

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 8Co/741/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4111225778
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 05. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Novotný
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2017:4111225778.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Vladimíra Novotného a sudcov JUDr. Adriany Kálmánovej PhD. a JUDr. Dany Kálnayovej, v právnej veci - spore žalobcu: O. A. U., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. XX, W. E., občan SR, zastúpený JUDr. Štefanom Šimonom, advokátom v Nitre, Párovská 42, proti žalovanému: E. W. E., so sídlom E. úradu Ul. 1. mája č. 2, W. E., IČO: 00 308 676, o určenie neplatnosti výpovede a iné, o odvolaní žalovaného proti čiastočnému rozsudku Okresného súdu Nitra č.k. 9C/171/2011-515 zo dňa 10. februára 2015, takto jednohlasne

rozhodol:

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

odôvodnenie:

1. Žalobou zo dňa 26.08.2011 sa žalobca domáhal rozsudku o určení, že výpoveď daná dňa 18.03.2011, podľa ktorej sa jeho pracovný pomer skončil 30.06.2011, je neplatná, že pracovný pomer medzi ním a žalovaným naďalej trvá, keď zároveň požadoval zaviazat' žalovaného zaplatiť mu náhrady mzdy počnúc dňom 01.07.2011 s úrokmi z omeškania a tiež aj náhradu trov konania. V žalobe poukázal na to, že u žalovaného bol v pracovnom pomere od 01.03.2003 a od 01.07.2011 vo funkcii odborný referent oddelenia bytového, podnikateľskej činnosti, správy mestského majetku a regionálnej politiky, pričom 18.03.2011 mu žalovaný doručil výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce s poukazom na rozhodnutie o organizačnej zmene účinné od 14.03.2011, ktorou došlo k zrušeniu jeho pracovného miesta odborného referenta pre správu mestského majetku na oddelení bytovom, podnikateľskej činnosti, správy mestského majetku a regionálnej politiky. Výpoveď považuje za neplatnú a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní podľa pracovnej zmluvy, čo žalovanému oznámil listom zo dňa 15.06.2011. Výpoveď považuje za neplatnú z dôvodu, že mu žalovaný inú vhodnú prácu neponúkol, hoci tak mohol a aj bol povinný urobiť v zmysle ust. § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce, ďalej sú dané dôvody, že sa jedná o účelovú výpoveď diskriminujúcu jeho osobu (počas jeho výpovednej lehoty boli na oddelení, na ktorom pracoval, prijatí dvaja noví pracovníci O. a C. H.) a že žalovaný údajne výpoveď so zástupcami zamestnancov dňa 18.03.2011 neprerokoval, ale im dal iba podpísať zápisnicu z prerokovania, bez skutočného prerokovania. V priebehu konania - sporu žalobca poukázal aj na ďalšie dôvody, pre ktoré považuje výpoveď danú mu žalovaným za neplatnú. Funkciu, ktorú má uvedenú v pracovnej zmluve žalovaný nezrušil, teda vo výpovedi uvádzaná jeho pracovná funkcia jeho pracovnou funkciou nebola. V čase doručenia mu výpovede nebol nijakým spôsobom oboznámený s obsahom rozhodnutia o organizačnej zmene a nebol nijakým spôsobom oboznámený so skutkovým vymedzením dôvodu jeho výpovede, teda žalovaný si nespĺnil zákonnú povinnosť dôvod výpovede skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Výpoveď považuje za neurčitú, pretože výpovedný dôvod vo výpovedi žalovaný skutkovo nekonkretizoval. Žalovaný mu prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy aj po zrušení jeho údajnej funkcie, až do skončenia výpovednej doby, keď údajnú jeho funkciu žalovaný v organizačnej štruktúre pracovníkov ako existujúcu uvádzal aj v organizačnej štruktúre ku dňu 18.03.2011, 18.04.2011 a 01.06.2011. V skutočnosti u žalovaného nešlo o rozhodnutie o

organizačnej zmene, jej prijatie žalovaný od začiatku len predstieral, rozhodnutím o organizačnej zmene nesledoval zníženie počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, ale sledoval cieľ zbaviť sa nepohodlného pracovníka, teda pri danej výpovedi žalovaný konal v rozpore s článkom 2 Zákonníka práce zakotvujúcim pozitívny príkaz výkonu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi.

2. Žalovaný žiadal podanú žalobu zamietnuť, poukázal na platnosť organizačnej zmeny a splnenie všetkých zákonných podmienok pre platnosť výpovede, keď iné u neho voľné pracovné miesta neboli pre žalobcu vhodnými pracovnými miestami.

3. Napadnutým zhora označeným čiastočným rozsudkom Okresný súd Nitra ako súd prvého stupňa - súd prvej inštancie vo veci - spore rozhodol tak, že určil, že výpoveď daná navrhovateľovi (žalobcovi) dňa 18.03.2011 je neplatná, keď zároveň vo výroku uviedol to, že o náhrade mzdy, o trovách konania a o určení, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným ďalej trvá, bude rozhodnuté v konečnom rozhodnutí.

4. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie s poukazom na vyjadrenia účastníkov - strán sporu, vykonané dokazovanie (výsluchom označených svedkov a oboznámením označených listín) a citované ustanovenia Zákonníka práce (ZP - zákon č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov - § 42 ods. 1, § 63 ods. 1 písm. b/, § 61 ods. 3, § 62 ods. 1 a 3 písm. b/, § 74, § 77 ods. 1, § 79 ods. 1, § 230 ods. 1 a § 230 ods. 3) ako aj všeobecné úvahy ohľadom nadbytočnosti zamestnanca, náležitostiach rozhodnutia o organizačnej zmene, ponukovej povinnosti zamestnávateľa, nemožnosti zamestnanca ďalej zamestnávať a výkone práce zamestnancom počas plynutia výpovednej doby odôvodnil nasledovne:

5. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že návrh navrhovateľa bol podaný dôvodne nakoľko bolo preukázané, že odporca ako zamestnávateľ rozhodol dňa 11.3.2011 o organizačnej zmene, na základe ktorej došlo s účinnosťou k 14.3.2011 k zrušeniu 7 pracovných miest, vrátane miesta navrhovateľa, s organizačnou zmenou, ale navrhovateľa neoboznámil, čo bolo potvrdené výpoveďami navrhovateľa ako aj svedkov L. M., C., O. H. H., ktorý bol v čase dávania výpovedí prednostom MÚ a v zmysle Rozhodnutia o organizačnej zmene bol povinný písomne oboznámiť zamestnancov dotknutých organizačnou zmenou o zrušení ich pracovných miest a oznámiť im, že zamestnávateľ nemá možnosť ich ďalej zamestnávať. Samotný svedok potvrdil, že si túto povinnosť nesplnil.

6. Rovnako nebolo v konaní preukázané, že by si odporca- zamestnávateľ plnil povinnosť a prejednal v ZOS výpovede dotknutých zamestnancov, keď predsedníčka odborov p. E. uviedla, že ich stretnutie sa uskutočnilo len raz, kedy bola prejednaná organizačná zmena a Zápisnicu o prerokovávaní výpovedí zo dňa 18.3.2011 jej priniesla pripravenú právnička odporcu D.. R., iba ju podpísala, stretnutia odborov sa však nezúčastnila, pričom svedkovia M., Z. a E. zhodne vypovedali, že ich stretnutie sa uskutočnilo dňa 8.3.2011, teda v uvedený deň nemohli prejednávať výpovede zamestnancov. Navyše z vykonaného dokazovania vyplynulo, že odovzdávanie výpovedí zamestnancom sa uskutočnilo v kancelárii primátora dňa 18.3.2011, pričom ako druhému v poradí bola doručená výpoveď navrhovateľovi v čase o 9,30 hodine a je nepravdepodobné, aby sa pred odovzdaním výpovedí v uvedený deň uskutočnilo zasadanie odborov, aby sa vyhotovila zápisnica z neho a aby sa pripravili výpovede jednotlivým zamestnancom a stihli sa ešte aj doručiť.

7. V konaní bolo ďalej preukázané, že odporca ako zamestnávateľ neponúkol navrhovateľovi inú vhodnú prácu v zmysle vyššie citovaných zákonných ustanovení, nakoľko poslednú Organizačnú štruktúru mal z roku 2005, v priebehu tohto súdneho konania Organizačnú štruktúru 4x upravoval, nepredložil súdu doklady o prijatých organizačných zmenách (napr. o zrušení miesta „kurič, šofér, údržbár“, ktoré malo byť zrušené k 17.1.2011, o zrušení miesta Ing.Kapolku na oddelení pre ľudské zdroje- referent oddelenie technická pomoc pri tvorbe programov, ktoré bolo do 23.2.2011 obsadené O.. P., keď tento bol od 23.2.2011 preradený na oddelenie výstavby a dopravy, avšak jeho miesto na oddelení pre ľudské zdroje zrušené nebolo), ako ani Organizačný poriadok, z ktorého by vyplývalo, že miesto agendy právnika úradu by muselo byť obsadené len vysokoškolsky vzdelanou osobou. Taktiež nepreukázal, že miesto na Oddelení pre ľudské zdroje - referent oddelenia nemohlo byť obsadené navrhovateľom, keď uvedené miesto v čase dávania výpovede nebolo bližšie špecifikované, bližšie špecifikované je až v OŠ ku dňu 1.6.2011 ako školstvo originálne kompetencie, pričom v konaní bolo preukázané, že po odbornej stránke

už školstvo zastrešoval školský úrad a O.. Skutočnosť, že miesto kurič, šofér, údržbár zrušené nebolo, potvrdil aj E. U., svedkyňa O.. B. a skutočnosť, že primátor si riadil motorové vozidlo sám a skutočnosť, že obsluhu nízkotlakových kotlov zabezpečoval Službyt W. E. nesvedčí o zrušení pracovného miesta kurič, šofér, údržbár a nezbavilo to odporcu povinnosti ponúknuť uvedené miesto navrhovateľovi, ktorý bol držiteľom vodičského preukazu.

X. Odporca v uvedenom období nemal riadnu evidenciu svojich zamestnancov, nepostupoval v súlade so zákonom, nemal vedomosť koho na akej pozícii zamestnáva, čo je potvrdené aj vykonaným dokazovaním, keď odporca doložil súdu 4 Organizačné štruktúry, z ktorých ani jedna nezodpovedala skutočnosti, a sám sa dostal do situácie dôkaznej núdze a nad všetku pochybnosť nebol schopný v konaní preukázať, koľko pracovných miest v čase dávania výpovede navrhovateľovi evidoval ako voľných.

9. Počas plynutia výpovednej doby navrhovateľovi od 1.4.2011 do 30.6.2011 odporca ako zamestnávateľ vytvoril najmenej 2 pracovné miesta (ako vyplýva z organizačnej štruktúry ku dňu 18.4.2011, na oddelení bytovom, podnikateľskej činnosti, SMM a regionálnej politiky pribudlo miesto referenta oddelenia - pasportizácia majetku, ktoré bolo obsadené O.. P. (pracovná náplň od 18.4.2011) a z organizačnej štruktúry ku dňu 1.6.2011 H., ktorá nastúpila na oddelenie, kde pôsobil navrhovateľ pre vymáhanie daňových a nedaňových pohľadávok. Pri vytváraní týchto nových miest sa odporca nezaoberal skutočnosťou, či by navrhovateľ nespĺňal predpoklady na ich obsadenie a navyše počas plynutia výpovednej doby navrhovateľovi naďalej prideloval prácu v zmysle pracovnej náplne, čím spochybnil nadbytočnosť navrhovateľa ako aj výpovedný dôvod. V tomto smere súd poukazuje predovšetkým na pracovnú zmluvu navrhovateľa, ktorý bol prijatý na prácu odborného referenta oddelenia bytového a pracovnú zmluvu O.. H. P., ktorý bol na základe dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 18.4.2011 prijatý taktiež na druh práce samostatný odborný referent, samospráva rovnako aj navrhovateľ, samostatná odborná práca vo vymedzenej oblasti samosprávy (napríklad evidencia nehnuteľného majetku), čím bola dôvodne potvrdená pochybnosť o nadbytočnosti navrhovateľa.

10. Na základe uvedeného súd rozhodol podľa § 152 ods. 2 O.s.p. (Občiansky súdny poriadok - zák. č. 99/1963 Zb.) čiastočným rozsudkom a určil, že výpoveď daná navrhovateľovi odporcom je neplatná, pričom o náhrade mzdy a o trovách konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku.

11. Uvedený rozsudok včas podaným odvolaním napadol len žalovaný domáhajúci sa jeho zmeny tak, aby celá žaloba žalobcu bola zamietnutá, resp. aby bol napadnutý rozsudok zrušený a vec vrátená súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Poukázal na to, že súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, že jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci a že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a to z dôvodu, že odôvodnenie napadnutého rozsudku nezodpovedá požiadavke preskúmateľnosti a presvedčivosti súdnych rozhodnutí. Skutočnosť neoboznámia žalobcu s organizačnou zmenou zo dňa 11.03.2011 nie je dôvodom na neplatnosť výpovede z pracovného pomeru. Záver o nesplnení si jeho povinností prejednať výpoveď žalobcu s príslušnou odborovou organizáciou vychádza ako nesprávne skutkové zistenie, keď súd prihliadol iba na výpoveď svedkyne Molnárovej bez toho, že by sa zaoberal aj ďalšími skutočnosťami, keď členovia odborej organizácie potvrdili, že pri prejednávaní organizačnej zmeny prerokovali aj výpovede jednotlivých zamestnancov dotknutých organizačnou zmenou. Organizačná zmena aj výpovede zamestnancov boli prerokované aj osobne na rokovaní primátora mesta s pani E. ako predsedníčkou odborov dňa 18.03.2011, na ktorom predsedníčka odborov pani E. tlmočila zamestnávateľovi stanovisko odborej organizácie z predchádzajúceho prejednávania. Ak pani E. ako vtedajšia predsedníčka odborov na základe doručenej žiadosti o prerokovaní výpovedí opätovne celý závodný výbor nezvolala, o čom on až do začiatku súdneho konania vedomosť nemal, nemôže za uvedené konanie niesť ako zamestnávateľ zodpovednosť. Dôkazy k prerokovaniu organizačnej zmeny a výpovedí teda súd prvej inštancie adekvátne nezhodnotil, čím jeho rozhodnutie nezodpovedá požiadavke preskúmateľnosti a presvedčivosti súdnych rozhodnutí. Záver súdu o nepravdepodobnosti prejednávania výpovedí dňa 18.03.2011 vychádza z ničím nepodložených domnienky o časovej nemožnosti vyhotovenia všetkých listín potrebných k daniu výpovedí dotknutým zamestnancom, ktorá nezohľadňuje to, že bol dostatočný priestor na prerokovanie a zapísanie stanoviska, ktoré mal jeho právnik už vopred pripravené v elektronickej forme. Samozrejme mal taktiež vopred pripravené a vyhotovené všetky listinné dokumenty (vrátane výpovedí) tak, aby nedal priestor na možné špekulácie zamestnancov v snahe vyhnúť sa doručeniu výpovedí. Ponukovú povinnosť neporušil,

keďže nedisponoval žiadnym voľným vhodným pracovným miestom, ktoré by mohol žalobca vzhľadom na svoju prax, vzdelanie, vedomosti i osobné predpoklady adekvátne vykonávať. Voľnými miestami v jeho organizačnej štruktúre boli iba pracovné miesta na referáte školstva - originálne kompetencie a referáte agenda právnik úradu, tieto však pre žalobcu vhodné neboli, keďže žalobca by nebol schopný adekvátne tieto pracovné pozície vykonávať, keďže činnosti, ktoré by musel robiť, si vyžadujú odborné vysokoškolské vzdelanie a niekoľkoročnú prax. Nie je v kompetencii zamestnanca, aby si sám určoval, či je pre neho určitá pracovná pozícia vhodná, alebo nie a určoval si náplň práce. Vhodnosť pracovnej pozície nemožno vyhodnocovať len podľa pomenovania pracovného miesta či jeho označenia v pracovnej zmluve. Ako zamestnávateľ bol povinný obsadiť voľné pracovné miesta osobou na to vysokoškolsky vzdelanou, čo vyplýva z katalógu pracovných činností a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce o verejnom záujme a súčasne osobou, ktorá samozrejme má aj vhodné vzdelanie, prax a skúsenosti s plnením pracovných činností vyžadovanými v pracovnej náplni tohto - ktorého pracovného miesta. Žalobca síce mal vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, ale nie vhodného smeru (právnického či pedagogického) a nemal ani dostatok potrebných vedomostí, pracovných zručností a skúseností byť na pozícii voľných miest referentov. Voľné pracovné pozície neboli vhodnou prácou, ktorú by žalobcovi on mal alebo mohol ponúknuť, v tomto smere súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil a neprihliadol na všetky predložené dôkazy. Rovnako nebolo prihliadnuté na písomný dôkaz o zrušení pracovného miesta kuriča, údržbára a šoféra dňa 17.01.2011, ktoré miesto nebolo vedené ako voľné ani v organizačných štruktúrach vytvorených k 18.03.2011, k 18.04.2011 k 01.06.2011, k 01.07.2011 ani k 01.08.2011, vyskytlo sa iba v organizačnej štruktúre k 04.03.2011, avšak nesprávne. Uvedené miesto v čase dania výpovede žalobcovi neexistovalo a nebolo voľné a pre žalobcu nebolo ani vhodným po tom, čo dlhé roky pracoval v administratíve. K miestu referenta pre technickú tvorbu programov uvádza, že takéto miesto nebolo u neho voľné. Na oddelení pre ľudské zdroje bolo voľné iba jedno pracovné miesto. Čo sa týka vytvorenia nových pracovných miest počas plynutia výpovednej doby žalobcu, je potrebné uviesť, že splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa treba posudzovať podľa stavu, ktorý existuje v čase dania výpovede. Na neskoršie okolnosti či na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa sa už neprihliada, preto považuje skúmanie skutočností týkajúcich sa vytvorenia iných pracovných miest za irelevantné. Pridelovanie práce žalobcovi počas výpovednej lehoty bolo nesprávne právne posúdené, keď k zavŕšeniu zmien z organizačnej zmeny došlo až uplynutím výpovednej doby žalobcu. Má tiež za to, že súd prvej inštancie bol povinný navzájom si odporujúce dôkazy hodnotiť a zdôvodniť, keď tak nepostupoval, na základe čoho považuje napadnutý rozsudok za nesprávne, zmätočný a neurčitý.

12. Žalobca vo vyjadrení k podanému odvolaniu žiadal napadnutý rozsudok ako vecne správny a súladný so zákonom potvrdiť a priznať mu aj náhradu trov odvolacieho konania. Vyjadril sa k jednotlivým bodom odvolania žalovaného tak, ako sa k argumentácii žalovaného vo forme obrany spore vyjadroval počas celého konania - sporu.

13. Dňom 1. júla 2016 nadobudol účinnosť Civilný sporový poriadok (CSP), ktorý zrušil Občiansky súdny poriadok, podľa ktorého konal a rozhodoval súd prvého stupňa - prvej inštancie, pričom ustanovil, že ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon (CSP) aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti, keď právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované. Dňom 1. júla 2016 bolo preto potrebné v konaní - v spore postupovať podľa ustanovení Civilného sporového poriadku.

14. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 CSP), prejednal spor bez nariadenia odvolacieho pojednávania s verejným vyhlásením rozhodnutia (o termíne ktorého strany sporu vyrozumel) viazaný rozsahom a dôvodmi podaného odvolania žalovaného, ako aj skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdiť ako vo výroku vecne správne rozhodnutie, keď o trovách odvolacieho konania nerozhodol z dôvodu, že sa jednalo len o čiastočný rozsudok, ktorým sa konanie nekončí, a teda o trovách celého konania - sporu bude konať a rozhodovať súd prvej inštancie v ďalšom procesnom postupe.

15. K predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomné rozhodnutie, že sa podľa tohto rozhodnutia zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými

organizačnými zmenami, t.j. že sa zamestnanec stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia (jeho realizácie u zamestnávateľa) nadbytočným. Pre výpoveď z pracovného pomeru podľa uvedeného ustanovenia je súčasne charakteristické, že zamestnávateľ aj naďalej môže (objektívne vzaté) zamestnancovi prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy, ale jeho práca nie je (vôbec alebo v pôvodnom rozsahu) pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná, lebo sa stal nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie o zmene úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách. Zákon uvedeným spôsobom zamestnávateľovi umožňuje, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. Zamestnanec nemusí byť vždy pre zamestnávateľa nadbytočným už v dobe podania výpovede (porovnaj dikciu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce "zamestnanec sa stane nadbytočný"). Pretože platnosť právnych úkonov, vrátane právnych úkonov podľa pracovnoprávných predpisov, treba posudzovať k okamžiku a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený, rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté pred podaním výpovede (rozsudok Najvyššieho súdu SR 4 Cdo 102/2009, zo dňa 30. júna 2010).

16. Dôvody nemožnosti zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve musia spočívať v tom, že zamestnávateľ práce vykonávané zamestnancom nepotrebuje buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Ak rozhodnutie o organizačnej zmene zamestnávateľa má dosah na viacero zamestnancov vykonávajúcich pre zamestnávateľa prácu rovnakého nadbytočného druhu, o výbere konkrétneho nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ výlučne sám, bez oprávnenia (i) súdu toto preskúmať; súdu prináleží iba posúdenie toho, či ním vykonávané práce s organizačnou zmenou súvisia a či zrušené pracovné miesto nebolo prípadne do 3 mesiacov po skončení pracovného pomeru znovu vytvorené a obsadené novým zamestnancom (§ 61 ods. 3 Zákonníka práce). Rovnako súdu prináleží posúdenie toho, či si zamestnávateľ splnil ďalšie hmotnoprávne podmienky výpovede a to, či mu ponúkol voľné pracovné miesto (§ 63 ods. 2) a či výpoveď zamestnanca vopred prerokoval so zástupcami zamestnancov (§ 74). Pre ponukovú povinnosť platí, že dôkazné bremeno o jej splnení zaťažuje zamestnávateľa a že ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca vhodné (z hľadiska zdravotného stavu, schopností a kvalifikácie) pracovné miesto, je povinný mu ponúknuť pre neho vhodnú i menej kvalifikovanú prácu, keď záleží výlučne na ňom, ktoré z voľných miest mu ponúkne, keďže nemá povinnosť mu ponúknuť všetky voľné pre neho vhodné pracovné miesta. Čo sa týka prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov platí, že v čase prerokovania nesmú byť pochybnosti o tom, aká organizačná zmena bola zamestnávateľom prijatá, konkrétne k akej (z hľadiska obsahových náležitostí) výpovedi a z akého dôvodu sa prerokovanie vzťahuje (čo vyplýva zo žiadosti zamestnávateľa alebo z priloženého konceptu výpovede) a že zamestnávateľ môže vychádzať z prerokovania dovtedy, kým trvá výpovedný dôvod, ku ktorému sa výpoveď ako aj jej prerokovanie vzťahuje (nové prerokovanie by tak nebolo potrebné napr. len pri zmene dátumu výpovede). Prerokovaním výpovede nemožno považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov, ktorým bude daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (toto možno považovať len za oznámenie úmyslu zamestnávateľa skončiť pracovný pomer s viacerými zamestnancami), bez poznania obsahových náležitostí, keďže prerokovaním sa rozumie taká forma spolupráce medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, pri ktorej sa prejednávajú všetky podstatné okruhy otázok skôr, než sa vo veci rozhodne; právo vo veci rozhodnúť má však iba zamestnávateľ. Oboznámiť zamestnanca s organizačnou zmenou, ktorá sa ho týka, stačí aj po daní mu výpovede.

17. Posudzujúc spor v zmysle uvedeného a súdom prvej inštancie citovaných zákonných ustanovení mal odvolací súd za to, že súdom prvej inštancie zistený stav - skutkové závery zodpovedajú vykonanému dokazovaniu, sú vecne správne a náležité i odôvodnené. Čo sa týka právnych záverov súdu prvej inštancie mal odvolací súd za to (aj s ohľadom na odvolacie dôvody), že z hľadiska posúdenia platnosti predmetnej výpovede

- nie je právne významné, že žalobca nebol pred prevzatím výpovede oboznámený s Rozhodnutím (žalovaného) o organizačnej zmene zo dňa 11.03.2011 (účinné od 14.03.2011), čo mal podľa tohto rozhodnutia písomne zabezpečiť Prednosta Mestského úradu,
- nie je právne významné, že žalovaný žalobcovi počas plynutia výpovednej doby prideľoval prácu v zmysle Pracovnej náplne avšak minimálne vytvorenie pracovného miesta obsadeného O.. P. s pracovnou náplňou v podstate zhodnou s náplňou práce žalobcu už počas plynutia jeho výpovednej lehoty potvrdzuje to, že organizačná zmena vo vzťahu k žalobcovi bola účelovou (predstieranou) a nadbytočným sa jeho pracovné miesto (ním plnené úlohy) nestalo, teda bol porušený zákaz z ust. § 361 ods. 3 ZP,

- nie je právne významné to, že predsedníčka závodného výboru (ZV) základnej organizácie (ZO) SLOVES-u (Slovenského odborového zväzu verejnej správy) pri Mestskom úrade (MÚ) v W. E. p. E. E., ktorá navonok koná a reprezentuje (ako štatutárny zástupca) ZO SLOVES (a teda i podpisuje písomné doklady ZV), sa zúčastní prerokovania so zamestnávateľom bez toho, aby sama predtým zvolala Závodný výbor, prípadne členskú schôdzu ZO ohľadom prejednávania tých otázok, ktoré budú predmetom (pre) rokovania so zamestnávateľom (a teda nezistí stanovisko členov ZO, resp. ZV, ktorý činnosť ZO riadi - organizuje),
- je podstatné, že žalovaný ako zamestnávateľ o prerokovanie výpovedí ZO SLOVES pri MÚ v W. E. požiadal (na deň 18.03.2011) listom zo 14.3.2011 adresovaným (a tohto dňa i prevzatým) p. E. E. ako predsedníčke ZV tejto ZO,
- je podstatné, že p. E. E. podpísala ako predsedníčka ZV ZO SLOVES pri MÚ v W. E. Zápisnicu z prerokovania Výpovedí zamestnávateľa s odborovým orgánom datovanú dňa 18.3.2011, v ktorej uviedla, že "ZV prerokoval predmetnú organizačnú zmenu aj výpovede dotknutých zamestnancov, pričom k uvedenému nemajú pripomienky a s výpoveďami súhlasia"; okolnosti pohnútok konania p. E. (tak) podstatné nie sú, rovnako ako to, že členovia ZV pri prejednávaní žalovaným požadovaného stanoviska ZO k samotnej organizačnej zmene dňa 8.3.2011 prípadne sa vyjadrovali (mali vyjadriť) aj k personálnym účinkom tohto rozhodnutia u označených nadbytočných (zmenou dotknutých) zamestnancov, keďže Zápisnica z prerokovania Organizačnej zmeny zo dňa 11.3.2011 (podpísaná tiež p. E.) uvádza len to, že "ZO vyslovila súhlas s uvedenou (prerokovanou) organizačnou zmenou" a keď prerokovanie výpovedí je možné len po tom, čo Organizačná zmena vstúpila v účinnosť a (až) po tom, čo o prerokovanie výpovedí zamestnávateľ (vôbec) požiada,
- je právne významné to, že žalovaný si nespĺnil povinnosť ponúknuť žalobcovi voľné pracovné miesto
- akékoľvek voľné, ktorých existenciu (ako takých) odporca v odvolaní ani nespochybnil, a že
- nebolo v spore zo strany žalovaného preukázané, že u neho voľné pracovné miesta neboli pre žalobcu vhodné.

18. Žalovaný v odvolaní ohľadom nespochybňovaných voľných miest referenta oddelenia pre ľudské zdroje a referenta právnika úradu uvádzal, že tieto neboli pre žalobcu vhodnými pracovnými pozíciami, keďže nemal pre ne vyžadované odborné vysokoškolské vzdelanie, niekoľkoročnú prax a ani dostatok potrebných vedomostí, pracovných zručností a skúseností, v dôsledku čoho by nebol schopný adekvátne uvedené pracovné pozície vykonávať. Uvedenú obranu žalovaného odvolací súd nepovažoval za dôvodnú, nakoľko ním tvrdené skutočnosti nepovažoval za (v konaní) preukázané. Organizačná štruktúra MsÚ W. E. k 18.3.2011 u uvedených miest kvalifikačné predpoklady na zamestnancov neuvádzala, keď ani označenie miest (bez slova "odborný" a "starší" referent) nenaznačovalo potrebu odborného vysokoškolského vzdelania a niekoľkoročnej praxe, pričom uvedené požiadavky nevyplyvajú ani z iných (v konaní predložených) listinných dôkazov (napr. katalógu pracovných miest úradu, pracovných náplní pre jednotlivé miesta). Z označenia miesta "referent (agenda právnika úradu)" vyplýva, že nešlo o voľné miesto pre právnika, ale len pre administratívneho pracovníka, čomu nasvedčuje aj jeho obsadzovanie v minulosti. Z označenia miesta na oddelení pre ľudské zdroje nevyplyva ani žalovaným tvrdená pracovná náplň originálnych kompetencií na úseku školstva. Rozhodnutie žalovaného ohľadom zrušenia miesta žalobcu postrádalo logiku, naviac ak neuvádzalo, kto jeho agendu preberie (keď jej prechod na zamestnancov mimo MsÚ rovnako preukázaný nebol), keď potreba prác vykonávaných žalobcom nezanikla. Konanie žalovaného aj v kontexte základných zásad Zákonníka práce okrem už zhora uvedeného (bod 17., 2 odsek) bolo i porušením dobrých mravov a nepreukázaním naplnenia príčinnej súvislosti výpovede s organizačnou zmenou. Odvolací súd sa vzhľadom k uvedenému však predovšetkým stotožnil so súdom prvej inštancie v tom, že žalovaný neponúkol žalobcovi inú vhodnú prácu na u neho voľných pracovných miestach (zhora uvedených), u ktorých nad všetku pochybnosť nebol schopný v konaní preukázať, že žalobca nebol na ich vykonávanie spôsobilý. Už pre nesplnenie tejto hmotnoprávnej podmienky výpovede (absencie ponuky voľného miesta) preto aj odvolací súd považoval (bez ďalšieho) výpoveď danú žalobcovi za neplatnú a napadnutý čiastočný rozsudok ako vecne správny preto potvrdil, bez potreby riešenia všetkých námietok žalobcu z jeho písomnej záverečnej reči.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) 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 (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolaťel musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 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).