

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 5CoPr/1/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8115224784
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 02. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gabriela Világiová
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2017:8115224784.1

Rozhodnutie

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Gabriely Világiovej a členov senátu JUDr. Jany Burešovej a JUDr. Karola Krochtu v právnej veci žalobcu: P. Z. D., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. XX/A, XXX XX E., právne zastúpený advokátskou kanceláriou JUDr. Lucia Jurgová, s.r.o., so sídlom Slnecná 33, 044 24 Poproč, IČO: 47 236 884 proti žalovanému: Mesto Prešov, Hlavná 73, 080 01 Prešov, právne zastúpený JUDr. Martinom Staroňom, advokátom so sídlom Hlavná 89, 080 01 Prešov, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Prešov, č. k. 10Cpr/5/2015-228 zo dňa 07.07.2016, takto

rozhodol:

Zrušuje rozsudok súdu prvej inštancie a vec vracia na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu zamietol a zaviazal žalobcu nahradiť žalovanému trovy konania v rozsahu 100% (i keď správne malo byť rozhodované o nároku na náhradu trov konania).

2. Svoje rozhodnutie právne odôvodnil ustanoveniami § 61 ods. 1, § 63 ods. 1 písm. b/, § 63 ods. 2, § 77, § 240 ods. 9, 10 Zákonníka práce, výrok o trovách konania ustanoveniami § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1,2 CSP.

3. Vychádzal zo zistenia, že počet zamestnancov žalovaného osciloval v rozhodnom období rokov 2013 - 2015 v rozpätí od 235 do 242 zamestnancov, pričom súd poukazuje na judikatúru (R 57/1968), podľa ktorej nie je rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť pracovníka podmienené absolútnym znížením počtu pracovníkov, naopak môže k nemu dôjsť aj pri zvyšovaní počtu pracovníkov; organizácii nezáleží totiž len na počte pracovníkov, ale tiež na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie, pričom na tento fakt poukázal žalovaný vo svojom písomnom stanovisku. Je vecou zamestnávateľa, akým spôsobom sa bude snažiť zefektívniť celový výkon práce, z čoho nepochybne vyplýva aj možnosť meniť organizačnú štruktúru riadiacu jednotlivé procesy. Z výpovedí svedkov jednoznačne vyplynulo, že došlo k zmene riadenia zo štvorstupňového na trojstupňové, z čoho vyplynuli efektívnejšie pracovné procesy u žalovaného - zamestnávateľa. Žalobca správne uvádzal, že žalovaný mu mohol do uskutočnenia výberových konaní dočasne ponúknuť pracovné miesto vedúceho zamestnanca, avšak išlo o fakultatívnu možnosť žalovaného ako zamestnávateľa ponúknuť mu toto miesto, nie obligatórne danú povinnosť. Navyše je potrebné akcentovať tiež fakt, že v čase doručenia výpovede zamestnancovi - žalobcovi, t. j. 9.4.2015 žalovaný nedisponoval voľným pracovným miestom vedúceho odboru ekonomiky a podnikania, teda ho ani nemohol na obdobie 6 mesiacov ponúknuť žalobcovi, pretože nové miesta vedúcich oddelení v čase podania výpovede neboli voľnými pracovnými miestami, pretože boli obsadené zamestnancami mesta na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy od 1.3.2015. Napokon nič nenasvedčuje skutočnosti, že výberového konania sa nemohol zúčastniť aj žalobca. Súd sa zaoberal tiež novinovým článkom „Ktoré hlavy padnú“, na ktorý poukazovala právny zástupkyňa žalobcu, avšak dospel k názoru, že v článku boli prezentované subjektívne úvahy a postrehy novinára, pričom vo vzťahu k žalovanému tam bolo uvedené, že „šéfa financií Z. D. (žalobca) budúca

primátorka z poslaneckých lavíc kritizovala, svoj post asi neustojí“. Nemožno preto dávať do súvisu skončenie pracovného pomeru žalobcu s názorom autora článku. Potrebné je ešte zdôvodniť žalobcom namietanú existenciu úspory nákladov na mzdách a platoch žalovaného po organizačných zmenách podľa stanoviska hlavného kontrolóra, k čomu súd konštatuje, že zo svedeckej výpovede svedka S.. K. vyplynulo, že k zvýšeniu mzdových nákladov o 276.000 eur v roku 2014 došlo preto, že sa vykonali valorizácie všetkých miezd o 3 %, došlo taktiež k vyplateniu mzdy P. G., ktorý nemohol vykonávať svoju funkciu hlavného kontrolóra Mesta Prešov za celý rok 2014 ako aj časť roka 2015 a taktiež koncom roka 2015 to bola položka odmeny zamestnancov, teda celkové navýšenie týchto prostriedkov bolo spôsobené objektívnymi okolnosťami, nie organizačnou zmenou. K otázke nesúhlasu odborovej organizácie Parita s výpoveďou zamestnanca - žalobcu súd uvádza, že v danom prípade žalobca, ktorý bol zakladateľom tejto odborovej organizácie neudelil súhlas k výpovedi prakticky sám pre seba ako zamestnanca. Samotný žalobca vo svojej výpovedi na pojednávaní 11.5.2016 uviedol, že tieto odbory vznikli z dôvodu účinnej obrany voči personálnym zmenám, teda vzhľadom na dve už existujúce odborové organizácie u tohto zamestnávateľa bolo založenie odborovej organizácie Parita podľa názoru súdu účelové, čo napokon nepoprel ani sám žalobca. V zmysle § 240 ods. 10 druhá veta Zákonníka práce, ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné, aj napriek odmietnutiu udelenia súhlasu odborovou organizáciou. Napokon sa súd zaoberal tzv. ponukovou povinnosťou zamestnávateľa - žalovaného vo vzťahu k žalobcovi. Je nesporné, že žalovaný reálne ponúkol žalobcovi 14 pracovných pozícií, pričom na každý z týchto ponukových listov s možnosťou „som ochotný/nie som ochotný prejsť na zamestnávateľom ponúknutú vyššie uvedenú inú vhodnú prácu s uvedenými podmienkami“ reagoval žalobca tak, že je ochotný prejsť na inú ponúknutú prácu s dovetkom „okrem mzdových - požadujem minimálne mesačnú mzdu spolu : 2.000 eur, podľa poriadku odmeňovania je moja požiadavka legitímna“. Žalovaný ponúkol žalobcovi ponuky práce s mzdovým ohodnotením na jednotlivých ponukách od 1.080,31 eur do 1.600,27 eur, pričom žalobca vo svojej výpovedi na pojednávaní 11.5.2016 uviedol, že jeho mzda predstavovala 2.500 eur, preto vzhľadom na svoje skúsenosti považuje požiadavku na mzdu 2.000 eur za legitímnu. Súd je toho názoru, že vzhľadom na podmieňovanie ochoty žalobcu prejsť na inú vhodnú prácu mzdovými požiadavkami podľa predstavy žalobcu nie je možné považovať za jeho akceptáciu pracovnej ponuky inej vhodnej práce, keďže žalobca síce akceptoval ponuku, nie však jej mzdové ohodnotenie, ktoré bolo integrálnou súčasťou tejto ponuky práce. Z vyššie uvedených dôvodov mal súd za to, že je potrebné žalobný návrh žalobcu zamietnuť.

4. Proti tomuto rozsudku v celosti podal odvolanie žalobca poukazujúc na § 365 ods. 1 písm. b/, e/, f/, h/ CSP. V dôvodoch uviedol, že:

„A/ Námiетка nedostatočného odôvodnenia rozhodnutia, námiетка nedostatočného vysporiadania sa s relevantnými námietkami účastníka konania - žalobcu

Žalobca v konaní namieta, že súd sa v konaní vôbec nevysporiadal so všetkými relevantnými námietkami účastníka konania, s predloženými listinnými dôkazmi, ani so všetkými relevantnými tvrdeniami žalobcu obsiahnutými v žalobe a v písomných vyjadreniach žalobcu. V odôvodnení napadnutého rozhodnutia nie je zmienka o tom, akým spôsobom súd vyhodnotil listinné dôkazy predložené žalobcom v písomnom vyjadrení zo dňa 01.07.2016, najmä Obsah Stanoviska hlavného kontrolóra, Stanovisko hlavného kontrolóra mesta Prešov P. B. G., S.. K návrhu záverečného účtu mesta Prešov za rok 2015 zo dňa 16.05.2016, ktorému súd v konaní vôbec nevenoval pozornosť, pričom naopak, tvrdenia svedka S.. K. uvedené v jeho svedeckej výpovedi, ktoré neboli ničím podložené ani preukázané, najmä vo vzťahu k otázke o počte zamestnancov pred organizačnou zmenou a po nej, ktoré sú v zjavnom rozpore s uvedeným písomným Stanoviskom hlavného kontrolóra, ako aj tvrdenia uvedeného svedka o tom, prečo došlo k nárastu mzdových nákladov v roku 2015, t.j. po organizačnej zmene o sumu 276.084,- Eur v porovnaní s čerpaním v roku 2014, ktoré svedok odôvodňoval valorizáciou všetkých miezd o 3 % a k vyplateniu mzdy Ing. G. za obdobie celého roka 2014 a časti roka 2015 a položkou odmeny, súd bez akéhokoľvek preukázania týchto tvrdení a podloženia uvedených tvrdení relevantnými podkladmi považoval za preukázané, keď v bode 12 odôvodnenia napadnutého rozhodnutia uvádza, citujem: „pričom z výpovedí svedkov bolo zrejmé, že došlo aj k zvýšeniu efektivity práce ak k zníženiu mzdových nákladov“. Súd sa žiadnym spôsobom nevysporiadal s tým, že uvedená výpoveď svedka je v priamom rozpore so žalobcom predloženým písomným Stanoviskom Hlavného kontrolóra žalovaného k návrhu záverečného účtu predloženého samotným žalovaným. Žalobca navyše uvádza, že tvrdenia

svedka o zvýšení mzdových nákladov v roku 2015 z titulu valorizácie a vyplatených odmien prednesené žalovaným na túto otázku sú nielenže nepreukázané, ale aj nevierohodné, pretože, ak by malo ísť o nárast o každoročnú valorizáciu a odmeny, išlo by o nárast na úrovni predchádzajúcich rokov, teda v porovnaní 2013-2014 vo výške cca 104 tis. Eur a nárast za kľúčové roky 2014-2015 (spomínaných 276 tis. Eur) je viac ako 2-násobný.

V konaní nejde o jediné svedkom alebo žalovaným uvedené tvrdenie, ktoré bolo v konaní či už stranou - žalovaným - alebo svedkami uvádzané a ktoré si súd osvojil ako preukázané, hoci tvrdené skutočnosti neboli žiadnym relevantným spôsobom preukázané. V konaní ani so svojom rozhodnutí súd na podstatné žalobné body žalobcu žiadnym spôsobom nereagoval a žalobnými námietkami sa vôbec nezaoberal.

Žalobca už v písomnom vyjadrení zo dňa 01.07.2016 namietal, že žalovaným predložené dôkazy o počte zamestnancov pre a po organizačnej zmene sú nevieryhodné, nie sú podpísané štatutárnym zástupcom alebo inou zodpovednou osobou žalovaného ani opatrené žiadnym iným spôsobom, ktorým by žalovaný jednoznačne preukázal pravdivosť týchto tvrdení uvedených na predložených dôkazoch, pričom naopak, poukázal na to, že práve Organizačný poriadok žalovaného ako vnútorný dokument žalovaného, ktorý je záväzný pre žalovaného ako aj pre zamestnancov, je relevantným dôkazom preukazujúcim tvrdenie žalobcu, pričom z porovnania dokumentu účinného pred vykonanou organizačnou zmenou a účinného po vykonanej organizačnej zmene je zrejmé, že počet zamestnancov bol rovnaký (235) a uvedenou zmenou nedošlo k zníženiu počtu zamestnancov, tak ako tvrdí žalovaný. S obsahom organizačného poriadku pred a po organizačnej zmene sa konajúci súd nevysporiadal.

Rovnako tak tvrdenia svedka S.. K. (ktorého meno súd v zápisnici z pojednávania zo 07.07.2016 opomenul uviesť) o tom, že „okrem prednostu mestského úradu v súčasnosti nemá nikto vyšší plat ako 2.000,- Eur“, ako aj že „počet zamestnancov pred organizačnými zmenami nebol reálny, bol vyšší ako 235 zamestnancov“, neboli žiadnym spôsobom preukázané. Pokiaľ ide o platové požiadavky žalobcu, v odôvodnení napadnutého rozhodnutia nie je žiadna zmienka o vyhodnotení žalobcom predloženého dôkazu - Poriadku odmeňovania mesta Prešov a Prílohy č. 1 k Poriadku odmeňovania Mesta Prešov, a tvrdeniam žalobcu vzťahujúcim sa na súladnosť platových požiadaviek žalobcu s vnútorným predpisom žalovaného - Poriadkom odmeňovania mesta Prešov. V konaní ďalej ostala spornou otázka, či žalovaný v čase plnenia ponukovej povinnosti mal reálne - nielen formálne, ale aj skutkovo voľné (neobsadené) pracovné miesta na splnenie ponukovej povinnosti a koľko týchto pracovných miest v čase plnenia ponukovej povinnosti skutočne bolo: k tejto otázke sa relevantným spôsobom nevedeli svedkovia S.. K. ako bývalý prednosta Z. a ani A.. O. vyjadriť. Vzhľadom k tomu, že pokiaľ ide o otázku voľných pracovných miest je zápisnica z pojednávania konaného dňa 07.07.2016 neúplná a nepresná a neobsahuje zaznamenané otázky právnej zástupkyne žalobcu, na ktoré majú svedkovia odpovedať, ako aj neobsahuje zaznamenané odpovede na otázky položené svedkovi S.. K., žalobca poukazuje na zvukový záznam z pojednávania konaného dňa 07.07.2016 v časti výsluchu svedka S.. Smetanu a A.. O. vyhotovený podľa § 98 CSP.

Pokiaľ ide o ponukovú povinnosť zamestnávateľa a splnenie povinnosti žalovaného zverejniť voľné pracovné miesta podľa zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, konajúci súd ponechal bez povšimnutia a hodnotenia dôkaz predložený žalobcom- List Inšpektorátu práce zo dňa 29.04.2015 - Informácia o výsledku prešetrovania Vášho podnetu, z ktorého vyplýva, že žalovaný si v kontrolovanom období (rok 2015) nesplnil povinnosť informovať o voľných pracovných miestach na výkon práce vo verejnom záujme na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné umožniť zamestnancom žalovaného a fyzickým osobám uchádzať sa o tieto voľné pracovné miesta.

Konajúci súd v konaní vôbec nevykonával dokazovanie a žiadnym spôsobom nevyhodnotil splnenie alebo nesplnenie hmotno-právnej podmienky ponuky inej vhodnej práce pokiaľ ide o vhodnosť práce ponúkanej žalobcovi žalovaným. V tomto smere žiadnym spôsobom nevyhodnotil rozsiahlu účastnícku výpoveď žalobcu, ktorej aj v odôvodnení napadnutého rozhodnutia, v porovnaní so svedeckými výpoveďami navrhnutých svedkov, venoval len nepatrný priestor. Pokiaľ ide o hmotnoprávnu podmienku ponuky inej vhodnej práce, žalobca sa pridrižava svojho písomného podania z 01.07.2016 a poukazuje na tam uvedenú judikatúru.

Nepreskúmateľné je napadnuté rozhodnutie aj v prvej vete bodu 15, v ktorom súd v hneď v úvode odôvodnenia úvah, ktorými sa riadil uvádza, že rozhodným obdobím v danej veci sú roky 2014-2015, hoci rozhodným obdobím je obdobie pred organizačnou zmenou k 01.03.2015 a po nej. Žalobca poukazuje na Rozhodnutie Správneho kolégia NS SR, sp. zn. 8Sžo/191/2010 zo dňa 28.07.2011, podľa ktorého (právna veta):

„Súčasťou práva na riadne odôvodnenie je aj to, aby sa súd riadne vysporiadal so všetkými relevantnými námietkami účastníka konania. Nedostatočné vysporiadanie sa s námietkami účastníka

konania spôsobuje nepreskúmateľnosť rozhodnutia. súčasťou práva na súdnu ochranu a spravodlivý proces je nepochybne aj právo na riadne odôvodnenie súdneho verdiktu. Právo na spravodlivý proces vyžaduje, aby rozhodnutie bolo odôvodnené. Vyplýva to z potreby transparentnosti výkonu spravodlivosti, ktorá je inherentná každému judikačnému aktu. Je korelátom práva účastníka prednášať návrhy aj argumenty, aby na ne dostal odpoveď. Odôvodnenie rozhodnutia je aj zárukou toho, že výkon spravodlivosti nie je arbitráry. Je predpokladom toho, aby strany mohli účinne uplatňovať právo na opravné prostriedky. Napokon je predpokladom kontroly výkonu spravodlivosti zo strany verejnosti. Súčasťou práva na riadne odôvodnenie je aj to, aby sa súd riadne vysporiadal so všetkými relevantnými námietkami účastníka konania. Nedostatočné vysporiadanie sa s námietkami účastníka konania spôsobuje nepreskúmateľnosť rozhodnutia. Odôvodnenie má presvedčiť účastníka konania, že rozhodnutie bolo výsledkom starostlivého zhodnotenia relevantných faktov, že nebolo len doprovodom vopred prijatého rozhodnutia a že nebolo svojvoľné. Z uvedeného dôvodu je preto potrebné trvať na logickej súladnosti (bezrozpornosti) a vecnej konzistencii odôvodnenia rozhodnutia, ktoré nemôže opomenúť dôležité skutočnosti a tieto ponechať bez odpovede. Z obsahu napadnutého rozsudku vyplýva, že súd v odôvodnení reagoval len na prvý žalobný dôvod, pričom nie je zřejmé, ako sa vysporiadal s námietkami a argumentmi žalobcu týkajúcimi sa zostávajúcich dvoch žalobných bodov, pretože z obsahu napadnutého rozsudku nevyplývalo, že by sa ďalšími žalobnými námietkami zaoberal vôbec. Pokiaľ teda v posudzovanej veci krajský súd nepreskúmal komplexne žalobcove procesné i hmotné námietky, podľa názoru odvolacieho súdu postupoval nedôsledne a uvedeným postupom bolo porušené jeho právo na spravodlivý a riadny súdny proces, právo domáhať sa zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde, ako aj zásadu spravodlivého procesu podľa čl. 46 ods. 1 a čl. 38 ods. 2 Listiny základných práv a slobôd. Ústavný súd SR už vyslovil, že „súčasťou obsahu základného práva na spravodlivý proces je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t.j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu“ (IV. ÚS/115/03). U nepreskúmateľného rozhodnutia nemožno hodnotiť správnosť relevantných právnych otázok ani vady správneho konania, preto bolo nutné takéto rozhodnutie zrušiť a otvoriť tým krajskému súdu procesný priestor pre vydanie rozhodnutia nového, ktoré nebude postihnuté zmieneným deficitom“.

B/ Námietka nepreukázania konkrétnych hmotnoprávných skutočností, pre ktoré nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu zamestnával, námietka nepripustného návrhu súdu žalovanému na preukázanie týchto skutočností, námietka porušenia zásady rovnosti účastníkov konania a nestrannosti súdu návrhom súdu

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

Podľa § 240 ods. 10 Zákonníka práce, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa ods. 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Žalovaný vzhľadom na Stanovisko odborovej organizácie PARITA zo dňa 23.03.2015 doručené žalovanému dňa 24.03.2015 obsahujúce odmietnutie udelenia súhlasu k výpovedi žalobcu vedel, že výpoveď daná žalobcovi bude z dôvodu odmietnutia súhlasu zástupcov zamestnancov neplatná, pričom v podanom vyjadrení k žalobe (až na základe výzvy súdu) odôvodňoval skutočnosť, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával len tým, že „žalobca je predsedom odborovej organizácie PARITA a túto ako zakladateľ založil cca 6 mesiacov pred voľbami do územnej samosprávy“. (bod IV. písomného vyjadrenia žalovaného zo dňa 26.10.2015).

Podľa § 230 ods. 1 Zákonníka práce je odborová organizácia občianske združenie podľa osobitného predpisu, a teda žalobca ani nemohol túto odborovú organizáciu založiť sám, konajúci súd však v bode 20 odôvodnenia napadnutého rozhodnutia k otázke nesúhlasu odborovej organizácie PARITA uvádza, že v „danom prípade žalobca prakticky neudelil súhlas „sám pre seba ako zamestnanca“, pričom však Odborová organizácia je podľa § 2 ods. 3 zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov právnická osoba, ktorá kreuje svoju vôľu kolektívnym rozhodovaním, ktoré jej štatutárny orgán len prejavuje navonok, a teda v prípade neudelenia súhlasu odborovou organizáciou nemôže ísť o udelenie alebo neudelenie

súhlasu „samému sebe“, ako to nesprávne vyhodnotil súd. Rovnako tak žalobca namieta, pokiaľ ide o odôvodnenie napadnutého rozhodnutia vo bode 20, kde súd prvej inštancie uvádza, že „podľa názoru súdu bolo založenie odborovej organizácie účelové.“ Predmetom tohto konania a úlohou súdu nie je zistenie alebo hodnotiaci úsudok súdu k otázke, či bolo založenie odborovej organizácie podľa názoru súdu účelové alebo nie, predmetom tohto konania a úlohou súdu je určiť, či výpoveď daná žalobcovi spĺňa, alebo nespĺňa hmotnoprávne podmienky jej platnosti, a teda je na mieste zamietnutie žaloby, alebo ich nespĺňa, a teda je na mieste žalobe vyhovieť.

Žalobca namieta, že:

- žalovaný netvrdil a nepreukázal v konaní žiadnu konkrétnu hmotnoprávnu skutočnosť, pre ktorú nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával;
- podľa čl. 10 Základných zásad Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách. Podľa § 3 ods. 2 zákona č. 83/ 1990 Zb. o združovaní občanov nikomu nesmie byť občiansky na ujmu, že sa združuje, že je členom združenia, že sa zúčastňuje na jeho činnosti alebo ho podporuje, alebo, že stojí mimo neho;
- až na výzvu súdu (čo vyplýva z bodu 3 odôvodnenia napadnutého rozhodnutia), žalovaný doplnil dôvody, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, ktoré sú však identicky zhodnými dôvodmi, pre ktoré žalovaný považuje skončenie pracovného pomeru žalobcu za platné (žalovaný nemá inú vhodnú prácu, zánik pracovnej pozície žalobcu, mzdové podmienky);
- žiadne relevantné dôvody, ktorými by boli zistené a preukázané skutočnosti, pre ktoré nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobcu pre nesúhlas odborovej organizácie, a teda žalobcovi daná výpoveď by mala byť platná, v konaní žalovaným neboli predložené, preukázané, ani tvrdené;
- konajúci súd tým, že žalobcu vyzval na dodatočnú špecifikáciu a doplnenie hmotnoprávných skutočností, poskytol žalovanému - v konaní navyše právne zastúpenému advokátom - neprípustným spôsobom návod, aké relevantné skutočnosti má tvrdiť, čím zasiahol do procesného práva žalobcu na zachovanie zásady rovnosti účastníkov konania a nestrannosť súdu. Žalobca v tomto smere poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6Cdo//273/2013 zverejnené v ZSP č. 2/2016 pod č. 14, v zmysle právnej vety ktorého: „Ak chce zamestnávateľ v spore o neplatnosť výpovede zvrátiť jej neplatnosť ako následok nesúhlasu zástupcu zamestnancov s výpoveďou danou zamestnancovi, ktorý je členom odborového orgánu, musí tvrdiť a preukazovať konkrétne hmotnoprávne skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Pokiaľ tak neurobí, súd v konaní o neplatnosť výpovede sa z vlastnej iniciatívy nemôže zaoberať možnosťou aplikácie ust. § 240 ods. 9 Zákonníka práce.“

Žalobca v tejto súvislosti ako aj v súvislosti s rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 04.03.2015 považuje za nevyhnutné uviesť, že samotný žalovaný - žalobou zo dňa 23.02.2015 - teda po realizovanej organizačnej zmene k 01.03.2015 a pred podaním výpovede žalobcovi zo dňa 19.03.2015 voči svojmu zamestnávateľovi - P. Z. D. súdne konanie o neplatnosť dohody o zmene pracovnej zmluvy z 02.12.2014. Ak teda žalovaný (a v odôvodnení napadnutého rozhodnutia aj súd) poukazuje na účelovosť konania žalobcu, opomína uviesť, že rozhodnutie o organizačnej zmene a o znížení počtu zamestnancov realizoval žalovaný v čase, keď svojho vlastného zamestnanca napadol žalobou o neplatnosť dohody o zmene pracovnej zmluvy, ktorú sám zamestnávateľ podpísal a v ktorom konaní bolo doposiaľ neprávoplatne rozhodnuté o zamietnutí návrhu žalobcu rozsudkom Okresného súdu Košice II, sp. zn. 25cpr/1/2015-83 zo dňa 08.09.2015.

Dôkaz:

Žalobný návrh zamestnávateľa Mesta Prešov v postavení žalobcu voči zamestnancovi P. Z. D. v postavení žalovaného zo dňa 19.03.2015

Rozsudok Okresného súdu Košice II, sp. zn. 25cpr/1/2015-83 zo dňa 08.09.2015.

C/ Námietať žalobcu k odmietnutiu vykonania navrhovaných dôkazov

Súd na pojednávaní konanom dňa 07.07.2016 zamietol návrh žalobcu na vykonanie dokazovania predložením pracovných zmlúv a pracovných náplní Dr. Z. a P. E., keďže podľa názoru súdu vo vzťahu k žalobcom namietaným dôvodom neplatného skončenia pracovného pomeru by dokazovanie v tomto smere neprinieslo žiadne relevantné skutočnosti a súd tak rozhodol aj so zreteľom na hospodárnosť konania a nenvyšovanie ďalších trov konania.

Žalobca s uvedeným postupom súdu zásadne nesúhlasí a navrhuje, aby žalobcom označené a nevrhnuté dôkazy vykonal odvolací súd.

Vo vzťahu k hospodárnosti konania žalobca uvádza, že konajúci súd vo veci meritórne rozhodol na pojednávaní, na ktorom došlo k rozsiahlemu vypočutiu dvoch svedkov, z ktorých výpovedí vyplynuli

skutočnosti, ku ktorým žalobca navrhol dokazovanie doplniť, pričom išlo o druhé pojednávanie vo veci, na prvom pojednávaní bol vypočutý len žalobca, žalovaný v konaní vypočutý vôbec nebol, pričom priamo na pojednávaní dňa 07.07.2016 bolo žalobcovi doručené krátkou cestou písomné vyjadrenie žalovaného vo veci samej a rozsiahle písomné vyjadrenie žalobcu vo veci samej bolo súdu doručené deň pred pojednávaním dňa 06.07.2016 (zasielané právnu zástupkyňou žalobcu konajúcemu súdu dňa 04.07.2016, avšak 05.07.2016 bol štátny sviatok), ktoré bolo právnomu zástupcovi žalovaného doručené krátkou cestou na pojednávaní dňa 07.07.2016, a teda strany nemali žiadnu možnosť sa s uvedenými podaniami podrobne oboznámiť, ani len ich prečítať.

Žalobca má za to, že hospodárnosť konania a povinnosť súdu postupovať v konaní podľa § 157 CSP tak, aby sa mohlo rozhodnúť rýchlo a hospodárne, spravidla na jedinom pojednávaní s prihliadnutím na povahu konania nemožno zamieňať s takým postupom súdu, kedy strany sporu nemajú žiadnu reálnu šancu sa ani oboznámiť s obsahom vzájomných podaní, nieto sa ešte k ich obsahu vyjadriť a zaujať k nim stanovisko, prípadne, zvlášť v spore s ochranou slabšej strany, ktorým tento spor je, navrhnúť v konaní dôkazy vyplývajúce zo vzájomných prednesov a podaní.

Predloženie pracovných zmlúv a pracovných náplní zamestnancov, ktorými boli obsadené novovytvorené miesta odborov ekonomiky a podnikania a odboru správy majetku mesta podľa novej organizačnej štruktúry, ktorými bolo nahradené miesto žalobcu ako riaditeľa sekcie je podľa žalobcu kľúčové a prvoinštančný súd tento návrh nesprávne posúdil, ak vyhodnotil, že dokazovanie v tomto smere nič relevantné neprinesie. Cieľom tohto dôkazného návrhu žalobcu je overiť alebo vyvrátiť žalobné tvrdenia žalobcu o tom, že organizačná zmena u žalovaného nespočívala v potrebe riešiť jeho nepriaznivú ekonomickú situáciu a v potrebe zrušiť nepotrebné pracovné miesta, ale, že rozhodnutie žalovaného je založené čisto na formálnej zmene názvu/označenie jednotlivých útvarov (aj to nie všetkých) s čiastočnou úpravou prerozdelenia práce v rámci MsÚ (pravoné úlohy, ktoré do organizačnej zmeny vykonával žalobca, vykonávajú v súčasnosti dvaja vedúci odboru), a preto túto organizačnú zmenu nie je možné považovať za zmenu, v dôsledku ktorej sa žalobca stal pre žalovaného nadbytočným, ale len za zmenu, ktorou došlo k vnútornej reorganizácii práce, pričom v takomto prípade nevzniká dôvod pre skončenie pracovného pomeru so žalobcom, navyše z charakteru subjektu žalovaného ako subjektu miestnej samosprávy a preneseného výkonu štátnej správy striktné vyplýva obsah a rámec činností, ktoré musí žalovaný postupujúci podľa príslušných zákonných predpisov realizovať (napr. zákon o obecnom zriadení, o majetku obcí, legislatíva v oblasti miestnych daní, finančnej kontroly, účtovníctva a pod.), a teda nejaká zásadná zmena úloh zamestnávateľa a zmena rozsahu činností a prác, ktoré žalovaný vykonáva - ako podkladu pre organizačnú zmenu - neprichádza v danom prípade do úvahy. V tomto smere žalobca poukazuje na svoje písomné vyjadrenia a námietky v nich uvedené.

D/ Doteraz vznášané hmotnoprávne námietky žalobcu - zotrvanie

Žalobca zotrváva na žalobných dôvodoch a námietkach, ktoré vzniesol v žalobe a v písomnom vyjadrení zo dňa 01.07.2016, a má za to, že žalovaný:

- a) nepreukázal, že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou žalobcu a prijatými organizačnými zmenami, t.j., že žalobca sa stal práve v dôsledku prijatého Rozhodnutia nadbytočným;
- b) nepreukázal jednoznačne a nespochybniteľne, že rozhodnutie žalovaného sledovalo zmenu pracovných činností alebo zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, efektívnejšiu vnútornú deľbu práce, efektívnejšie riadenie vykonávaných činností a ekonomickej úspory nákladov žalovaného na mzdy zamestnancov;
- c) rozhodnutie o organizačnej zmene prijal z dôvodu politickej motivácie a zmien, ktoré mali nastať po voľbách do orgánov samosprávy obcí na Slovensku v roku 2014, t.j. jeho rozhodnutie podľa obsahu a účelu vyjadrení novej štatutárnej zástupkyne ešte pred prijatím zmeny, smerovalo k inému ako navonok deklarovanému cieľu, a teda je v rozpore s dobrými mravmi;
- d) nepreukázal, že si splnil svoju ponukovú povinnosť v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a neponúkol žalobcovi prácu za podmienok, ktoré sa čo najviac blížila podmienkam, za ktorých vykonával žalobca svoju pôvodnú prácu u žalovaného, a to napriek tomu, že takúto vhodnú prácu mal pre neho k dispozícii;
- e) pracovné miesta, ktoré žalovaný vytvoril, sú s ohľadom na obsah práce - pracovnú náplň obdobné ako pracovná pozícia a náplň práce, ktorú vykonával žalobca (čo je dané aj charakterom žalovaného ako zamestnávateľa, ktorý musí pri vykonávaní svojich činností postupovať podľa príslušných zákonných predpisov, a teda nejaká zásadná zmena činností a prác, ktoré vykonáva neprichádza v danom prípade do úvahy), napriek tomu tieto pracovné miesta mu neboli ponúknuté a žalovaný ich obsadil inými osobami.

Podľa § 366 CSP žalobca, pokiaľ ide o tvrdenia svedkov o zefektívnení riadenia zavedením trojstupňového riadenia, predkladá konajúcemu súdu informáciu zverejnenú na webstránke Mesta Prešov, ktoré dňa 19.07.2016 (po vyhlásení rozsudku súdu prvej inštancie a pred jeho doručením stranám) zverejnilo výzvu na predkladanie ponúk v zákazke s nízkou hodnotou na poskytnutie služby zadávanej podľa zákona č. 343/2015 Z.z., ktorej predmetom je procesný a personálny audit Mestského úradu reštrukturalizáciou úradu, pričom predmetom zákazky je aj návrh novej organizačnej štruktúry MsÚ, návrh zmien na zefektívnenie riadenia a činnosti úradu a návrh popisu kompetencií nových funkčných miest. Žalobcovi nie je zrejmé, z akého dôvodu necelý rok po žalovaným tvrdenom zefektívnení práce zamestnávateľa v dôsledku prijatia nového Organizačného poriadku žalovaný opätovne potrebuje formálne deklarovaný účel (zefektívnenie práce mestského úradu, čo vo svojich posledných výpovediach dvaja svedkovia žalovaného bez pochybností potvrdili, že sa to dosiahlo a všetko teraz funguje oproti pôvodnému stavu pred organizačnou zmenou lepšie), potom by žalovaný nevyhlasoval s odstupom ani nie dvoch týždňov po týchto vyhláseniach svedkov a po necelom poldruha roku od vykonanej organizačnej zmeny novú výzvu na zákazku, ktorej hlavným predmetom je návrh zefektívnenia reštrukturalizácie a novej organizačnej štruktúry žalovaného.

Na základe vyššie uvedeného žalobca navrhuje, aby odvolací súd napadnutý rozsudok na základe tohto odvolania zmenil tak, že žalobe v celom rozsahu vyhovie a žalovaného zaviazne na náhradu prvoinštančného a odvolacieho konania podľa § 388 CSP alebo, aby odvolací súd napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušil podľa § 389 CSP a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.“

5. Žalovaný sa k odvolaniu nevyjadril.

6. Odvolací súd na základe podaného odvolania, po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP) oprávneným subjektom, teda žalobcom, v neprospech ktorého bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie v zmysle zásad uvedených v § 379 a násl. CSP, bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP a contrario a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je dôvodné.

7. Súd prvej inštancie žalobu ako nedôvodnú zamietol. Svoje závery však oprel v rozhodnej miere o argumenty a o dôkazy žalovanej strany (tvrdenia svedkov touto stranou navrhnutí...), ktorým nekriticky uveril, bez ich náležitej verifikácie aj s poukazom na to, že ide o individuálny pracovnoprávny spor, a teda mohol a v tomto prípade aj mal na verifikáciu týchto tvrdení vykonať dôkazy, ktoré strany nenavrhli (§ 319 CSP), v dôsledku čoho sa tak dopustil eklektického a neopodstatneného výberu dôkazov, ktoré smerovali k jednostranným záverom. Takým postupom potom porušil zásadu voľného hodnotenia dôkazov, ktorá je limitovaná tiež požiadavkou nadväznosti medzi skutkovými zisteniami súdu získanými v procese dokazovania, úvahami súdu v procese hodnotenia dôkazov a jeho právnymi závermi. Takéto rozhodnutie potom nerešpektuje kautely určujúce minimálnu mieru racionality a konzistencie skutkovej a právnej argumentácie.

8. V odôvodnení naproti tomu absentuje zmienka súdu prvej inštancie o tom, či pri svojom rozhodovaní bral vôbec do úvahy, ak áno, potom akým spôsobom sa vyrovnal s podstatnými argumentmi a s podstatnými dôkazmi žalujúcej strany, teda chýba zmienka o tom, či súd prvej inštancie rozumným a primeraným spôsobom reagoval na podstatné dôkazy a podstatné argumenty žalobcu (listiny predložené podaním zo dňa 1.7.2016...), v dôsledku čoho je potom odôvodnenie napádaného rozsudku v tejto časti nepreskúmateľné. Táto skutočnosť je navyše umocnená aj použitím všeobecných formulácií dôvodov, pre ktoré neboli vykonané ostatné žalujúcou stranou navrhnuté dôkazy.

9. Preto odvolací súd s poukazom na vyššie uvedené postupom podľa § 389 ods. 1 písm. b/, c/ CSP zrušil napadnutý rozsudok a postupom podľa § 391 CSP vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

10. Úlohou súdu prvej inštancie tak bude znova vo veci konať, vyporiadať sa s v tomto rozhodnutí vytýkanými nedostatkami, ďalej vyporiadať sa aj so všetkými ostatnými odvolacími námietkami žalobcu, a následne vo veci znova rozhodnúť a svoje rozhodnutie náležite v zmysle zásad uvedených v § 220 ods. 2 CSP odôvodniť.

11. V novom rozhodnutí vo veci samej súd prvej inštancie rozhodne aj o náhrade trov konania (§ 396 ods. 3 CSP).

12. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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

Podľa § 420 CSP, dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Podľa § 421 ods. 1 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,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

Podľa § 421 ods. 2 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).

Podľa § 423 CSP, dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné.

Podľa § 424 CSP, dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Podľa § 427 ods. 1 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.

Podľa § 427 ods. 2 CSP, dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

Podľa § 428 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).

Podľa § 429 ods. 1 CSP, dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Podľa § 429 ods. 2 CSP, povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa.