

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 5CoPr/2/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3116204196
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 08. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mária Vrtochová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2017:3116204196.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Márie Vrtochovej a sudcov JUDr. Eriky Zajacovej a JUDr. Denisa Vékonyho v právnej veci žalobcu G. Y., bydliskom D. C. XX, zastúpeného Odborovým zväzom KOVO, so sídlom Miletičova 24, Bratislava, proti žalovanému: Slovenská autobusová doprava Trenčín, akciová spoločnosť, so sídlom Zlatovská cesta 29, Trenčín, IČO: 36 323 977, zastúpenému JUDr. Michalom Krnáčom, advokátom so sídlom Vojtecha Tvrdého 793/21, Žilina, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Trenčín zo dňa 9. januára 2017, č.k. 18Cpr/2/2016-135, takto

rozhodol:

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

Žalovaný **m á** nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalobcovi v rozsahu 100%.

o d ô v o d n e n i e :

. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol návrh žalobcu, ktorým sa domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou je neplatné. O trovách konania rozhodol tak, že žalovanému priznal náhradu trov konania v rozsahu 100%.

2. V odôvodnení uviedol, že žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou je neplatné. Žalovaný s podanou žalobou nesúhlasil a mal za to, že výpoveď bola daná platne. Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 12.04.2012 vznikol medzi žalobcom a žalovaným pracovný pomer, v rámci ktorého žalobca pracoval u žalovaného na pozícii vodič s miestom výkonu práce SAD Trenčín, a. s.. Pracovná zmluva bola uzavretá na dobu neurčitú. Výpoveďou zo dňa 23.01.2014 skončil žalovaný pracovný pomer so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti, a to s poukazom na písomné rozhodnutie spoločnosti zo dňa 19.12.2013 o organizačnej zmene, ktorou sa zrušili pracovné pozície a znížil počet zamestnancov na pozícii vodič. Pracovná pozícia žalobcu z tohto dôvodu bola zrušená ku dňu 01.02.2014. Súčasne žalovaný oznámil žalobcovi, že výpoveď bola prerokovaná so zástupcami odborovej organizácie dňa 28.01.2014 a že nemá inú vhodnú prácu zodpovedajúcu kvalifikácii žalobcu a jeho vzdelaniu, a preto nemá možnosť ho ďalej zamestnávať. Výpoveď bola žalobcovi doručená dňa 30.01.2014. Z rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 19.12.2013 vyplýva, že žalovaný prijal dňa 19.12.2013 rozhodnutie o organizačnej zmene, v zmysle ktorého sa znižuje stav zamestnancov spoločnosti s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce v spoločnosti z dôvodu zníženia objednávky najazdených kilometrov vo verejnom záujme a nevyhnutnosti dodržať finančné záväzky v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na pozícii vodič o deväť zamestnancov v termíne najneskôr do 31.01.2014. Účinnosť tohto rozhodnutia sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancami, ktorých sa organizačná zmena týka. Z výplatných pásov žalobcu za obdobie od 2/2014 do 3/2014 vyplýva, že tomuto bola vyplácaná mzda za odvedenú prácu. Zo záznamov o výkone vodiča za obdobie od 01.02.2014 do 28.03.2014 je zrejme, že žalobca vykonával prácu vodiča. Z rozpisu vykonanej práce žalobcu v 1/2014 je zrejme, že žalobca vykonával prácu vodiča na linkách ŠPZ TN

XXXDA, TN XXXCB, TN XXXCB, TN XXXDE a TN XXXCM a odpracoval celkovo 173,53 hodín, v ktorých je započítaná aj dovolenka a iné prekážky v rozsahu 60 hodín. Z rozpisu vykonanej práce v 2/2014 vyplýva, že žalobca vykonával prácu vodiča na linke ŠPZ TN XXXDE, TN XXXDE a TN XXXCB a celkovo odpracoval 159,15 hodín. Z rozpisu vykonanej práce žalobcu v 3/2014 vyplýva, že tento vykonával prácu vodiča na linke TN XXXDE, TN XXXCB, TN XXX DE, TN XXXCB, TN XXXCB a TN XXXCB a celkovo odpracoval 165 hodín. Z rozpisu vykonanej práce žalobcu v 4/2014 vyplýva, že tento vykonával prácu vodiča na linke TN XXXDD, TN XXXDD a TN XXXDD a celkovo odpracoval takmer 184 hodín, v ktorých je započítaná aj dovolenka v rozsahu 73 hodín. Z dodatku č. 5 k Zmluve o výkone vo verejnom záujme zo dňa 20.12.2012 uzavretej medzi žalovaným a Trenčianskym samosprávnym krajom (ďalej len "TSK") vyplýva, že objem objednaných kilometrov na rok 2013 predstavuje 14338901 tarifných kilometrov. Z dodatku č. 6 k Zmluve o výkone vo verejnom záujme zo dňa 25.10.2013 uzavretej medzi žalovaným a TSK vyplýva, že objem objednaných kilometrov na rok 2014 predstavuje 14 279 493 tarifných kilometrov. Z dodatku č. 8 k Zmluve o výkone vo verejnom záujme zo dňa 22.12.2014 uzavretej medzi žalovaným a TSK vyplýva, že objem objednaných kilometrov na rok 2015 predstavuje 14 477 999 tarifných kilometrov.

3. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žaloba podaná žalobcom nie je dôvodná. Pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 12.04.2012 na dobu neurčitú. Dňa 30.01.2014 žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti. Žalobca s týmto nesúhlasil a podal súdu žalobu na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou. V zmysle vyššie citovaného § 77 Zákonníka práce môže zamestnanec neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Jedná sa o hmotnoprávnu lehotu, čo znamená, že právo musí byť uplatnené na súde najneskôr v posledný deň lehoty a súčasne prekluzívnu lehotu, ktorej nedodržanie predstavuje zánik práva domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Keďže zákon s nedodržaním uvedenej lehoty spája zánik práva domáhať sa určenia neplatnosti pracovného pomeru, skúmal súd, či v danom prípade bola uvedená lehota dodržaná. Pracovný pomer sa mal skončiť uplynutím výpovednej doby dňa 31.03.2014. Nasledujúcim dňom začala plynúť zákonom stanovená dvojmesačná lehota na uplatnenie práva na súde. Lehota uplynula dňa 31.05.2014. Žalobca svoje právo domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru uplatnil na súde dňa 28.05.2014. Z uvedeného vyplýva, že žalobca svoje právo uplatnil v zákonom stanovenej lehote, teda včas.

4. Zo zhodných tvrdení strán mal súd za preukázaný vznik pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným, jeho trvanie a zánik pracovného pomeru a tieto tvrdenia považoval za nesporné. K zániku pracovného pomeru malo v danom prípade dôjsť v dôsledku výpovede danej žalobcovi zo strany žalovaného. Výpoveď je jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru. Pre jej platnosť zákon predpisuje ako obsahové, tak aj formálne náležitosti. Obsahovými náležitosťami výpovede sú prejav vôle jedného účastníka pracovného pomeru tento skončiť a presné vymedzenie výpovedného dôvodu. Formálnymi náležitosťami výpovede sú jej písomná forma a preukázateľné doručenie druhému účastníkovi. Na tomto mieste možno konštatovať, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi spĺňa všetky vyššie uvedené náležitosti a z tohto pohľadu je možné ju považovať za platnú. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede je jej predchádzajúce prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Z výpovede zo dňa 23.01.2014 vyplynulo, že táto bola prerokovaná so zástupcami odborovej organizácie dňa 28.01.2014, pričom doručená bola žalobcovi dňa 30.01.2014. Keďže sa výpoveď doručovala žalobcovi osobne dňa 30.01.2014, možno ustáliť, že výpoveď bola v zmysle § 74 Zákonníka práce prerokovaná včas. Prerokovanie výpovede nebolo v konaní ani zo strany žalobcu namietané, a preto súd splnenie tejto podmienky považoval za nesporné.

5. Sporným zostal dôvod skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, preto súd zameral dokazovanie na preskúmanie tejto spornej skutočnosti, t. j. či boli dané dôvody skončenia pracovného pomeru pre nadbytočnosť žalobcu. K predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa § 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) nadbytočným. Pre výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť je súčasne charakteristické, že zamestnávateľ môže (objektívne vzaté) zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, ale jeho práca nie je vôbec alebo v podstatnom 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 umožňuje zamestnávateľovi, 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. O organizačnej zmene musí byť rozhodnuté pred podaním výpovede (z rozhodnutia NS SR 4Cdo/102/2009).

6. V danom prípade mal súd za preukázané splnenie všetkých vyššie uvedených predpokladov. Žalovaný o organizačnej zmene rozhodol, keď dňa 19.12.2013 prijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, v zmysle ktorého sa znižuje stav zamestnancov spoločnosti s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce z dôvodu zníženia objednávky najazdených kilometrov vo verejnom záujme a nevyhnutnosti dodržať finančné záväzky v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na pozícii vodič o 9 zamestnancov v termíne najneskôr do 31.01.2014, pričom účinnosť tohto rozhodnutia sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancami, ktorých sa uvedená organizačná zmena týka. Žalobca sa stal nadbytočným, pričom jeho nadbytočnosť priamo súvisí s organizačnými zmenami prijatými na základe vyššie uvedeného rozhodnutia žalovaného (nižší počet najazdených kilometrov = nižší počet vodičov). Uvedené rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté dňa 19.12.2013, t. j. pred podaním výpovede dňa 30.01.2014. Žalobca svoju nadbytočnosť spochybňoval najmä z toho dôvodu, že napriek tomu, že jeho pracovné miesto bolo ku dňu 01.02.2014 zrušené, žalovaný mu naďalej počas plynutia výpovednej doby prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy. Na tomto mieste súd poukázal na výpoveď svedka S. K. učinenu v konaní vedenom na súde pod sp. zn. 18Cpr/4/2014, ktorú oboznámil ako listinný dôkaz, z ktorej vyplynulo, že k zlomu došlo v polovici mesiaca marec 2014, kedy sa reálne naplnila dohoda žalovaného a TSK o znížení počtu objednaných tarifných kilometrov a práve od tohto momentu žalovaný prestal potrebovať výkon práce žalobcu. Ako už bolo vyššie uvedené, zamestnanec nemusí byť pre zamestnávateľa nadbytočným už v čase podania výpovede. Tak tomu bolo aj v tomto prípade. Žalobca sa stal pre žalovaného reálne nadbytočným až počas plynutia výpovednej doby približne v polovici mesiaca marec 2014 avšak do uplynutia výpovednej doby bol žalovaný povinný žalobcovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy. Pridelovanie práce zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy počas plynutia výpovednej doby nevyklučuje nadbytočnosť zamestnanca. Žalobca tiež tvrdil, že nemôže byť nadbytočný, keď v mesiaci marec 2014 odpracoval aj prácu nadčas. Z rozpisu práce žalobcu za príslušný mesiac však vyplynulo, že do fondu pracovného času mu bolo započítaných 75 hodín, počas ktorých čerpal dovolenku. Počet hodín, počas ktorých reálne vykonával prácu, potom poklesol z takmer 232 hodín na 157 hodín, čo pri 168 hodinovom mesačnom pracovnom čase nepokrýva ani celý fond pracovného času. Súd tiež dal do pozornosti aj tú skutočnosť, že prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene sa jej realizácia ešte len započala a k jej zavŕšeniu, a teda k jej účinnosti, došlo až uplynutím výpovednej doby toho ktorého dotknutého zamestnanca. Ku skončeniu pracovného pomeru žalobcu teda nedošlo pred nadobudnutím účinnosti organizačnej zmeny, čo by v opačnom prípade malo za následok neplatnosť výpovede. O svojej nadbytočnosti žalobca pochyboval tiež aj preto, lebo počas plynutia jeho výpovednej doby ukončili pracovný pomer ďalší iní dvaja zamestnanci, vodiči (p. G. a p. Y.). Žalobca však dostal výpoveď zo strany žalovaného ešte pred tým, ako mal žalovaný vedomosť o ukončení pracovného pomeru týchto dvoch zamestnancov. P. G. svoju žiadosť o ukončenie pracovného pomeru doručil žalovanému dňa 24.02.2014 a p. Y. dňa 28.03.2014. O neplatnom skončení pracovného pomeru by sa mohlo v tomto smere hovoriť len vtedy, ak by žalovaný v čase podania výpovede žalobcovi vedel, že dôjde ku skončeniu pracovného pomeru inými zamestnancami, t. j. títo iní zamestnanci by už v čase podania výpovede žalobcovi žalovanému kvalifikovane oznámili skončenie pracovného pomeru. V čase podania výpovede žalobcovi boli teda podľa názoru súdu splnené všetky zákonné podmienky pre takýto postup žalovaného. Ak by po skončení pracovných pomerov týchto dvoch zamestnancov žalovaný zistil, že výkon práce žalobcu je pre neho potrebný, mohol žalobcovi danú výpoveď odvolať. K tomuto však nedošlo a navyše nedošlo ani k prijatiu nových zamestnancov na miesta p. G. a p. Y., čo taktiež nasvedčuje tomu, že žalovaný výkon práce žalobcu nepotreboval a v podstate nepotreboval ani výkon práce uvedených zamestnancov, keď na ich miesta neprijal iných zamestnancov (tento stav mal súd za preukázaný z prehľadu počtu zamestnancov, vodičov na pracovisku C., keď ich počet od 1/2014 do 6/2014 pozvoľne klesal). Ďalšou obranou žalobcu bolo tiež tvrdenie, že vykonával prácu vodiča - striedača. Nemohol sa preto stať nadbytočným, keď zastupoval neprítomnosť iných vodičov. V tomto smere súd poukázal, že jeho pracovná pozícia tak, ako vyplýva z pracovnej zmluvy, bola vodič, nie vodič - striedač, pričom ako vyplynulo z tvrdení žalovaného, takúto pozíciu nemá ani vytvorenú. Žalovaný teda mohol pridelovať prácu žalobcovi podľa svojho uváženia, mohol ho zaradiť na konkrétnu linku,

príčom by sa nejednalo o zmenu pracovného miesta. Žalobca by stále vykonával prácu vodiča. V zmysle svojho rozhodnutia o organizačnej zmene sa pre žalovaného stali nadbytoční zamestnanci na pozícii vodič, preto nemožno považovať za nesprávny postup žalovaného, keď ako nadbytočného označil žalobcu, pretože aj tento vykonával prácu vodiča. Bolo len obvyklé, že striedal iných zamestnancov počas ich neprítomnosti, avšak striedanie iných zamestnancov nemal v pracovnej zmluve špeciálne ustanovené. V neposlednom rade žalobca poukazoval aj na to, že dôvodom skončenia pracovného pomeru bolo to, že poberá výsluhový dôchodok a že spôsobil žalovanému škodovú udalosť. Z ustálenej rozhodovacej činnosti súdov vyplýva, že výber nadbytočného zamestnanca je výlučne v kompetencii zamestnávateľa, ak dochádza k zrušeniu pracovných miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom pracovnom mieste a súd toto rozhodnutie zamestnávateľa nemôže preskúmať. Preto aj v tomto prípade, keď žalovaný rušil pracovné miesta, na ktorom bolo zaradených viacero zamestnancov, bolo len na úvahe samotného žalovaného, ktorého z viacerých do úvahy pripadajúcich zamestnancov vyberie. Jeho motív, ktorý ho viedol k výberu práve žalobcu, súd skúmať nemôže.

7. V neposlednom rade zákon pre platnosť výpovede s organizačných dôvodov vyžaduje aj splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa. Znamená to teda, že zamestnávateľ je povinný ponúknuť svoje voľné pracovné miesta zamestnancovi, s ktorým plánuje skončiť pracovný pomer. V predmetnej veci žalovaný už vo výpovedi uviedol, že nedisponuje žiadnymi vhodnými voľnými pracovnými miestami, a preto nemá možnosť žalobcu zamestnávať. Táto skutočnosť nebola zo strany žalobcu rozporovaná. Súd teda považoval ponukovú povinnosť žalovaného za splnenú.

8. S poukazom na uvedené za splnenia všetkých zákonných predpokladov súd skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného voči žalobcovi vyhodnotil ako platné, a preto žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietol. V predmetnej veci mal plný úspech žalovaný, preto mu súd priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

9. Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalobca. Namietal, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Na základe vykonaných dôkazov bolo preukázané, že žalovaný prideloval prácu žalobcovi podľa jeho pracovnej zmluvy aj po termíne určenia jeho nadbytočnosti a po tom, čo bola jeho pracovná pozícia zrušená, t.j. po termíne 01.02.2014. Ak žalovaný prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy žalobcovi aj po zrušení jeho pracovného miesta, je zrejmé, že výkon jeho práce od žalobcu naďalej potreboval a že k nadbytočnosti nemohlo dôjsť tak, ako ju žalovaný vymedzil vo výpovedi. Súd dospel k nesprávnemu zisteniu, že práca žalobcu nebola pre žalovaného v ďalšom období vôbec alebo v podstatnom rozsahu potrebná. Súd v rozsudku, v rámci zisteného skutkového stavu poukazuje na výpoveď svedka S. K. učinenu v konaní vedenom na Okresnom súde Trenčín pod sp.zn. 18Cpr/4/2014, pričom sám svedok potvrdil, že k nadbytočnosti v skutočnosti neprišlo tak ako ju uviedol žalovaný do výpovede od 1.2.2014, ale až od polovice marca 2014. Z uvedeného vyplýva, že súd mal za to, že k zrušeniu pracovnej pozície žalobcu zo strany žalovaného a na základe prijatej organizačnej zmeny skutočne prišlo, a to ku konkrétnemu dňu 01.02.2014, avšak skutočná nadbytočnosť zamestnanca nenastala tak ako ju určil žalovaný, ale nastala najskôr, podľa výpovede svedka, až v polovici marca 2014. Má za to, že zrušením pracovnej pozície žalobcu od 1.2.2014, ktorej obsahom bola pracovná náplň vodiča, prestala existovať aj pracovná náplň žalobcu spojená s jeho pracovnou pozíciou, t.j. výkon konkrétnych pracovných činností žalobcu. Žalobca však preukázateľne svoju prácu vykonával aj v období po 01.02.2014. Túto skutočnosť potvrdil v rámci dokazovania rovnako svedok S. K.. Ďalej svedok zdôraznil, že od 01.02.2014 stále potrebovali 52 vodičov, takže k reálnej zmene došlo až v polovici marca. Odtedy potrebovali o 3 vodičov menej. Dovtedy žalobca vykonával stále svoju prácu. Žalobca má zároveň za to, že z predložených dôkazov (najmä z prehľadov činnosti vodiča a výplatných pásov) je zrejmé aj skutočnosť, že žalobca svoju prácu vykonával nie len do polovice marca 2014, ale až do uplynutia výpovednej doby, t.j. do 31.3.2014. Ak je pre skončenie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti charakteristické (ako uvádza súd), že práca zamestnanca nie je vôbec alebo v podstatnom rozsahu pre zamestnávateľa v budúcom období potrebná, tak má za to, že potreba výkonu práce sa má skúmať v prípade, že zamestnávateľ určí konkrétnym dátumom účinnosť vzniku nadbytočnosti, práve vo vzťahu k termínu, ktorý určil zamestnávateľ ako okamih vzniku nadbytočnosti. Súd sa nestotožnil ani s argumentom žalobcu, že nadbytočnosť žalobcu nemohla vzniknúť z dôvodu nižšieho objemu zazmluvnených kilometrov medzi žalovaným a Trenčianskym samosprávnym krajom. Príčinnú súvislosť medzi znížením objemu zazmluvnených kilometrov medzi žalovaným a Trenčianskym samosprávnym krajom a vznikom nadbytočnosti žalobcu súd ďalej neskúmal. Stotožnil sa s tvrdením, že na základe zníženia počtu objednaných kilometrov sa stal aj žalobca nadbytočným, a to aj napriek tomu, že žalobca vykonával prácu vodiča "striedača". Žalobca mal síce v pracovnej zmluve uvedenú

všeobecne pracovnú pozíciu vodič, fakticky však vykonával prácu vodiča za kolegov vodičov na stredisku Myjava, ktorí aktuálne neboli v práci z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca. Vykonával teda prácu vodiča za kolegov, ktorí boli pracovne neschopní alebo mali inú prekážku v práci. Počas celého trvania pracovného pomeru žalobca vykonával len prácu vodiča za absentujúcich kolegov, ktorí neboli prítomní v práci. Nikdy nemal pridelenú stálu linku. Rozsah žalobcom vykonávanej práce nikdy (počas celej doby trvania pracovného pomeru) nezávisel od objemu zazmluvnených kilometrov, ale od objemu absencií kolegov vodičov na stredisku Myjava, ktorých počas ich neprítomnosti striedal. Rovnako je nutné upozorniť, že žalobca vždy striedal len absentujúcich kolegov na stredisku Myjava. Na inom stredisku prácu nikdy nevykonával. Na základe vykonaných dôkazov (mesačné prehľady vodičov) je zrejmé, že neprítomnosť vodičov strediska Myjava, ktorých žalobca striedal v prípade ich neprítomnosti sa v priebehu mesiacov január - apríl 2014 nevyvíjala spôsobom, z ktorého by bolo zrejmé, že práca žalobcu už nebude pre žalovaného potrebná a bude teda nadbytočným. Neprítomnosť ostatných vodičov na stredisku Myjava, od ktorej priamo závisel objem práce žalobcu nemala zásadne klesajúcu tendenciu. V skutočnosti žalovaný potreboval výkon práce od žalobcu ku koncu výpovednej doby, t.j. v mesiaci marec 2014, v zásadne vyššej miere. Svedčí o tom objem reálne vykonanej práce nadčas v mesiaci marec/2014. Žalobca odpracoval v marci/2014 celkovo 74,47 hodín práce nadčas. V súvislosti s výkonom práce nadčas žalobcom v mesiaci marec 2014 nesúhlasí s vysvetlením súdu k vyššie uvádzanej práci nadčas, ktoré súd uvádza v bode 20 odôvodnenia rozsudku. Vzhľadom uvedené má za to, že súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. S poukázaním na skutočnosti, ktoré boli súdom v rámci dokazovania preukázané má za to, že rozhodnutie súdu vychádza tiež z nesprávneho právneho posúdenia veci pričom poukázal na § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Z tohto ustanovenia je zrejmé, že výpovedný dôvod má byť skutkovo vymedzený vo výpovedi a preto je nutné ho skúmať vo vzťahu k jeho vymedzeniu, ktoré je uvedené vo výpovedi, nie vo vzťahu k vymedzeniu uvádzanému v rozhodnutí o prijatí organizačnej zmeny. V tejto súvislosti poukázal, že ani ustanovenie z rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 19.12.2013 v znení „Účinnosť tohto ustanovenia sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancami, ktorých sa uvedená organizačná zmena týka a ktorých menný zoznam je uvedený v prílohe k tomuto rozhodnutiu.“, nemôže mať vplyv na termínovanie vzniku nadbytočnosti, keďže rozhodnutie o organizačnej zmene nie je dokument, ktorý má skutkovo vymedzovať výpovedný dôvod a zároveň je toto ustanovenie v rozpore s iným vymedzením termínu účinnosti zrušenia pracovných pozícií uvádzaným v rozhodnutí o organizačnej zmene zo dňa 19.12.2013. Vo výpovedi žalovaný výpovedný dôvod skutkovo vymedzil a vymedzením dátumu zrušenia pracovnej pozície žalobcu vo výpovedi, bol vymedzený aj presný termín vzniku nadbytočnosti žalobcu a teda aj presný termín vzniku výpovedného dôvodu. Dôvodom výpovede bola nadbytočnosť, ktorá mala vzniknúť podľa skutkového vymedzenia vo výpovedi (aj podľa rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene) od 01.02.2014. Nadbytočnosť žalobcu, ale od 01.02.2014, tak ako bola vymedzená vo výpovedi nevznikla, a to ani podľa výpovede svedka A. Drápala, pričom s touto skutočnosťou sa stotožnil aj súd. Svojím konaním žalovaný navodil formálny stav nadbytočnosti žalobcu avšak z faktického hľadiska vyplýva, že nadbytočnosť nevznikla tak, ako ju určil a skutkovo vymedzil žalovaný vo výpovedi v rámci výpovedného dôvodu, nadbytočnosť nevznikla od 01.02.2014. Tým, že žalovaný vo výpovedi určil aj termín kedy k nadbytočnosti má prísť, bola daná podmienka výpovede, ktorá sa bezpodmienečne a neoddeliteľne spájala s nadbytočnosťou, a to nie len formálne ale aj fakticky. Má za to, že ak zamestnávateľ určí vo výpovedi termín vzniku nadbytočnosti, napríklad uvedením dátumu od kedy bude pracovná pozícia zrušená, je nutné posudzovať vznik nadbytočnosti ako výpovedného dôvodu bezpodmienečne v súvislosti s skutočnosťou časového vymedzenia jej vzniku. Súd považoval všetky podmienky výpovede za splnené napriek skutočnosti, že počas plynutia výpovednej doby žalobcu (v čase od 1.2.2014 do 31.3.2014) boli ukončené pracovné pomery s niektorými zamestnancami - vodičmi na stredisku Myjava, ktoré v žiadnom prípade nemohli byť zohľadnené v organizačnej zmene pripravovanej podľa rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách v decembri 2013, a to z dôvodu, že títo zamestnanci informovali zamestnávateľa o úmysle skončiť pracovný pomer až v priebehu výpovednej doby žalobcu, t.j. po termíne 1.2.2014. O oboch skončeníach pracovných pomerov sa žalovaný dozvedel až po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, t.j. po identifikácii rozsahu potreby zníženia stavu zamestnancov, avšak pred ukončením pracovného pomeru žalobcu. Je preto dôvodné tvrdiť, že organizačná zmena prijatá žalovaným v decembri 2013 sa napĺňala, a to priamo na stredisku Myjava, aj „iným spôsobom“ - neplánovanými skončeniami pracovných pomerov vyššie uvedených vodičov. Z vyššie uvedeného vyplývajú dôvodné pochybnosti o skutočnom vzniku nadbytočnosti žalobcu. Pochybnosti o nadbytočnosti žalobcu sú o to dôvodnejšie, že so žalobcom bol ako s jediným vodičom „striedačom“ na stredisku Myjava skončený pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov. V súvislosti s vyššie uvedenými dôvodmi poukázal aj na

rozsudok Najvyššieho súdu SR č. 5Cdo 72/2010 zo dňa 8.3.2010. Na základe vyššie uvedeného má za to, že súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam tým, že dospel k záveru, že bolo možné pridelovanie práce žalobcovi aj počas výpovednej doby a to aj napriek tomu, že zrušením pracovnej pozície žalobcu od 01.02.2014 prestala existovať jedna z obsahových stránok pracovného pomeru v podobe konkrétnych pracovných činností pracovnej pozície žalobcu, to znamená v danom prípade pracovná pozícia vodiča a mala fakticky nastať nadbytočnosť žalobcu; dospel k nesprávnemu skutkovému zisteniu, že žalobca nevykonával v priebehu mesiaca marec 2014 prácu nadčas a k zisteniu, že práca žalobcu nebola pre žalovaného vôbec alebo v podstatnom rozsahu potrebná; dospel ku skutkovému zisteniu, že k nadbytočnosti žalobcu prišlo a to aj napriek skutočnosti, že nadbytočnosť žalobcu nemala, vzhľadom na charakter jeho práce súvislosť so znížením objemu zazmluvnených kilometrov z čoho je zrejmé, že nadbytočnosť bola len formálna. Zároveň má za to, že súd pri rozhodovaní vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia veci v tom, že posúdil, že výpovedný dôvod ako jedna z náležitostí výpovede nastal. Na základe vyššie uvedených dôvodov mal za to, že žalovaný skončil pracovný pomer výpoveďou so žalobcom neplatne, a preto žiadal odvolací súd, aby rozsudok okresného súdu zmenil tak, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou žalovaným so žalobcom je neplatné.

10. Žalovaný sa k odvolaniu žalobcu písomne nevyjadril.

11. Krajský súd ako odvolací súd preskúmal vec v zmysle ust. § 380 ods. 1 CSP v spojení s § 470 CSP bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 CSP a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné ako vecne správny potvrdiť podľa § 387 ods. 1 CSP, pričom v návaznosti na § 387 ods. 2 CSP, odvolací súd v celom rozsahu poukazuje na vecne správne a vyčerpávajúce odôvodnenie súdu prvej inštancie, s ktorým sa v celom rozsahu stotožňuje.

12. Súd prvej inštancie vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, vec po právnej stránke správne posúdil a v konečnom dôsledku aj správne vo veci rozhodol, keď zamietol žalobu žalobcu, ktorou sa domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou je neplatné.

13. Súd prvej inštancie teda opierajúc sa o dostatočné skutkové zistenia tieto správne vyhodnotil a vyvodil z nich i správny právny záver. Na zdôraznenie ich správnosti odvolací súd len podčiarkuje, že na základe vykonaného dokazovania pred súdom prvej inštancie, a to zo zhodných tvrdení strán mal aj odvolací súd za preukázaný vznik pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným, jeho trvanie a zánik pracovného pomeru a tieto tvrdenia považoval taktiež za nesporné. K zániku pracovného pomeru malo v danom prípade dôjsť v dôsledku výpovede danej žalobcovi zo strany žalovaného. Súd prvej inštancie správne konštatoval, že výpoveď je jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru, pričom pre jej platnosť zákon predpisuje ako obsahové, tak aj formálne náležitosti. Obsahovými náležitosťami výpovede sú prejav vôle jedného účastníka pracovného pomeru tento skončiť a presné vymedzenie výpovedného dôvodu. Formálnymi náležitosťami výpovede sú jej písomná forma a preukázateľné doručenie druhému účastníkovi. V prejednávanej veci aj podľa odvolacieho súdu výpoveď daná žalovaným žalobcovi spĺňa všetky vyššie uvedené náležitosti a z tohto pohľadu je možné ju považovať za platnú. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede je jej predchádzajúce prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Z výpovede zo dňa 23.01.2014 pritom vyplýva, že táto bola prerokovaná so zástupcami odborovej organizácie dňa 28.01.2014, pričom doručená bola žalobcovi dňa 30.01.2014. Keďže sa výpoveď doručovala žalobcovi osobne dňa 30.01.2014, možno aj podľa odvolacieho súdu ustáliť, že výpoveď bola v zmysle § 74 Zákonníka práce prerokovaná včas. Prerokovanie výpovede nebolo v konaní ani zo strany žalobcu namietané, a preto súd prvej inštancie správne splnenie tejto podmienky považoval za nesporné.

14. Sporným zostal dôvod skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, preto súd prvej inštancie správne zameral dokazovanie na preskúmanie tejto spornej skutočnosti, t. j. či boli dané dôvody skončenia pracovného pomeru pre nadbytočnosť žalobcu. V tejto súvislosti odvolací súd uvádza ako správne konštatoval i súd prvej inštancie, že k predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa § 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) nadbytočným. Pre výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť je súčasne charakteristické, že zamestnávateľ môže (objektívne vzaté) zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, ale jeho práca nie je vôbec alebo v podstatnom 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 umožňuje zamestnávateľovi, 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. O organizačnej zmene musí byť rozhodnuté pred podaním výpovede (z rozhodnutia NS SR 4Cdo/102/2009).

15. V danom prípade mal aj odvolací súd za preukázané splnenie vyššie uvedených predpokladov. Z dokazovania vykonaného pred súdom prvej inštancie vyplýva, že žalovaný o organizačnej zmene rozhodol, keď dňa 19.12.2013 prijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, v zmysle ktorého sa znižuje stav zamestnancov spoločnosti s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce z dôvodu zníženia objednávky najazdených kilometrov vo verejnom záujme a nevyhnutnosti dodržať finančné záväzky v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na pozícii vodič o 9 zamestnancov v termíne najneskôr do 31.01.2014, pričom účinnosť tohto rozhodnutia sa viaže ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancami, ktorých sa uvedená organizačná zmena týka. Žalobca sa teda stal nadbytočným, pričom jeho nadbytočnosť priamo súvisela s organizačnými zmenami prijatými na základe vyššie uvedeného rozhodnutia žalovaného (nižší počet najazdených kilometrov = nižší počet vodičov). Uvedené rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté dňa 19.12.2013, t. j. pred podaním výpovede dňa 30.01.2014. Žalobca svoju nadbytočnosť spochybňoval tak pred súdom prvej inštancie ako i v podanom odvolaní najmä z toho dôvodu, že napriek tomu, že jeho pracovné miesto bolo ku dňu 01.02.2014 zrušené, žalovaný mu naďalej počas plynutia výpovednej doby prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy. Na tomto mieste odvolací súd tak ako správne poukázal i súd prvej inštancie poukazuje najmä na výpoveď svedka Aleša Drápala, učinenu v konaní vedenom na súde pod sp. zn. 18Cpr/4/2014, ktorú súd prvej inštancie oboznámil ako listinný dôkaz, a ktorú nemal ani odvolací súd dôvod spochybňovať a z ktorej vyplynulo, že k 01.02.2014 sa žalobca ešte nadbytočný nestal, výkon jeho práce naďalej potreboval a prácu mu prideloval tak, ako do momentu podania výpovede. K zlomu však došlo v polovici mesiaca marec 2014, kedy sa reálne naplnila dohoda žalovaného a TSK o znížení počtu objednaných tarifných kilometrov a práve od tohto momentu žalovaný prestal potrebovať výkon práce žalobcu. Ako správne konštatoval súd prvej inštancie zamestnanec nemusí byť pre zamestnávateľa nadbytočným už v čase podania výpovede, pričom tak tomu bolo aj v tomto prípade, nakoľko žalobca sa stal pre žalovaného reálne nadbytočným až počas plynutia výpovednej doby približne v polovici mesiaca marec 2014 avšak do uplynutia výpovednej doby bol žalovaný povinný žalobcovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy. Odvolací súd v tejto súvislosti zdôrazňuje, že pridelovanie práce zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy počas plynutia výpovednej doby nevylučuje nadbytočnosť zamestnanca. Žalobca ďalej namietal pred súdom prvej inštancie ako i v podanom odvolaní, že nemôže byť nadbytočný, keď v mesiaci marec 2014 odpracoval aj prácu nadčas. Z dokazovania vykonaného pred súdom prvej inštancie, a to z rozpisu práce žalobcu za príslušný mesiac však vyplynulo, že do fondu pracovného času mu bolo započítaných 75 hodín, počas ktorých čerpal dovolenku. Počet hodín, počas ktorých reálne vykonával prácu, potom poklesol z takmer 232 hodín na 157 hodín, čo pri 168 hodinovom mesačnom pracovnom čase nepokrýva ani celý fond pracovného času. Súd prvej inštancie taktiež správne dal do pozornosti aj tú skutočnosť, že prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene sa jej realizácia ešte len započala a k jej završeniu, a teda k jej účinnosti, došlo až uplynutím výpovednej doby toho ktorého dotknutého zamestnanca. Ku skončeniu pracovného pomeru žalobcu teda nedošlo pred nadobudnutím účinnosti organizačnej zmeny, čo by v opačnom prípade malo za následok neplatnosť výpovede. O svojej nadbytočnosti žalobca pochyboval tiež aj preto, lebo počas plynutia jeho výpovednej doby ukončili pracovný pomer ďalší iní dvaja zamestnanci, vodiči (p. G. a p. Y.). Ako však vyplýva z dokazovania vykonaného pred súdom prvej inštancie, žalobca dostal výpoveď zo strany žalovaného ešte pred tým, ako mal žalovaný vedomosť o ukončení pracovného pomeru týchto dvoch zamestnancov, P. G. svoju žiadosť o ukončenie pracovného pomeru doručil žalovanému dňa 24.02.2014 a p. Y. dňa 28.03.2014. V tejto súvislosti odvolací súd uvádza, že o neplatnom skončení pracovného pomeru by sa mohlo v tomto smere hovoriť však len vtedy, ak by žalovaný v čase podania výpovede žalobcovi vedel, že dôjde ku skončeniu pracovného pomeru inými zamestnancami, t. j. títo iní zamestnanci by už v čase podania výpovede žalobcovi žalovanému kvalifikovane oznámili skončenie pracovného pomeru. V čase podania výpovede žalobcovi boli teda aj podľa názoru odvolacieho súdu splnené všetky zákonné podmienky pre takýto postup žalovaného. Súd prvej inštancie správne v tejto súvislosti konštatoval, že ak by po skončení pracovných pomerov týchto dvoch zamestnancov žalovaný zistil, že výkon práce žalobcu je pre neho potrebný, mohol žalobcovi danú výpoveď odvolať. K tomuto

však nedošlo a navyše nedošlo ani k prijatiu nových zamestnancov na miesta p. G. a p. Hučka, čo taktiež aj podľa odvolacieho súdu nasvedčuje tomu, že žalovaný výkon práce žalobcu nepotreboval a v podstate nepotreboval ani výkon práce uvedených zamestnancov, keď na ich miesta neprijal iných zamestnancov. Ďalšou obranou žalobcu bolo tiež tvrdenie, že vykonával prácu vodiča - striedača a preto sa nemohol stať nadbytočný, keď zastupoval neprítomnosť iných vodičov. V tomto smere súd prvej inštancie správne poukázal na to, že jeho pracovná pozícia tak, ako vyplýva z pracovnej zmluvy, bola vodič, nie vodič - striedač, pričom ako vyplynulo z tvrdení žalovaného, takúto pozíciu nemá ani vytvorenú. Žalovaný teda mohol pridelovať prácu žalobcovi podľa svojho uváženia, mohol ho zaradiť na konkrétnu linku, pričom by sa nejednalo o zmenu pracovného miesta, pričom žalobca by stále vykonával prácu vodiča. V zmysle svojho rozhodnutia o organizačnej zmene sa pre žalovaného stali nadbytoční zamestnanci na pozícii vodič, preto ani podľa odvolacieho súdu nemožno považovať za nesprávny postup žalovaného, keď ako nadbytočného označil žalobcu, pretože aj tento vykonával prácu vodiča. Ako vyplýva z vykonaného dokazovania, bolo len obvyklé, že striedal iných zamestnancov počas ich neprítomnosti, avšak striedanie iných zamestnancov nemal v pracovnej zmluve špeciálne ustanovené. S poukazom na vyššie uvedené za splnenia všetkých zákonných predpokladov súd prvej inštancie správne skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného voči žalobcovi vyhodnotil ako platné, a preto správne žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietol.

16. Vzhľadom na vyššie uvedené teda súd prvej inštancie v predmetnej veci dostatočne zistil skutkový stav a v konečnom dôsledku i správne rozhodol, pričom dostatočne sa vysporiadal i s námietkami uvádzanými žalobcom v odvolaní, preto odvolací súd nepovažoval námietky žalobcu za opodstatnené a rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správny.

17. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní úspešnému žalovanému odvolací súd priznal nárok náhradu trov odvolacieho konania voči žalobcovi v rozsahu 100%.

18. Rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu jednohlasne.

Poučenie:

P o u č e n i e : Proti tomuto rozsudku 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).

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

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