

Súd: Okresný súd Nitra
Spisová značka: 14Cpr/1/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4114205060
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 03. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Lenka Halmešová
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2017:4114205060.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra sudkyňou JUDr. Lenkou Halmešovou v spore žalobcu : A. L., nar. X.X.XXXX, bytom K. - S. Y. XXXX/XX, zastúpený Mgr. A. B., bytom J. - K. T. 7, proti žalovanému : Kongsberg Automotive, s.r.o., IČO: 34122583, so sídlom Vráble - Hlavná 48, právne zastúpený BARRISTER LEGAL s.r.o., advokátska kancelária, IČO: 46 225 234, so sídlom Bratislava - Zámocké schody 2/A, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, takto

rozhodol:

I. Súd určuje, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 4.10.2013 doručená žalobcovi dňa 30.10.2013, je zo strany žalovaného voči žalobcovi neplatné.

II. Žalobcovi súd priznáva náhradu trov konania vo výške 100%.

odôvodnenie:

1/ Žalobca sa žalobou doručenou súdu dňa 24.2.2014 domáhal, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou, ktorá bola žalobcovi doručená dňa 30.10.2013 je neplatná. V žalobe uviedol, že dňa 30. októbra 2013 bola žalobcovi doručená výpoveď, na základe, ktorej sa mal skončiť jeho pracovný pomer. Vo výpovedi bol ako dôvod skončenia pracovného pomeru uvedený § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zároveň bolo vo výpovedi uvedené, žalovaný sa stal nadbytočným v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o znížení počtu zamestnancov za účelom zefektívnenia práce. Vzhľadom na to, že žalobca bol v čase doručenia výpovede zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na základe ustanovení § 240 Zákonníka práce, mohol dať žalovaný výpoveď žalobcovi len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, konkrétne základnej organizácie odborového zväzu KOVO Kongsberg Vráble. Žalovaný dňa 21. augusta 2013 požiadal odborovú organizáciu o prerokovanie výpovede žalobca tu a o udelenie súhlasu s výpoveďou žalobcu. Odborová organizácia žalovanému súhlas s výpoveďou neudelila s odôvodnením ako je uvedené v dokumente prerokovanie zo dňa 2. septembra 2013. Pracovná pozícia žalobcu - Údržbár II., ktorá bola zrušená rozhodnutím o zrušení pracovného miesta zo dňa 19. 8. 2013 bola zrušená už predchádzajúcim rozhodnutím žalovaného zo dňa 18. apríla 2013. Dôvod skončenia pracovného pomeru so žalobcom v dôsledku organizačných zmien prijatých dňa 19. 8. 2013, ktoré spočívali v zrušení jeho pracovného miesta je neurčitý z dôvodu, že pracovné miesto žalobcu bolo zrušené už rozhodnutím o zrušení pracovného miesta zo dňa 18. 4. 2013 s účinnosťou od 1. 5. 2013. Preto nie je možné rušiť s účinnosťou od 1. 9. 2013 pracovné miesto žalobcu, ktoré už v tom čase neexistovalo. Žalovaný uplatnil výpoveď voči žalobcovi až dňa 30. 10. 2013. Žalobca však mal byť na základe rozhodnutia o zrušení pracovného miesta zo dňa 18. 4. 2013 nadbytočným už od 1. 5. 2013 a podľa rozhodnutia o zrušení pracovného miesta zo dňa 19. 8. 2013 od 1. 9. 2013. Je preto zrejmé, že žalobca sa nestal nadbytočným a to ani po termíne 1. 9. 2013. Žalobca vykonával svoju prácu až do decembra 31. 12. 2013, kedy mu z dôvodu výpovede uplynula výpovedná doba. Vzhľadom na neudelenie súhlasu s výpoveďou v zmysle § 240

ods. 9, 10 Zákonníka práce je výpoveď neplatná, a to aj z dôvodu porušenia ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

2/ Súd rozsudkom č.k. 14Cpr/1/2014 zo dňa 15.6.2015 rozhodol, tak že : Súd určuje, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 4.10.2013 doručená navrhovateľovi dňa 30.10.2013, je zo strany odporcu voči navrhovateľovi neplatná. O trovách konania súd rozhodne samostatným uznesením. Proti predmetnému rozsudku podal žalovaný odvolanie.

3/ Krajský súd rozhodol uznesením č.k. 6CoPr/5/2015- 258 zo dňa 26.10.2016 tak, že odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení okrem iného uviedol, že súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie na tom skutkovom základe, že žalovaný si nespĺnil svoju zákonnú povinnosť vyplývajúcu z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ale práve svojím konaním sa ju snažil obísť a toto konanie nie je v súlade s dobrými mravmi. Súd prvej inštancie posudzoval, či si žalovaný splnil ponukovú povinnosť bez toho, aby sa vôbec zaoberal náležitosťami výpovede v zmysle ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce.

Pri nedostatku určitosti výpovede spočívajúcej v tom, že zamestnávateľ dôvod výpovede vo výpovedi buď vôbec skutkovo neuvedie, alebo ak dôvod uvedie (vymedzí) natoľko neúplne (nekonkrétne), že len s pomocou výkladu takto nedostatočne prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia (neuvedených údajov) jej obsah pre nejednoznačnosť objasniť nemožno, je takáto výpoveď neplatná. Súd prvej inštancie doposiaľ výpoveď z týchto hľadísk neposudzoval i napriek tomu, že žalobca v priebehu celého konania, ako aj vo svojom odvolaní namieta neurčitnosť výpovede.

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

4/ Po vrátení veci odvolacím súdom, prvostupňový súd nariadil pojednávanie.

5/ Zástupca žalobcu na pojednávaní uviedol, že tak ako uvádza KS vo svojom uznesení, neboli splnené podmienky výpovede uvedenej v zmysle § 61 ods. 2 zákonníka práce. Výpoveď bola neurčitá a nejasná, následkom čoho považuje výpoveď za neplatnú. Táto nejasnosť a neurčitnosť výpovede je spôsobená nasledovnými skutočnosťami: opakované viacnásobné zrušenie toho istého pracovného miesta žalobcu, absencia dostatočného skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu vo výpovedi a zároveň neexistujúci výpovedný dôvod. Na základe týchto skutočností a na základe právneho názoru KS Nitra, ktoré vyslovil vo svojom uznesení trváme na tom, že výpoveď je neplatná. Žalovaný sa vo výpovedi obmedzil na právne vymedzenie dôvodu odkazom na ustanovenie zákonníka práce a uvedením, že sa stáva žalobca nadbytočným na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov za účelom zefektívnenia práce. Nebolo uvedené o aké rozhodnutie ide, čo je dôsledkom rozhodnutia, s akou účinnosťou bolo rozhodnutie prijaté. Chceme podotknúť, že vo vzťahu k žalobcovi resp. zrušeniu jeho pracovného miesta sa vzťahovali tri rozhodnutia žalovaného v roku 2013. Ak tu bolo uvádzané protistranou, že nie všetky rozhodnutia sa naplnili alebo naplnili v plnom rozsahu je nutné uviesť, že rozhodnutia o organ. zmenách prijaté prokuristom žalovaného boli menené rozhodnutiami HR manažérky. KS vo svojom uznesení vyjadril názor, že takéto úpravy rozhodnutí o organ. zmene nemali mať vo vzťahu k žalobcovi žiadny význam. Ak žalovaný odôvodňuje výpoveď nadbytočnosťou, túto nadbytočnosť namieta z dôvodu, že žalobca vykonával svoju prácu podľa pracovnej zmluvy a to až do 31.12.2013 napriek tomu, že jeho pracovná pozícia mala byť zrušená, t.z. nemala byť pre neho žiadna náplň práce od 1.9.2013.

6/ Právna zástupkyňa žalovaného uviedla, že má za to, že žalovaný dostatočne preukázal nadbytočnosť zamestnanca a aj existenciu organizačných zmien. Žalovaný dal výpoveď žalobcovi na základe organizačnej zmeny o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce v dôsledku čoho sa stal žalobca nadbytočným. Menší počet zamestnancov dokáže vykonávať rovnaký výkon

práce ako pred organizačnou zmenou. Rovnaký typ práce je možné vykonávať s tromi zamestnancami na pozícii technik, do dnešného dňa sa neotvorila takáto pozícia ako zastával žalobca. Má za to, že výpovedný dôvod bol vo výpovedi dostatočne vymedzený. Namieťa záver KS o účelovosti a zneužití práva a žalovaný nemal v úmysle dať spočiatku žalobcovi výpoveď. Žalovaný nepredpokladal, že žalobca dohodu o zmene pracovnej zmluvy nepodpíše, keďže organ. zmena bola dlho avizovaná a až po jeho odmietnutí následne vykonal ďalšie kroky, ktoré boli vykonané ako reakcia na postup žalobcu a to s časovým odstupom.

Na otázku súdu k akej organizačnej zmene u žalovaného malo dôjsť, na základe akého písomného rozhodnutia zamestnávateľa a v čom konkrétne spočívala nadbytočnosť zamestnanca uviedla, že výpoveď žalobcovi bola daná na základe organizačnej zmeny zo dňa 19.8. s účinnosťou od 1.9.2013. Táto organ. zmena spočívala v zefektívnení práce na oddeleniach s tým, že išlo o zníženie stavu zamestnancov cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Efektívnosť tejto organ. zmeny spočíva v tom, že toto miesto doposiaľ nebolo otvorené a naďalej ho vykonávajú traja zamestnanci. Na ďalšiu otázku, prečo vo výpovedi žalovaný presne nešpecifikoval o aké rozhodnutie zamestnávateľa ide, akých zamestnancov sa to týka, ale iba všeobecne uvádza formuláciu uvedenú vo výpovedi zo 4.10.2013 uviedla, že má za to, že je to dostatočne špecifikované, keď zamestnávateľ uviedol, že sa znižoval stav zamestnancov za účelom zefektívnenia práce. V danom období vydal žalovaný približne 60 rozhodnutí za dva roky týkajúce sa asi 150 zamestnancov ohľadom zníženia stavu zamestnancov.

7/ Zástupkyňa odporcu na pojednávaní na otázku súdu v čom spočívala presne nadbytočnosť žalobcu uviedla, že žalobca vykonával pozíciu údržbára a nemali na ostatných oddeleniach voľnú túto pozíciu a zároveň sa vytvorila pozícia technik pre údržbu budov, ktorá zahŕňala nielen elektrikársku prácu, ktorú dovtedy vykonával žalobca. Keďže túto prácu neprijal, nemali pre neho iné voľné miesto. Na ďalšiu otázku uviedla, že všetky tieto písomné rozhodnutia zamestnávateľa sa týkali buď zrušenia pracovných pozícií, pričom tieto sa buď vykonávali v plnom rozsahu alebo nie v plnom rozsahu ako to preukázali listinami na minulých pojednávaníach. Tiež sa tieto písomné rozhodnutia týkali aj vytvárania nových pracovných pozícií.

8/ Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, svedka Z., oboznámením sa s návrhom, pracovná zmluva zo dňa 2.9.2009, dohoda o zmene pracovných podmienok č. 1,3,4,5,6, dohoda o zmene prac. zmluvy č.7 a 8 , výpoveď zamestnávateľa , žiadosť o prerokovanie výpovede a udelenie súhlasu zo dňa 21.8.2013, prerokovanie - odpoveď zo dňa 2.9.2013, rozhodnutie o zrušení pracovného miesta zo dňa 18.4.2013 a následne zo dňa 19.8.2013, prerokovanie - odpoveď výboru ZO OZ KOVO - Kongsberg na čl. 25, výplatné listy navrhovateľa , menovací dekrét navrhovateľa za zástupcu zamestnancov pre BOZP čl. 35, vyj. odporcu zo dňa 8.4.2014 , vyj. navrhovateľa zo dňa 8.8.2014, plán údržbových činností z roku 2013, žiadosti na odstránenie poruchy zariadenia, kolektívna zmluva z januára 2010, zoznam zrušených a vytvorených pracovných pozícií u odporcu od novembra 2012 do decembra 2014, rozhodnutie o zrušení pracovného miesta, interné usmernenia na čl. 114-162, dohoda o zmene pracovnej zmluvy čl. 163, popis práce technik údržby budov čl. 164, organizačná štruktúra , rozhodnutie o zrušení pracovného miesta p. Kicákovej a prerokovanie čl. 180-182, vyjadrenie zástupcu odporcu zo dňa 21.4.2015 , listina zo schôdze z 12.9.2012 + prezenčná listina, písomná svedecká výpoveď A. B., prezenčná z 15.10.2012 , vyjadrenie z 21.4.2015, org. štruktúra čl. 203-205, vyj. odporcu zo dňa 6.5.2015 čl. 207-209, upozornenie na porušenie prac. disciplíny a zistil tento skutkový a právny stav:

9/ Dňa 2.9.2009 uzatvoril žalobca ako zamestnanec so žalovaným ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu s tým, že pracovný pomer sa uzatvára na určitý čas a zamestnanec bude vykonávať druh práce - výrobný pracovník. Medzi účastníkmi bolo podpísaných viacero dohôd o zmene pracovnej zmluvy, ktoré sa prevažne týkali úpravy základnej mesačnej mzdy. Podpísaním dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 7 zo dňa 30.4.2011 sa navrhovateľovi zmenil dohodnutý druh práce od 1.5.2011 na Údržbár II. Žalovaný dal žalobcovi písomnú výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 4.10.2013, v ktorej ako výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce uviedol: "Na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov za účelom zefektívnenia práce ste sa pre zamestnávateľa stal nadbytočným a zamestnávateľ Vás naďalej nemá možnosť ho zamestnávať podľa pracovnej zmluvy". Tiež uviedol, že nie je schopný ponúknuť mu inú vhodnú prácu podľa § 63 ods. 2 ZP. Na listine boli podpisy 3 svedkov o tom, že zamestnanec odmietol prevziať výpoveď dňa 30.10.2013.

Zamestnávateľ predtým listom zo dňa 21.8.2013 požiadal výbor ZO OZ KOVO Kongsberg Vráble o prerokovanie výpovede, ktorá má byť daná žalobcovi a zároveň žiadal podľa § 240 ods. 9 ZP o udelenie súhlasu s výpoveďou žalobcu, ktorý je zároveň zástupcom pre BOZP.

Výbor ZO OZ KOVO Kongsberg Vráble listom zo dňa 2.9.2013 oznámil žalovanému, že prerokoval rozhodnutie o zrušení pracovnej pozície aj výpoveď a zaujal stanovisko, že so zrušením pracovnej pozície nesúhlasí a súhlas s výpoveďou pána A. L. neudeluje.

Rovnako Výbor v liste zo dňa 7. 5. 2013 oznámil odporcovi, že prerokoval rozhodnutie o zrušení pracovnej pozície, ktorá sa týka pána A. L. a nesúhlasí so zrušením tejto pracovnej pozície a ani neudeluje súhlas s jeho výpoveďou.

Žalovaný vydal tri rozhodnutia o zrušení pracovného miesta týkajúceho sa žalobcu. Rozhodnutie o zrušení pracovného miesta zo dňa 18. 4. 2013, v ktorom je uvedené že sa ruší pozícia údržbára I, údržbára II, ktorá je obsadená tromi miestami medzi ktorými je aj ani navrhovateľ, pozícia nástrojára a pozícia administrátora. Tieto pracovné miesta sa rušia s účinnosťou od 1. 5. 2013. Toto rozhodnutie bolo následne zmenené tak, že sa miesto navrhovateľa zachovalo. Potom bolo zrušené uvedené miesto rozhodnutím z 12.7.2013 a to s účinnosťou od 31.7.2013. Ďalej to bolo rozhodnutie o zrušení pracovného miesta zo dňa 19.8.2013, v ktorom je uvedené, že sa ruší len pracovná pozícia údržbára II, zastúpená navrhovateľom, a to s účinnosťou od 1. 9. 2013.

10/ V kolektívnej zmluve v z januára 2010 v bode 5 je uvedené že: Predchádzajúci súhlas odborovej organizácie sa vyžaduje: písm. c) na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom VZO alebo zástupcom zamestnancov pre BOZP v prípade neudelenia súhlasu sú neplatné, za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do pätnástich kalendárnych dní odo dňa požiadania zamestnávateľom.

Z prehľadu zrušených a vytvorených pracovných miest žalovaného (čl. 98 - 100) vyplýva, že :

- rozhodnutím zo dňa 12.7.2013, účinným od 1.8.2013 bolo vytvorené 4 miesta technika údržby budov,
- rozhodnutím z 12.7.2013, účinné od 31.7.2013 boli zrušené 3 miesta pozície údržbár II
- rozhodnutím zo dňa 19.8.2013 , účinné od 1.9.2013 bolo zrušené miesto údržbára II
- rozhodnutím zo dňa 20.8.2013 , účinné od 1.9.2013 bolo zrušené miesto technika údržby budov.

Žalovaný vypracoval Dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 7.8.2013 týkajúcu sa zamestnanca A. L., v ktorej sa menil dohodnutý druh práce na Technik údržby budov s tým, že na listine je uvedené, že zamestnanec L. ju odmietol dňa 12.8.2013 podpísať.

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

12/ Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

13/ 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.

14/ Ku skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa môže dôjsť výpoveďou a to na základe taxatívne uvedených dôvodov tak, ako to upravuje ustanovenie § 63 ods. 1 Zákonníka práce. Jedným z týchto dôvodov je vyššie uvedené ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. Podmienkou použitia písm. b/ je organizačná zmena zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť

medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Takýto stav môže nastať napr. v dôsledku vnútorných organizačných zmien, ale aj znížením celkového počtu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Podľa ustanovenia § 63 ods. 2 ZP zamestnávateľ môže dať výpoveď zamestnancovi len vtedy, ak sú súčasne splnené aj podmienky uvedené v tomto odseku. Ide o hmotno-právne podmienky platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré musia byť splnené ešte pred daním výpovede zamestnancovi.

15/ Súd sa v ďalšom konaní zameril na skúmanie výpovede z hľadiska jej určitosti pri vymedzení výpovedného dôvodu, ako na to poukázal aj Krajský súd v Nitre vo svojom uznesení a tiež žalobca v priebehu celého konania. Je nesporné, že žalovaný ako zamestnávateľ v písomnej výpovedi z pracovného pomeru žalobcovi ako skutkové vymedzenie dôvodu výpovede uviedol, že na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov za účelom zefektívnenia práce sa pre zamestnávateľa stal nadbytočným a zamestnávateľ naďalej nemá možnosť ho zamestnávať podľa pracovnej zmluvy. Na základe vykonaného dokazovania však súd dospel k záveru, že takéto vymedzenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti žalobcovi je neúplné a neurčité a preto spôsobuje neplatnosť výpovede. Takto vymedzený výpovedný dôvod nie je dostatočný najmä z dôvodu, že nie je zrejmé na základe akého písomného rozhodnutia došlo k zníženiu stavu zamestnancov, k akému termínu a z čoho vyplýva následná nadbytočnosť žalobcu. Z vykonaného dokazovania pritom nesporne vyplynulo, že miesto žalobcu bolo zrušené až 3x a z toho 2 x bolo opätovne obnovené a to v priebehu 5 mesiacov. Išlo o rozhodnutie o zrušení pracovného miesta zo dňa 18. 4. 2013, v ktorom je uvedené že sa ruší pozícia údržbára I, údržbára II, a tieto sa rušia s účinnosťou od 1. 5. 2013, pričom toto rozhodnutie bolo následne zmenené tak, že sa miesto navrhovateľa zachovalo. Potom bolo zrušené uvedené miesto rozhodnutím z 12.7.2013 a to s účinnosťou od 31.7.2013 a nakoniec to bolo rozhodnutie o zrušení pracovného miesta zo dňa 19.8.2013, v ktorom je uvedené, že sa ruší len pracovná pozícia údržbára II, zastúpená žalobcom, a to s účinnosťou od 1. 9. 2013. Takéto konanie zamestnávateľa je evidentne zmätočné už aj vo vzťahu k prebiehajúcim organizačným zmenám, nehovoriac vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý následne stráca prehľad a súvislosť v tom, prečo je jeho miesto neustále rušené a následne obnovované. Potom je zrejmé, že v prípade dania výpovede zamestnancovi - žalobcovi, tento nemôže mať vedomosť, ktorá organizačná zmena je definitívna a pre neho záväzná, zvlášť keď to nie je uvedené v písomnej výpovedi. V tejto bolo iba vágne uvedené, že výpoveď mu bola daná " na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov za účelom zefektívnenia práce" , pričom práve pre vyššie uvedené konanie zamestnávateľa potom nie je možné z výpovede vôbec zistiť, k akej organizačnej zmene u žalovaného došlo vo vzťahu k žalovanému a na základe ktorého písomného rozhodnutia zamestnávateľa sa tak malo stať. Sám žalovaný pritom poukázal na to, že v danom období vydal žalovaný približne 60 rozhodnutí za dva roky týkajúce sa asi 150 zamestnancov ohľadom zníženia stavu zamestnancov. Súd tiež poukazuje na to, že práve vzhľadom na nedostatočné skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, nie je zrejmá z výpovede ani príčinná súvislosť medzi pracovným miestom žalovaného a prijatou organizačnou zmenou a následnou nadbytočnosťou. Tak ako žalobca aj súd poukazuje na rozsudok NS SR sp.zn. 2Cdo/145/2000, podľa ktorého: "skutkovou podmienkou výpovede z dôvodu § 46 ods. 1 písm c/ Zákonníka práce je organizačná zmena u zamestnávateľa, ktorá musí byť vo výpovedi dostatočne konkretizovaná tak, aby bola identifikovateľná pomocou výkladového pravidla uvedeného v § 240 ods. 3 ZP. Za neurčitý treba považovať taký prejav, z ktorého nie je zrejmý jednoznačný obsah prejavu , aj keď sám prejav je zrozumiteľný." Vzhľadom na to, že predmetná výpoveď trpí nedostatkom je určitosti a to v skutkovom vymedzení dôvodu výpovede, ktorý je neúplný a nepresný práve s poukazom na desiatky organizačných zmien prebiehajúcich u žalovaného, súd dospel k záveru, že takáto výpoveď je neplatná.

16/ Záverom súd uvádza, že súd zamietol návrh žalovaného na výsluch svedkov L., A. a O., ktorí sa mali vyjadriť k tomu, či boli vykonávané organizačné zmeny, nakoľko tieto skutočnosti neboli sporné a súd ich ďalej nepotreboval preukazovať, preto výsluch uvedených svedkov by bol nadbytočný.

17. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku tak, že žalobcovi priznal náhradu trov konania vo výške 100%, nakoľko mal v konaní plný úspech.

18. Podľa § 262 ods. 2 CSP, o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Nitra písomne.

V odvolaní sa uvedie ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, uvedie sa spisová značka, ďalej sa 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). Odvolanie musí byť podpísané. Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 365 ods. 1 C.s.p. 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.

Podľa § 365 ods. 2 C.s.p. 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.