

Súd: Okresný súd Prešov  
Spisová značka: 10Cpr/5/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8115224784  
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 10. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michal Drimák  
ECLI: ECLI:SK:OSPO:2017:8115224784.5

## Rozhodnutie

Okresný súd Prešov sudcom JUDr. Michalom Drimákom, PhD. v právnej veci žalobcu P. Z. D., H.. XX.XX.XXXX, C. 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, takto

### rozhodol:

I. Súd žalobu zamietá.

II. Žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o výške ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

### odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenu na tunajší súd dňa 29.9.2015 domáhal, aby súd vydal rozsudok s výrokom, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo dňa 1.4.2015, ktorá mu bola doručená podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo strany žalovaného je neplatné, pričom sa domáhal aj náhrady trov konania vo výške 175,01 eur, ktoré spočívali v náhrade trov právneho zastúpenia.

2. Žalobu odôvodnil tým, že sa pre žalovaného nestal nadbytočným, nedošlo ani k zrušeniu pracovných miest ani k zníženiu počtu zamestnancov, pričom žalovaný vykonal len formálnu organizačnú zmenu, ktorou mienil docieľiť iba racionalizáciu rozdelenia práce. Dôvodil, že žalovaný reálne nevykonal ekonomické úspory nákladov zamestnávateľa na mzdy zamestnancov, keďže vytvoril ešte viac vedúcich pozícií, pričom nie je daná príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu.

3. K žalobe sa písomne vyjadril prostredníctvom svojho právneho zástupcu žalovaný, ktorý uviedol, že uvedený počet zamestnancov podľa Organizačného poriadku nikdy nezodpovedal skutočnému počtu zamestnancov v rámci Mestského úradu mesta Prešov, pričom od konca roka 2013 do apríla 2015 došlo k zníženiu počtu zamestnancov z 242 na 135 zamestnancov, teda došlo k reálnemu zníženiu ich počtu. Nedošlo len k prerozdeleniu činností zo sekcie majetkovej a ekonomickej na dva novovzniknuté odpory, ale aj k rozšíreniu činností novovzniknutých odborov a presunu činnosti na úseku miezd. Uvedenou organizačnou zmenou došlo aj k úspore nákladov na mzdy vedúcich zamestnancov, teda mesto Prešov získalo pri nižšej priemernej mzde vedúceho zamestnanca pridanú hodnotu vo vyššom pracovnom výkone zamestnancov. Žalobca sa stal nadbytočným, pretože nepochybne došlo k zrušeniu jeho pracovného miesta v dôsledku preukázateľných organizačných zmien. Konštatoval, že žalovaný ponúkol nielen formálne žalobcovi 14 pracovných miest ako ponuku inej vhodnej práce, avšak žalobca na každý ponukový list uviedol, že je ochotný prejsť na ponúknutú pozíciu, avšak požadoval minimálne mesačnú mzdu vo výške 2.000 eur. K nesúhlasu odborovej organizácie Parita s výpoveďou žalobcu žalovaný poznamenal, že táto odporová organizácia bola založená žalobcom cca 6 mesiacov pred

voľbami do územnej samosprávy. Záverom uviedol, že považuje skončenie pracovného pomeru za platné a v súlade so zákonom, pričom navrhol žalobu zamietnuť a priznať mu trovy konania.

4. Súd vykonal dokazovanie oboznámením žaloby, pracovnej zmluvy zo dňa 11.10.2007 a dohodami o jej zmene, výpovede pracovnej zmluvy zo dňa 1.4.2015 (doručenej žalobcovi 9.4.2015), rozhodnutím o organizačnej zmene, stanoviskom odborovej organizácie Parita, písomných podaní strán sporu ako aj ostatného spisového materiálu.

5. Rozsudkom zo dňa 7.7.2016 č. k. 10 Cpr 5/2015-228 súd prvej inštancie žalobu zamietol a žalobcovi uložil povinnosť nahradiť žalovanému trovy konania v rozsahu 100 %.

6. Proti tomuto rozsudku v celosti podal odvolanie žalobca, ktorý ho odôvodnil tým, že rozsudok bol nedostatočne odôvodnený a súd sa nedostatočne vyporiadal s námietkami žalobcu. Namietal nevykonanie listinných dôkazov, nekritické prebratie tvrdení žalovaného a konštatoval, že žalovaný 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, že rozhodnutie žalovaného sledovalo zmenu pracovných činností alebo zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, efektívnejšiu vnútornú deľbu práce, efektívnejšie riadenie vykonávaných činností, že 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. Ďalej žalobca tvrdil, že žalovaný 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, ako aj, že 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.

7. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací rozsudkom zo dňa 28.2.2017 č. k. 5 CoPr 1/2017-261 zrušil rozsudok súdu prvej inštancie a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, pričom svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že súd prvej inštancie žalobu ako nedôvodnú zamietol, pričom svoje závery však oprel v rozhodnej miere o argumenty a o dôkazy žalovanej strany, 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 nenavrhl. 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, 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. Odvolací súd uložil súdu prvej inštancie znova vo veci konať, vyporiadať sa s 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.

8. Po vrátení veci odvolacím súdom súd prvej inštancie dôsledne sa riadiac pokynmi odvolacieho súdu doplnil dokazovanie v tom zmysle, že vykonal výsluch oboma stranami navrhovaných svedkov A.. Z. Z. a P. Z. E. ako aj oboznámil listinné dôkazy, konkrétne z č. I. 44 spisu informáciu o výsledku prešetrovania podnetu odborovej organizácie PARITA vo vzťahu k Inšpektorátu práce Prešov zo dňa 29.4.2015, kde bolo konštatované, že rozhodnutie o odobraní osobného mzdového zvýhodnenia zamestnanca bez dohody s týmto zamestnancom je v rozpore s ustanovením § 54 zákona č. 311/2011, t.j. Zákonníka práce, ďalej súd oboznamuje Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta Prešov, kde na č. I. 77 a nasledujúcich, z ktorého vyplýva, teda z charakteristiky stupňa náročnosti práce na Mestskom úrade v Prešove, že stupeň práce s najvyššou obtiažnosťou, teda stupeň práce 5 rozpätia základnej mzdy

pri 100%-tnom pracovnom úväzku predstavuje od 1.400 Eur do 1.850 Eur, ďalej súd oboznámil na č. I. 169 stanovisko hlavného kontrolóra mesta Prešov k návrhu záverečného účtu mesta Prešov za rok 2015, z ktorého vyplýva záver, že návrh záverečného účtu mesta obsahuje výsledky hospodárstva mesta vrátane výsledkov hospodárenia finančných fondov mestskej príspevkovej organizácie správy mestských bytov a je spracovaný v súlade s ods. 5 § 16 zákona 583/2004 o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy v platnom znení, pričom záverečný výrok znie: „Mestské zastupiteľstvo schvaľuje celoročné hospodárenie mesta Prešov za rok 2015 bez výhrad“, súd oboznámil na č. I. 272 pracovnú zmluvu A.. Z. Z. ako aj jeho pracovnú náplň, súd oboznámil aj zápisnicu z pojednávania z 9.5.2017 v predmetnej veci, čo bolo pojednávanie ostatné pred dnešným pojednávaním, ďalej súd oboznámil pracovnú zmluvu zamestnanca žalovaného P.. Z. E. na č. I. 278 a nasledujúcich ako aj pracovnú náplň tohto zamestnanca, ďalej súd oboznámil písomné podanie žalujúcej strany dnes už spomenuté na č. I. 285 z 8.5.2017, v ktorom popiera skutkové tvrdenia žalovaného a zároveň predkladá listinné dôkazy, t.j. správu o výsledkoch kontroly vykonaných útvarom hlavného kontrolóra mesta Prešov, uznesenie z 14. Zasadnutia Mestského zastupiteľstva mesta Prešov zo dňa 16.12.2015 ako aj krátkou cestou doručené súdu návrhy na schválenie uznesenia č. 74/2011 zo dňa 29.6.2011, na odkúpenie pozemkov, návrh na schválenie predaja majetku na ulici Zimnej z 28.6.2015 a návrh rozpočtového opatrenia č. 2/Z/2017 ako aj pozvánky na zasadnutie Mestskej rady v Prešove z 9.11.2015, pričom zistil tento skutkový stav:

9. Žalobca a žalovaný uzavreli dňa 11.10.2007 pracovnú zmluvu. Na základe uvedenej pracovnej zmluvy mal žalobca u žalovaného vykonávať prácu na pozícii odborný radca, neskôr na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy z 14.2.2012 ako riaditeľ sekcie majetkovej a ekonomickej. Dňa 9.4.2015 bola žalovaným žalobcovi doručená výpoveď z predmetnej pracovnej zmluvy, pretože 4.3.2015 vydal žalovaný ako zamestnávateľ rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým bolo rozhodnuté, že dochádza aj k zrušeniu pracovného miesta žalobcu pre nadbytočnosť s tým, že si splnil voči žalobcovi ponukovú povinnosť inej vhodnej práce. Vo výpovedi žalovaný tiež konštatoval, že po požiadaní odborovej organizácie Parita o udelenie súhlasu k výpovedi zamestnanca, táto odborová organizácia súhlas odmietla udeliť.

10. Na pojednávaní konanom ešte dňa 7.7.2016 boli vypočutí svedkovia, ktorých výsluch navrhol žalovaný, konkrétne S.. A. K., bývalý prednosta Mestského úradu v Prešove a A.. C. O., právnik Mestského úradu v Prešove. Svedok S.. A. K. vo svojej výpovedi uviedol, že Organizačný poriadok bol prerokovaný so všetkými troma odborovými organizáciami nachádzajúcimi, alebo spadajúcimi pod žalovaného, teda Mesto Prešov, ako aj s Paritou, odborovou organizáciou, kde predsedom tejto odborovej organizácie je žalobca, pričom žalobca nemal zásadné pripomienky k tomuto organizačnému poriadku. Vypovedal, že v súčasnosti je zavedený systém trojstupňového riadenia, pričom na prvom stupni je prednosta, potom vedúci odborov a vedúci oddelení. Do 1.3.2015 to bolo štvorstupňové riadenie pozostávajúce z prednostov, riaditeľov sekcií, vedúcich oddelení a následne vedúcich referátov. Od 1.3.2015 bol účinný nový organizačný poriadok a boli poverení riadením odborov a oddelení vybraní radoví zamestnanci mesta. Na tieto pozície plánovala primátorka realizovať výberové konania, ktoré sa aj uskutočnili. Jeden z vedúcich oddelení bol poverený aj riadením odboru. 4.0.2015 bolo prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene, kde bola zrušená aj pozícia žalobcu, tzn. riaditeľ sekcie majetku a ekonomickej, pretože sa v novej štruktúre už nenachádzala, nakoľko došlo k zrušeniu týchto sekcií. 3.3.2015 bolo toto rozhodnutie prerokované opätovne s troma odborovými organizáciami. 5.3.2015 bola splnená ponuková povinnosť pre všetkých, ktorých pracovné miesta boli zrušené, teda aj pre žalobcu, ktorý sa dostavil do kancelárie tohto svedka, vtedy v pozícii prednostu Mestského úradu, kde za prítomnosti svedkov mu bolo ponúknutých 14 pozícií. Dostal reálnu ponuku, avšak mal výhrady k platovým podmienkam. Najvyššia ponuka predstavovala 1.600 Eur za danú pozíciu a okrem prednostu mestského úradu v súčasnosti nikto nemá vyšší plat ako 2.000Eur, čo bola podmienka žalobcu, aby pri nástupe do pozície mal plat minimálne v rozsahu 2.000 Eur. Napriek tejto ponuke žalobca neprijal ani jednu z týchto pracovných ponúk, resp. akceptoval by ich len pod podmienkou žeby mal mesačný plat vo výške 2.000 Eur. Podľa názoru svedka išlo z pohľadu žalovaného o nadštandardnú ponukovú povinnosť. Následne došlo k výpovedi, avšak odborová organizácia Parita, kde žalobca predsedá, ako už bolo spomenuté, odmietla udeliť súhlas a táto odborová organizácia zároveň nenamietala ponukovú povinnosť. Sekcia, ktorej riaditeľom bol žalobca sa rozdelila na dva odbory, ale v rámci toho sa popresúvali aj kompetencie z iných bývalých sekcií. Na otázky právnej zástupkyne žalobcu svedok odpovedal v tom zmysle, že všetkým 41 zamestnancom, ktorých pracovné miesta boli zrušené boli ponúknuté voľné pracovné miesta a pozície vedúcich odborov boli obsadené osobami, ktoré úspešne absolvovali výberové konania. 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. Počet zamestnancov uvádzaný pred organizačnými zmenami nebol reálny bol vyšší ako 235 zamestnancov, a to z toho dôvodu, že počet úväzkov v priebehu celého roka je iný ako stav k 31.12.2014. Na otázky právneho zástupcu žalovaného tento svedok odpovedal tak, že zmyslom organizačnej zmeny bolo znížiť jeden stupeň riadenia a taktiež to, aby oddelenia pod odbormi boli navzájom, čo sa týka kompetencií príbuzné, pričom došlo k efektívnejšiemu a systémovejšiemu riadeniu procesov, nakoľko jeden vedúci odborov má pod sebou 3 oddelenia a dochádza tak aj k efektívnejšej komunikácii medzi jednotlivými zložkami. Svedok si nespomínal, žeby niekto iný okrem žalobcu vpisoval nejaké výhrady do textu ponukovej povinnosti, pričom mzdové ohodnotenie bolo v tejto ponukovej povinnosti viac - menej z opatrnosti, aby zamestnanec, ktorý ponuku prijme vedel, aké sú jeho mzdové nároky voči zamestnávateľovi.

11. Svedok A. C. O. vo svojej výpovedi uviedol, že vypracoval ponukovú povinnosť inej vhodnej práce. Žalobca pôsobil ako riaditeľ zrušenej sekcie a v dôsledku vydania nového organizačného poriadku bolo zrušené pracovné miesto žalobcu, ako aj ďalšie pracovné miesta riaditeľov sekcií, avšak žalobca odmietol 14 ponúk, pretože nesúhlasil so mzdovými podmienkami uvedenými v týchto ponukách. Následne prevzal 9.4.2015 výpoveď. O súhlas bola požiadaná aj odborová organizácia Parita, kde bol členom žalobca, avšak tento súhlas udelený nebol. Na otázky právnej zástupkyne žalobcu odpovedal svedok v tom zmysle, že sa podieľal na vypracovaní Organizačného poriadku, pričom všetkým 41 zamestnancom, ktorých pracovné miesta boli zrušené, boli ponúknuté pracovné miesta. Nevylučoval, že okrem 14 ponúkaných miest žalobcovi išlo aj o iné pozície, ktoré však neboli ponúkané žalobcovi z titulu, že nespĺňal podmienku potrebného vzdelania (napr. architekt, právnik atď). Na otázky právneho zástupcu žalovaného uviedol, že cieľom organizačnej zmeny bolo zvýšenie efektivity práce, zníženie mzdových nákladov a taktiež k prerozdeleniu pracovných činností podľa vecného druhu a zaradenia. Mzdové podmienky boli uvedené v ponukách inej vhodnej práce preto, že išlo o podstatnú náležitosť týkajúcu sa zmeny pracovného zaradenia, pričom všetkých týchto 14 ponúk bolo obsadených inými zamestnancami, ktorým boli následne tieto pracovné pozície ponúknuté.

12. Na pojednávaní konanom 3.10.2017 na návrh oboch strán sporu vypovedal svedok A. Z. Z., ktorý uviedol, že na svoju aktuálnu pozíciu sa dostal cez výberové konanie, na ktorom sa zúčastnil aj žalobca. Vypovedal, že je vedúci odboru správy majetku mesta, ktoré sa delí na dve oddelenia a to na oddelenie majetku mesta a oddelenie majetko-právne, čo sa týka oddelenia majetku mesta tak tam zabezpečuje evidenciu majetku, zmlúv uzavretých mestom, činnosť nebytovej komisie, nájomné zmluvy, inventarizácia majetku mesta, likvidácia škodových udalostí, správa majetku mestských rozpočtových organizácií a príspevkových organizácií, návrh rozpočtu a rozpočtových opatrení, inventarizácia majetku, poistenie majetku mesta, pravidelné porady, mestských organizácií ako aj kontrola hospodárenia, resp. návrhy opráv, čo sa týka oddelenia majetko-právneho tam zabezpečuje spravovanie nehnuteľného majetku mesta, príprava dokumentácie, príprava kúpnych, nájomných, zámenných zmlúv alebo napr. zmluvy o výpožičke, a rovnako tak na základe poverenia primátorky zastupujeme mesto pred súdmi, prípadne pred orgánmi činnými v trestnom konaní. Konštatoval, že je vedúcim zamestnancom a má dvoch vedúcich oddelení už spomenutých, oddelenia majetku mesta a oddelenia majetko-právneho, ktorí sú priamo podriadení jemu, okrem nich sú na týchto oddeleniach samozrejme aj zamestnanci. Uviedol, že jeho mzda predstavuje v hrubom 1.500 Eur plus osobné mzdové ohodnotenie, resp. zvýhodnenie vo výške 150 Eur, teda 1.650 Eur.

13. Na tomto pojednávaní vypovedala ako svedkyňa aj P. Z. E., ktorá uviedla, že pracujem pre mesto Prešov ako vedúca odboru ekonomiky a podnikania, na túto pracovnú pozíciu som nastúpila 16.7.2015 po úspešnom výberovom konaní, ktorého sa zúčastnil aj prítomný žalobca. O výberovom konaní sa dozvedela od staršej kolegyne, predtým pracovala 23 rokov na daňovom úrade. Vypovedala, že podrobnosti jej pracovnej náplne sú uvedené v organizačnom poriadku, z ktorého vyplýva, že majú dve oddelenia, jedno je oddelenie rozpočtu a účtovníctva a druhé oddelenie daní, poplatkov a podnikania. Čo sa týka oddelenia rozpočtu a účtovníctva tak úlohou tohto oddelenia je zostavovanie rozpočtu, sledovanie rozpočtu, spolupráca s bankami, výkazy z informačného systému, patrí tam pokladňa, vyplácanie miezd, stravné lístky, prijímanie hotovosti z miestnych daní a poplatkov, taktiež účtovné doklady a účtovné knihy, čo sa týka oddelenia daní, poplatkov a podnikania tak čo sa týka daní a poplatkov riadia sa zákonom o miestnych daniach a poplatkoch a taktiež podľa daňového poriadku a čo sa týka podnikania tak ide o prevádzkové hodiny najmä pre obchod a prevádzka služieb, kde sa

riadime mestským všeobecno-záväzným nariadením a taktiež druhá takáto nosná časť tohto oddelenia sú trhoviská a trhové poriadky. Nevedela uviesť, kto mal na starosti túto agendu pred ňou, nakoľko nemala žiaden vzťah k mestu. Jej nástupný plat bol okolo 1.500 Eur plus 200 Eur bolo osobné mzdové ohodnotenie pridelené zamestnávateľom, pričom aktuálne je jej plat spolu so mzdovým ohodnotením vo výške cca do 1.800 Eur v hrubom.

14. Právna zástupkyňa žalobcu na pojednávaní konanom 3.10.2017 uviedla, že zotrúvame na podanej žalobe tak ako bola doručená súdu, podľa jej právneho názoru organizačná zmena nespočívala v potrebe žalovaného riešiť svoju nepriaznivú ekonomickú situáciu ani zefektívňovať procesy, rozhodnutie žalovaného spočívalo len vo formálnej zmene útvarov, čo nie je relevantná zmena, resp. dôvod pre nadbytočnosť, zo strany žalovaného neboli preukázané žiadne skutočnosti, pre ktoré nemôže zamestnanca t.j. v tomto konaní žalobcu spravodlivo zamestnávať, po organizačnej zmene došlo k nárastu mzdových nákladov za rok 2015, pričom v roku 2015 bolo výpoveďou skončené len pracovné miesto žalobcu, u niektorých iných zamestnancov boli pracovné zmluvy, resp. ich pracovné pomery skončené dohodou. Je otázka či si vôbec žalovaný splnil ponukovú povinnosť. Boli vytvorené nové pracovné miesta vedúcich oddelení, ktoré však neboli žalobcovi ponúknuté. Už v novembri 2014 boli v médiách publikované informácie, ktorí zamestnanci budú musieť odísť, čo je podľa jej názoru v rozpore s dobrými mravmi v zmysle § 39 Občianskeho zákonníka. Právna zástupkyňa žalobcu navrhla žalobe v celom rozsahu vyhovieť a v prípade úspechu si uplatnila náhradu trov konania. Vo vzťahu k dokazovaniu zotrvala na tom, aby žalovaný predložil pozvánky na zasadnutie Mestského zastupiteľstva za rok 2014, ktorými chce preukázať, že materiály, ktoré predkladal počas trvania jeho pracovného pomeru pred Mestskou radu, resp. Mestské zastupiteľstvo žalobca sú identické s materiálmi, ktoré aktuálne predkladajú dnes prítomní svedkovia.

15. Právny zástupca žalovaného na tomto pojednávaní uviedol, že nemá návrhy na doplnenie dokazovania a návrh na doplnenie dokazovania zo strany právnej zástupkyne žalobcu navrhol zamietnuť z toho dôvodu, že nie je v súlade s doterajšou argumentáciou žalobcu, pričom nespochybnil, že ide o spor s ochranou slabšej strany, avšak tento dôkaz by nepriniesol žiadne relevantné výsledky vo vzťahu k predmetu sporu. Dôvodil, že zotrúva na doterajších vyjadreniach a podľa jeho názoru nedošlo k zmene skutkového ani právneho stavu, došlo k organizačnej zmene, ktorá bola reálna, pričom zotrval na argumentoch vedených v záverečnej reči zo dňa 7.7.2016. Rozhodnutie o organizačnej zmene nepodlieha preskúmvaniu súdu podľa právneho názoru právneho zástupcu žalovaného. Nedošlo len k prerozdeleniu činnosti ale došlo k rozšíreniu činnosti novovzniknutých odborov a oddelení, napr. na úseku podnikania alebo vzniklo oddelenie podporných činností. Zefektívnenie procesov nie je podmienené absolútnym znížením počtu zamestnancov. Poukázal na to, že svedkovia S.. K. B. A.. O. uviedli, že došlo k zmene riadenia zo 4-stupňového na 3-stupňové pričom došlo k zrušeniu sekcií, pričom 4-stupňové riadenie majú na Slovensku len mesta Bratislava, Košice, ktoré majú aj na to samostatný zákon. Vo vzťahu k ponukovej povinnosti uviedol, že bola určite splnená nakoľko bolo ponúknutých žalobcovi 14 pracovných pozícií, ktoré neprijal, resp. ich prijal s výhradou čo sa nepovažuje za prijatie za predpokladu, že mu bude hradená mesačná mzda vo výške 2.000 Eur. Žalobca sa sám zúčastňoval výberových konaní, teda akceptoval aj zmenu organizačnej štruktúry, čo sa týka zvýšenia výdavkov tieto boli spôsobené jednak vyplatením mzdy hlavného kontrolóra, jednak valorizáciou a jednak výplátami dôchodcov. Vo vzťahu k neudeleniu súhlasu odborovým orgánom PARITA sám žalobca vypovedal, že táto odborová organizácia bola založená viac-menej za účelom ochrany pred skončením pracovného pomeru a z tohto dôvodu považuje právny zástupca žalovaného výpoveď za platnú. Navrhol žalobu zamietnuť a v prípade úspechu priznať náhradu trov konania.

16. Na základe vyššie zisteného skutkového stav súd prvej inštancie právne uzatvára :

17. Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

18. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce 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 a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 <<https://www.slov-lex.sk/pravne->

predpisy/SK/ZZ/2001/311/20160618> pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

19. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20160618>> pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, 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.

20. Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

21. 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.

22. Podľa § 240 ods. 10 Zákonníka práce ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 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 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20160618>> zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

23. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

24. Podľa § 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

25. Podľa § 262 ods. 1 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

26. V predmetnom konaní mal súd preukázané, že medzi žalobcom a žalovaným bola platne uzavretá pracovná. Následne došlo k výpovedi tejto zmluvy žalovaným. Súd prvej inštancie súc viazaný právnym názorom odvolacieho súdu sa pri rozhodovaní v predmetnom spore riadil nasledovnými úvahami:

27. Počet zamestnancov žalovaného oscilloval 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.

28. Žalobca 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, ktorý sa, ako je uvedené nižšie aj zúčastnil výberových konaní, o ktoré mal záujem.

29. Z výpovedí svedkov A.. Z. Z. a P.. Z. E. vyplynulo, že výberových konaní na pozície, na ktorých aktuálne pracujú, sa zúčastnil aj žalobca. V prípade úspechu vo výberovom konaní mal teda žalobca možnosť sa u žalovaného zamestnať na pozícii, o ktorú mal záujem.

30. Súd prvej inštancie zároveň zamietol návrhy na doplnenie dokazovania zo strany právnej zástupkyne žalobcu, aby žalovaný predložil pozvánky na zasadnutie Mestského zastupiteľstva za rok 2014, ktorými chce preukázať, že materiály, ktoré predkladal počas trvania jeho pracovného pomeru pred Mestskú radu, resp. Mestské zastupiteľstvo žalobca sú identické s materiálmi, ktoré aktuálne predkladajú svedkovia A.. Z. Z. a P.. Z. E., pretože procesy žalovaného sa zmenili vo vzťahu k hierarchickej štruktúre jednotlivých stupňov, nie vo vzťahu k úplnej obsahovej zmene, všetko vo svetle pre žalobcu neúspešných výberových konaní, ktorých sa zúčastnil. Je teda logické, že obdobné materiály predkladajú zo svojich pracovných pozícií aj uvedení svedkovia. Vykonanie tohto dôkazu by teda podľa názoru súdu prvej inštancie len neúmerne predĺžilo súdne konanie, pričom uvedené je v rozpore so zásadou hospodárnosti a nenavyšovania ďalších trov konania..

31. K odvolacej námietke žalobcu, že výška ním požadovanej mzdy 2.000 eur, ktorou podmieňoval akceptovanie ponúkaných pracovných miest súd prvej inštancie uvádza, že podľa Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Prešov (č. l. 77 a nasl. spisu) bolo najvyššie rozpätie základnej mzdy pri 100 % pracovnom úväzku od 1.400 do 1.850 eur. Z výpovedí svedkov A.. Z. a P.. E. E. tiež vyplynulo, že ich mzdy aj pri zohľadnení osobného mzdového ohodnotenia vo výške 1.650 eur, resp. do 1.800 eur.

32. Súd prvej inštancie 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. Hodnotiaci úsudok novinára a záveru z článku vyplývajúce nemôžu byť hodnotiacimi východiskami pre zamestnávateľa vo vzťahu k tomu - ktorému zamestnancovi.

33. Čo sa týka odvolacej námietky o absencii odôvodnenia, pre ktoré nemožno zamestnanca ďalej zamestnávať, súd konštatuje, že reálne došlo k zmene samosprávnej štruktúry teda k zmene riadenia zo 4-stupňového na 3-stupňové pričom došlo k zrušeniu sekcií, pričom vskutku 4-stupňové riadenie majú na Slovensku len mesta Bratislava a Košice. V rámci novej štruktúry sa, ako už bolo uvedené, žalobca neúspešne zúčastnil výberových konaní, v ktorých neuspel.

34. Vo vzťahu k nepredloženiu personálneho auditu žalovaného, ktorý sa napokon neuskutočnil súd prvej inštancie konštatuje, že logicky žalovaný nemôže predložiť výstup z tohto auditu, keďže sa nerealizoval, pričom to, že výberové konanie na tento audit doposiaľ nebolo zrušené nič nemení na uvedenom závere.

35. Pokiaľ ide o stanovisko hlavného kontrolóra mesta Prešov k návrhu záverečného účtu mesta Prešov za rok 2015, z tohto vyplýva záver, že návrh záverečného účtu mesta obsahuje výsledky hospodárstva mesta vrátane výsledkov hospodárenia finančných fondov mestskej príspevkovej organizácie správy mestských bytov a je spracovaný v súlade s ods. 5 § 16 zákona 583/2004 o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy v platnom znení, pričom záverečný výrok znie: „Mestské zastupiteľstvo schvaľuje celoročné hospodárenie mesta Prešov za rok 2015 bez výhrad“.

36. 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 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20160618>> 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.

37. Súd prvej inštancie sa opätovne zaoberal aj 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 vyššiu uvedenú inú vhodnú prácu s uvedenými podmienkami“ reagoval žalobca tak, že je ochotný prejsť na inú ponúknutú prácu s dodatkom „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 prvej inštancie 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.

38. Súd prvej inštancie považuje ponukovú povinnosť za vysoko nadštandardnú, pričom žalobca neprijal ani jednu zo 14 ponúkaných pracovných pozícií, resp. ich podmieňoval všetky s vyššie uvedenou výhradou, čo nie je možné považovať za súhlas s touto pracovnou pozíciou. Je potrebné uviesť aj tú skutočnosť, že v zmysle pokynov odvolacieho súdu súd zohľadnil aj pozíciu žalobcu ako slabšej strany v individuálnom pracovnoprávnom spore, pričom dospel k záveru, že práva zamestnanca - žalobcu neboli porušené.

39. Z vyššie uvedených dôvodov mal súd za to, že je potrebné žalobný návrh žalobcu zamietnuť.

40. O trovách konania bolo rozhodnuté podľa 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého strane, ktorá mala vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti strane, ktorá vo veci úspech nemala. Žalovaná bola v konaní plne úspešná, má preto voči neúspešnému žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o ktorých výške bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Prešove.

Podľa § 363 CSP v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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).

Podľa § 364 CSP rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak nebude povinnosť uložená týmto rozsudkom po nadobudnutí jeho vykonateľnosti dobrovoľne splnená, je možné podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.