názoru dovolacieho súdu, ktorým je v ďalšom konaní viazaný, doručil žalobcovi vyjadrenie žalovaného k odvolaniu. Žalobca sa k vyjadreniu žalovaného vyjadril písomným podaním doručeným súdu dňa 21.11.2016, v ktorom zotrval na svojich námietkach, že ak žalobcovi nebol pracovný pomer založený podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce vymenovaním do funkcie riaditeľa, nemohol byť pre ukončenie pracovného pomeru použitý výpovedný dôvod § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce - t.j. zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Odvolaním z funkcie riaditeľa pobočky došlo len k ukončeniu výkonu danej funkcie a žalovaný sa mal so žalobcom dohodnúť na inej, pre zamestnanca vhodnej práci, žalovaný si však túto povinnosť nesplnil. Poukázal na to, že L. Z. vo svojej správe zo dňa XX.XX.XXXX uverejnil článok s názvom "J. G., ktorý skončil pre zmluvy Q. K. T., zostal v poisťovni ako radový referent". V článku je oznámené, že aj keď G. už poisťovňu nevedie, stále v nej pracuje. L. Z. to potvrdila všeobecná zdravotná poisťovňa. Vysvetľuje to tým, že G. odchodom z funkcie riaditeľa mu nezanikol pracovný pomer "X. G. je naďalej zamestnancom VŠZP", povedala hovorkyňa X. B.. V poisťovni pracuje ako samostatný referent na pozícii metodik - analytik". Rovnako postupoval žalovaný aj v prípade ďalších zamestnancov menovaných do riadiacich funkcií; podľa článku L. Z. I. L. XX.XX.XXXX v článku "B. J.L. Š. X. V. ostáva v poisťovni aj pri novom vedení" sa uvádza, že "bývalý šéf štátnej VŠZP F. V. ostane pracovať v poisťovni. V. sa vráti na pracovnú pozíciu, ktorú zastával pred menovaním do funkcie generálneho riaditeľa. Je teda opäť riaditeľom sekcie ekonomiky štátnej poisťovne. Bývalá členka predstavenstva T. B. pracuje ako expert na sekcii nákupu zdravotnej starostlivosti a bývalá členka predstavenstva V. A.Á. ako právnička na právnom odbore". Uvedenými článkami preukázal podľa jeho názoru, že žalovaný mal rovnako postupovať aj vo vzťahu k nemu. Naďalej trval na tom, že mu nebolo ponúknuté voľné miesto v Trnave a namietal, že systemizáciou pracovných miest zamestnancov VŠZP Krajskej pobočky Bratislava k 21.09.2010 preukázal, že už v čase pred jeho odvolaním boli v mieste výkonu práce žalobcu voľné 3 pracovné miesta, a to miesto spracovateľa faktúr, miesto správcu registra PZS a miesto referenta ekonomických činností, avšak žiadne z týchto miest mu nebolo ponúknuté. Podľa jeho názoru, ak žalovaný oznámil, že nemá pre žalobcu po odvolaní z funkcie iné vhodné pracovné miesto, mal s ním ukončiť pracovný pomer pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Poukázal na to, že v danom čase bol dlhodobo práceschopný aj revízny lekár F.. Š. A., takže aj toto miesto nebolo obsadené a pokiaľ poukázal na neobsadené tri pracovné miesta, nebolo v konaní preukázané, či tieto miesta boli skutočne zrušené a bola zamestnancom daná výpoveď. Namietal, že na jeho ukončenie pracovného pomeru sa vzťahuje bod 2 čl. 15 Kolektívnej zmluvy, upravujúce hromadné prepúšťanie, a žalovaný bol preto povinný postupovať podľa § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce a podľa čl. 15 bodu 4 Kolektívnej zmluvy a ponúknuť mu pracovné miesto aj na iných pracoviskách a takým miestom bolo neobsadené miesto revízneho lekára v Trnave. Súd prvej inštancie sa v odôvodnení napadnutého rozhodnutia s predmetnými ustanoveniami kolektívnej zmluvy a s jeho argumentáciou nevyporiadal.

7. Žalovaný vo svojom vyjadrení navrhol rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu potvrdiť a uviedol, že sa v celom rozsahu pridrižiava rozsudku súdu prvej inštancie zo dňa 17.03.2014 sp.zn. 43C/161/2011 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 8Co/538/2014 zo dňa 21.04.2015 a poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu SR č.k. 5Cdo 1239/2015, ktorým bol zrušený rozsudok odvolacieho súdu len z toho dôvodu, že žalobcovi nebolo umožnené vyjadriť sa k

vyjadreniu žalovaného k odvolaniu. Uvedol, že žalobca vo svojom vyjadrení neuviedol žiadne nové právne skutočnosti, týkajúce sa prejednávanej veci, pričom argumenty, ktoré žalobca uvádza vo svojom písomnom vyjadrení vo vzťahu k bývalým riaditeľom žalovaného, nesúvisia s prejednanou vecou.

8. Odvolací súd; s poukazom na § 470 ods. 1, 2 zákona č. 160/2015 Z.z., Civilný sporový poriadok (ďalej len "CSP") účinného od 01.07.2016; preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v medziach uplatnených odvolacích dôvodov, ktorými je viazaný (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario v spojení s § 219 ods. 3 CSP) v súlade s právnym názorom dovolacieho súdu uvedeným v uznesení Najvyššieho súdu SR sp.zn. 5Cdo 1239/2015 zo dňa 29.júna 2016 doručil vyjadrenie žalovaného žalobcovi a umožnil vyjadriť sa k tomuto vyjadreniu a viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP), dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je vecne správny.

9. V prejednávanej veci súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v dostatočnom rozsahu potrebnom na zistenie skutočností, rozhodujúcich pre posúdenie dôvodnosti žaloby, ktorou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti výpovede zo dňa 21.10.2010 podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, určenia, že pracovný pomer trvá a náhrady mzdy špecifikovanej v petite žaloby, keď doplnil dokazovanie v súlade s právnym názorom odvolacieho súdu uvedeným v uznesení Krajského súdu v Bratislave č. k. 8Co/381/2012-147 zo dňa 30.04.2013, ktorým zrušil rozsudok súdu prvej inštancie zo dňa 18.06.2012 a vec mu vrátil na ďalšie konanie za účelom doplnenia dokazovania na zistenie, či žalovaný mal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať. Vykonané dôkazy vyhodnotil v súlade so zásadami vyplývajúcimi z ust. § 132 O.s.p. a na základe vykonaného dokazovania dospel k správne skutkovému zisteniu, že žalovaný v čase dania výpovede žalobcovi nemal iné voľné pracovné miesto, a nemal teda možnosť žalobcu ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce; vec posúdil správne, keď na daný prípad aplikoval ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré aj správne vyložil v súlade s ustálenou súdnou a výkladovou praxou a dospel k správne právnemu záveru, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi je preto platná aj z hľadiska splnenia si ponukovej povinnosti žalovaným a svoje dôvody vedúce k zamietnutiu žaloby žalobcu aj náležite v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z § 157 ods. 2 O.s.p. odôvodnil, pričom sa dôsledne vysporiadal so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami, podstatnými pre právne posúdenie veci, ako aj so všetkými relevantnými argumentmi sporových strán a posúdil opodstatnenosť všetkých právne a skutkovo relevantných námietok strán súvisiacich s predmetom konania.

10. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011, 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.

11. V konaní pred súdom prvej inštancie bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že pracovný pomer medzi stranami vznikol uzavretím pracovnej zmluvy dňa 24.01.1994, ktorá bola nahradená pracovnou zmluvou zo dňa 01.07.2005 a na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy vykonával žalobca s účinnosťou od 07.12.2006 druh práce - hlavný manažér krajskej pobočky - riaditeľ krajskej pobočky. Následne bol žalobca generálnym riaditeľom odvolaný z funkcie riaditeľa krajskej pobočky, s účinnosťou dňom 13.10.2010, dekrétom zo dňa 13.10.2010 č. Z 777456/2010. Žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou zo dňa 21.10.2010, v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, z dôvodu, že žalobca prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce a skončenie pracovného pomeru výpoveďou prevzal žalobca dňa 08.11.2010.

12. Pri posudzovaní platnosti výpovede zo dňa 21.10.2010 súd prvej inštancie vychádzal; v súlade s ust. § 226 O.s.p.; z právneho názoru odvolacieho súdu, uvedeného v uznesení č. k. 8Co/381/2012-147 zo dňa 30.04.2013, ktorý sa stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že žalobca odvolaním z funkcie riaditeľa krajskej pobočky prestal spĺňať požiadavky uvedené v ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce, čím pracovný pomer žalobcu nezanikol, ale vznikol výpovedný dôvod podľa

§ 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, ktorým je skutočnosť, že zamestnanec prestal spĺňať požiadavky, ktorými sú v zmysle § 42 ods. 2 Zákonníka práce voľba alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie, pričom za požiadavku v zmysle uvedeného ustanovenia nemožno považovať založenie pracovného pomeru s týmto zamestnancom pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní, keď v tejto časti uvedené ustanovenie len upravuje režim vzniku pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý ešte pred uzavretím pracovnej zmluvy splnil zákonom stanovené predpoklady pre vykonávanie funkcie. Z toho dôvodu je bez právneho významu skutočnosť namietaná žalobcom, že jeho pracovný pomer bol založený už pred vymenovaním do funkcie riaditeľa krajskej pobočky. Odvolací súd sa v odôvodnení rozhodnutia vysporiadal aj s námietkami žalobcu, týkajúcimi sa povinnosti žalovaného ponúknuť žalobcovi miesto revízneho lekára a použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, a dospel k záveru, že žalovaný nemal povinnosť ponúknuť žalobcovi miesto revízneho lekára, pretože na tento druh práce žalobca v čase jeho odvolania z funkcie riaditeľa pobočky nemal uzavretú pracovnú zmluvu, pretože v tejto časti bola pracovná zmluva zo dňa 01.07.2005 zmenená dohodou zo dňa 07.12.2006 a konštatoval, že v danom prípade neboli splnené zákonom stanovené predpoklady pre použitie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, pretože žalobca sa nestal nadbytočným, keď jeho miesto nebolo zrušené, a nebola teda daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu, ale žalobca v dôsledku odvolania z funkcie riaditeľa krajskej pobočky prestal spĺňať predpoklady pre výkon tejto funkcie.

13. Z uvedeného právneho názoru odvolacieho súdu vyplýva, že súd prvej inštancie správne ustálil existenciu výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, a nie sú preto dôvodné námietky žalobcu, uvedené v jeho odvolaní, týkajúce sa použitia nesprávneho výpovedného dôvodu žalovaným, resp. použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ako aj námietky týkajúce sa povinnosti žalovaného ponúknuť žalobcovi miesto revízneho lekára.

14. Odvolací súd nariadil súdu prvej inštancie doplniť dokazovanie len na okolnosti, týkajúce sa splnenia ponukovej povinnosti žalovaného v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, a to najmä na zistenie, či skutočne došlo k zrušeniu neobsadených pracovných miest uvedených v Systemizácii pracovných miest zamestnancov VŠZP Krajskej pobočky Bratislava k 21.09.2010 - Zoznam nadbytočných zamestnancov Krajskej pobočky Bratislava v súlade s rozhodnutím žalovaného o znížení počtu zamestnancov s účinnosťou k 01.11.2010, podľa ktorého pri navrhovaní nadbytočných zamestnancov malo byť okrem iného zohľadnené i možné zníženie počtu prepúšťaných zamestnancov s tým, že sa zrušia neobsadené pracovné miesta.

15. Súd prvej inštancie postupoval v súlade s uvedenými pokynom odvolacieho súdu, keď v ďalšom konaní, po doplnení dokazovania, posudzoval platnosť výpovede už len z hľadiska splnenia si ponukovej povinnosti žalovaným podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

16. Súd prvej inštancie v ďalšom konaní správne zameral dokazovanie na zistenie, či v čase dania výpovede žalobcovi boli u žalovaného neobsadené pracovné miesta, uvedené žalobcom podľa zoznamu zamestnancov Krajskej pobočky v Bratislave so stavom k 21.09.2010, a to pracovné miesta: spracovateľ faktúr PZS, správca registra PZS a referent ekonomických činností. Z listinných dôkazov predložených žalovaným správne zistil, že neobsadené bolo len 1 miesto spracovateľa faktúr na dobu neurčitú a 1 miesto správcu registra PZS, ale len ako neobsadené miesto počas MD a RD, avšak miesto referenta ekonomických činností neobsadené nebolo, čo preukázal žalovaný predložením Systemizácie pracovných miest zamestnancov VŠZP Krajskej pobočky Bratislava k 21.09.2010. Ďalej zo žalovaným predloženej Systemizácie plánovaných pracovných miest, platnej od 01.07.2010 a Systemizácie pracovných miest, platnej od 01.11.2010, správne zistil, že k 01.11.2010 došlo u žalovaného k zníženiu pracovných miest, a to o 7 miest spracovateľa faktúr PZS o 1 miesto správcu registra PZS a 1 miesto referenta ekonomických činností. Ďalej zo zoznamu zamestnancov príslušných organizačných útvarov KP Bratislava k 01.11.2010 vyplýva, že plánované znížené počty zamestnancov uvedených profesií boli po hromadnom prepúšťaní dodržané, pričom súd prvej inštancie sa v odôvodnení napadnutého rozhodnutia vysporiadal so všetkými pracovnými miestami, predstavujúcimi rozdiel k 01.11.2010 oproti stavu platnému k 01.07.2010, pri posudzovaní voľných pracovných miest a zisťovaní, ktoré z pracovných miest boli zrušené, správne vychádzal aj z predloženého zoznamu nadbytočných zamestnancov a na základe predložených listinných dôkazov správne dospel k záveru, že miesto spracovateľa faktúr PZS, uvádzané žalobcom ako neobsadené, bolo zrušené, pričom poukázal aj na zrušenie ďalšieho obsadeného miesta

na dobu určitú, ďalej na preradenie 1 zamestnankyne na OZP a na ukončenie pracovného pomeru so 4 zamestnancami v rámci hromadného prepúšťania a správne tiež dospel k záveru, že zrušené bolo aj miesto správcu registra PZS, keď zamestnankyňa, ktorá bola na MD a následne na RD, a nebola nikým zastupovaná, bola zaradená na zoznam nadbytočných zamestnancov. Súd prvej inštancie správne vyhodnotil predložené listinné dôkazy a z vykonaného dokazovania vyvodil správny skutkový záver, že žalobcom uvádzané 3 voľné pracovné miesta v čase pred daním výpovede neboli voľné, resp. boli rozhodnutím predstavenstva žalovaného určené na zrušenie v dôsledku zníženia počtu zamestnancov k 01.11.2010, na základe ktorého správne skutkovo ustálil, že žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a dospel k správne právnemu záveru, že v danom prípade bola splnená aj zákonom stanovená podmienka platnosti výpovede v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Správne poukázal na to, že vzhľadom na dohodnuté miesto výkonu práce so žalobcom v pracovnej zmluve nemal žalovaný povinnosť ponúknuť mu miesto revízneho lekára v Trnave, a pokiaľ ide o žalobcom namietané nedodržanie kolektívnej zmluvy žalovaným v čl. 15 bod 10, týkajúceho sa rozviazania pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce, správne poukázal na to, že v danom prípade bol ustálený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce a uvedené ustanovenie kolektívnej zmluvy nemožno použiť, keďže žalobca sa nestal nadbytočným.

17. Súd prvej inštancie logicky vysvetlil postup, na základe ktorého k svojim skutkovým záverom, na základe vykonaných dôkazov dospel, a odvolací súd nezistil, že by súd prvej inštancie považoval za zistené niečo, čo sa v spise nenachádzalo, resp. že by opomenul niečo podstatné, čo z obsahu spisu vyplývalo, alebo že by v jeho úvahách existovali logické rozpory. Len odlišný názor žalobcu na to, ktoré skutočnosti treba mať na základe akých dôkazov za preukázané, príp. či vykonané dôkazy postačujú na preukázanie relevantných skutočností, nie je, s ohľadom na zásadu voľného hodnotenia dôkazov (§ 132 O.s.p.), spôsobilý spochybníť správnosť skutkových záverov, ku ktorým došiel súd prvej inštancie na základe výsledkov ním vykonaného dokazovania.

18. Odvolací súd sa preto v celom rozsahu stotožnil s vyhodnotením vykonaných dôkazov súdom prvej inštancie, s právnym posúdením veci súdom prvej inštancie, ako aj s odôvodnením napadnutého rozsudku, majúcim všetky zákonom stanovené náležitosti podľa § 157 ods. 2 O.s.p. Obsah odvolania žalobcu nie je spôsobilý; z hľadiska ním uplatnených odvolacích dôvodov; spochybníť správnosť záverov súdu prvej inštancie, keď ani v odvolacím konaní neboli zistené také nové rozhodujúce skutočnosti alebo dôkazy, ktoré by mali za následok zmenu skutkového stavu alebo by spochybnili správnosť právnych záverov, na ktorých súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie.

19. Vzhľadom na vyčerpávajúce odôvodnenie súdu prvej inštancie stupňa by odvolací súd posudzovaním odvolacích námietok žalobcu už len opakovane potvrdil správnosť záverov súdu prvej inštancie, ktorý po dôkladnej úvahe vydal svoje rozhodnutie v súlade s platnou právnou úpravou. Žalobca len zopakoval skutočnosti, na ktoré poukázal, a ktoré odprezentoval aj pred súdom prvej inštancie, pričom na dôkladnom zvážení a správnom vyhodnutí aj týchto skutočností a tvrdení spočíva prvoinštančný súd vydaný rozsudok.

20. Žalobca vo svojom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného k odvolaniu uviedol námietky totožné s jeho námietkami uvedenými v odvolaní proti rozsudku súdu prvej inštancie, ktoré odvolací súd posúdil ako nedôvodné, a pokiaľ poukázal na novinové články, týkajúce sa bývalých riaditeľov žalovaného, ktorý aj po odchode z funkcie zostali u žalovaného pracovať, tieto s prejednávanou vecou nesúvisia, pretože rozhodujúce je, či v čase dania výpovede konkrétnemu zamestnancovi boli u žalovaného neobsadené pracovné miesta, a teda či v tom konkrétnom čase mal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, pričom v tomto konaní bolo dokazovanie vykonané za účelom zistenia voľných pracovných miest u žalovaného v čase dania výpovede žalobcovi a nie je rozhodujúce, pre posúdenie platnosti výpovede, danej žalovaným žalobcovi, či v čase odvolania z funkcie iných bývalých riaditeľov žalovaného, mal žalovaný možnosť týchto iných bývalých riaditeľov ďalej zamestnávať a na tieto skutočnosti ani nemožno vykonávať dokazovanie v tomto konaní, keďže sa netýkajú splnenia zákonom stanovených podmienok platnosti výpovede danej žalovaným žalobcovi.

21. Z uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

22. O náhrade trov odvolacieho a dovolacieho konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP a podľa § 453 ods. 3 CSP tak, že žalovaný, ktorý mal úspech v konaní, má nárok na náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania v celom rozsahu.

23. Toto rozhodnutie bolo prijaté pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP). Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

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

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

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP). Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, alebo ak je dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).