

Súd: Okresný súd Bratislava III
Spisová značka: 45Cpr/3/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316211854
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 10. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Daniela Linetová
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2017:1316211854.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III, sudkyňou JUDr. Danielou Linetovou, v spore žalobcu: J. zastúpený: JUDr. Boris Bohunský, advokát, Kozia 20, Bratislava, IČO: IČO: 31803938, proti žalovanému: News and Media Holding a.s., Einsteinova 25, Bratislava, IČO: 47256281, zastúpený: SCHWARZ advokáti s. r. o., Podbrezovská 40, Bratislava, IČO: 36858285, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

Súd určuje, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 11.02.2016 daná žalovaným žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatná.

Žalobcovi priznáva proti žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100% s tým, že o výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením.

odôvodnenie:

1. Žalobca podanou žalobou doručenu súdu dňa 11.07.2016 domáhal sa určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, danú žalovaným spoločnosťou News Media Holding a.s., dňa 11.02.2016 a náhrady trov konania. Žalobu podal na tých skutkových tvrdeniach, že so spoločnosťou SPOLOČNOSŤ 7 PLUS, s.r.o., Bratislava uzatvoril dňa 29.02.2008 pracovnú zmluvu, podľa ktorej počnúc dňom 01.3.2008 vykonával pre uvedenú spoločnosť prácu v pracovnom pomere ako „HR manažér“. Dohodou o zmene pracovných podmienok z 15.05.2008 došlo od 01.06.2008 k zmene druhu práce na „vedúci personálneho oddelenia“. Dňa 01.09.2015 sa zamestnávateľ zlúčil so žalovaným, v dôsledku čoho zamestnávateľom sa stal žalovaný.

2. V dôsledku pretrvávajúcich zdravotných problémov, žalobca je zdravotne postihnutou osobou, a to odo dňa 28.01.2016. V uvedený deň rozhodla Sociálna poisťovňa, po posúdení zdravotného stavu o uznaní žalobcu za invalidného s mierou postihnutia 50 %, zodpovedajúcou miere poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 40 %. Potvrdenie zdravotnej poisťovne o invalidite poslal dňa 09.02.2016 žalovanému e-mailom, následne ho odovzdal žalovanému osobne do podateľne dňa 11.02.2016 o 8:30 hod., zdravotné postihnutie oznámil aj nadriadenému J. a doručil ďalšiu kópiu potvrdenia Sociálnej poisťovne o invalidite. Napriek vyššie uvedenému, po odovzdaní dôkazu žalovanému o zdravotnom postihnutí, doručil J. ako nadriadený žalobcovi výpoveď dňa 11.02.2016. Dôvodom výpovede bolo zrušenie pracovného miesta ku dňu 31.01.2015. Zároveň mu doručil oznámenie o iných závažných prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, aby sa nezdržoval na pracovisku až do 31.05.2016, do uplynutia výpovednej doby. Vo výpovedi bolo uvedené, že pre žalobcu neexistuje u žalovaného iná vhodná práca, pretože žiadne pracovné miesta nie sú voľné.

3. Dňa 25.05.2016 v rámci výpovednej doby doručil žalovanému oznámenie, že trvá na tom, aby žalovaný naďalej zamestnával zamestnanca, v oznámení žalovanému uviedol, že žalovaný nedisponuje súhlasom príslušného úradu práce s výpoveďou žalobcu, ako zamestnanca so zdravotným postihnutím a upozornil žalovaného, že nesplnil svoju ponukovú povinnosť iného vhodného pracovného miesta. Napriek tomuto oznámeniu, žalovaný mu neumožnil pracovať, ani žiadnym spôsobom na oznámenie nereagoval. Žalovaný nepreukázal, že nemá možnosť naďalej zamestnávať žalobcu a ani mu neponúkol vhodnú prácu. V čase doručovania výpovede boli u žalovaného voľné pracovné miesta, vhodné pre žalobcu. Navrhol, aby žalovaný predložil zoznam voľných pracovných miest u žalovaného ku dňu 11.02.2016, aj s uvedením požiadaviek pre zamestnancov, na zastávanie predmetných voľných pracovných miest. I keby u žalovaného neboli ku dňu 11.02.2016 žiadne voľné pracovné miesta, nepochybné je, že odo dňa 28.01.2016 bol osobou so zdravotným postihnutím, o čom rozhodla Sociálna poisťovňa, o zdravotnom postihnutí žalovaného riadne informoval dorúčením potvrdenia Sociálnej poisťovne z 28.01.2016 o uznaní za invalidného, žalovaný nedisponoval predchádzajúcim súhlasom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava s výpoveďou, ktorú dal žalobcovi, v zmysle § 66 Zákonníka práce mal tento súhlas zadovážiť, žalovanému ešte vo výpovednej dobe oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Výpoveď žalovaného, ktorú doručil žalobcovi dňa 11.02.2016 považoval žalobca za neplatnú, nakoľko neboli splnené hmotnoprávne podmienky výpovede.

4. Na preukázanie uvedených skutkových tvrdení žalobca predložil listinné dôkazy: pracovná zmluva č.24/2008 zo dňa 29.02.2008, dohoda o zmene pracovných podmienok zo dňa 30.06.2011, e-mail žalobcu zo dňa 09.02.2016 o zaslaní potvrdenia Sociálnej poisťovne, potvrdenie Sociálnej poisťovne, pobočka Bratislava zo dňa 28.01.2016 o invalidite J. s potvrdením o prevzatími žalovaným do podateľne dňa 11.02.2016, potvrdenie Sociálnej poisťovne, pobočka Bratislava zo dňa 28.01.2016 o invalidite J. s potvrdením o prevzatími J. dňa 11.02.2016, výpoveď zo strany zamestnávateľa z organizačných dôvodov zo dňa 11.02.2016, oznámenie žalovaného žalobcovi o iných závažných prekážkach v práci na strane zamestnávateľa z 11.02.2016, oznámenie žalobcu z 25.05.2016 o trvaní na ďalšom zamestnávaní spolu s rozhodnutím reklamačného konania o doručení písomnosti žalovanému dňa 25.05.2016, výpis z Obchodného registra Okresného súdu Bratislava I spoločnosti News and Media Holding a.s., Einsteinova 25, Bratislava.

5. Súd doručil žalovanému žalobu spolu s prílohami do vlastných rúk dňa 24.08.2016, vyzval žalovaného, aby sa k žalobe v lehote určenej súdom 15 dní písomne vyjadril a ak uplatnený nárok v celom rozsahu neuzná, uviedol rozhodujúce skutočnosti na svoju obranu, pripojil listiny, na ktoré sa odvoláva a označil dôkazy na preukázanie svojich tvrdení podľa § 167 ods. 2 CSP. Žalovaný v písomnom vyjadrení k podanej žalobe uviedol, že žalobca pôvodne uzatvoril pracovnú zmluvu so spoločnosťou SPOLOČNOSŤ 7 PLUS, s.r.o., od 01.03.2008 vykonával prácu na pracovnej pozícii „HR manažér“. Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 15.05.2008 došlo s účinnosťou odo dňa 01.06.2008 k zmene druhu vykonávanej práce, na základe ktorej žalobca vykonával prácu na novej pracovnej pozícii „vedúci personálneho oddelenia“. V súvislosti so zmenou akcionára žalovaného v roku 2014 sa začali realizovať postupne viaceré organizačné zmeny a implementácia novej personálnej štruktúry žalovaného. Organizačné zmeny spojené so zmenou akcionára žalovaného a plánovaným zlúčením v roku 2015 zahŕňali aj znižovanie stavu zamestnancov a zrušenie niektorých pracovných pozícií. Od 04.02.201 bol žalobca dlhodobo práceneschopný, pričom zamestnávateľa o svojom zdravotnom stave žiadnym spôsobom neinformoval. V dôsledku zlúčenia prešli s účinnosťou od 01.09.2015 práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov spoločnosti SPOLOČNOSŤ 7 PLUS na žalovaného. Dňa 09.02.2016 poslal žalobca žalovanému e-mail s potvrdením Sociálnej poisťovne Bratislava o invalidite žalobcu vydanom dňa 28.01.2016. Žalobca dňa 11.02.2016 doručil potvrdenie Sociálnej poisťovne Bratislava osobne do podateľne žalovaného, pričom túto skutočnosť v ten istý deň osobne oznámil svojmu nadriadenému W.. Bližšie informácie o svojom zdravotnom stave a dôvodoch jeho invalidity však žalovanému nikdy neposkytol.

6. Žalovaný doručil dňa 11.02.2016 žalobcovi výpoveď podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Výpoveď bola žalobcovi daná na základe rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce zo dňa 29.01.2015. Výpovedná doba začala na základe výpovede plynúť dňa 01.03.2016 a mala uplynúť dňa 31.05.2016. Žalobca doručil žalovanému dňa 25.05.2016 oznámenie v ktorom uviedol, že žalobca trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. Zároveň žalobca v oznámení uviedol, že žalovaný nedisponuje súhlasom Úradu

práce sociálnych vecí a rodiny, Bratislava s výpoveďou, nakoľko žalobca je invalidnou osobou a zároveň, žalobca v oznámení uviedol, že žalovaný si nesplnil ponukovú povinnosť s ohľadom na povinnosť ponúknuť žalobcovi iné vhodné pracovné miesto.

7. Žalovaný nároky uplatňované žalobcom v tomto konaní neuznal a to ani v časti, žalobu považoval za neopodstatnenú. Žalovaný nesúhlasil s argumentáciou žalobcu, že predložením potvrdenia zo Sociálnej poisťovne si žalobca riadne splnil povinnosť, ktorú mu ukladá § 40 ods. 8 Zákonníka práce. Ustanovenie § 40 ods. 8 Zákonníka práce obsahuje definíciu zamestnanca so zdravotným postihnutím, pričom za zamestnanca so zdravotným postihnutím sa považuje zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

8. Zamestnanec má voči zamestnávateľovi povinnosť predložiť rozhodnutie o invalidnom dôchodku a nie potvrdenie o invalidite, ako tomu bolo v prípade žalobcu. Je zrejmé, že Zákonník práce v predmetnom ustanovení obsahuje jednoznačnú úpravu, v zmysle ktorej vyžaduje od zamestnanca predloženie rozhodnutia o i invalidnom dôchodku. Odlišná interpretácia § 40 ods. 8 Zákonníka práce nie je možná, a z pohľadu právnej istoty vo vzťahoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom ani žiaduca. So statusom zamestnanca so zdravotným postihnutím sú spojené osobitné práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov a preto zákonodarca jednoznačne vymedzil, akým spôsobom zamestnanec preukazuje zdravotné postihnutie voči zamestnávateľovi, predložením rozhodnutia o invalidnom dôchodku. Akýkoľvek iný výklad by bolo nutné hodnotiť ako ústavne nekonformný v rozpore so základným princípom predvídateľnosti práva a právnej istoty. Proces uznania osoby za invalidnú predstavuje správne konanie, výsledkom ktorého je individuálny správny akt, rozhodnutie o invalidnom dôchodku, ktorý konštitutívne zakladá práva a povinnosti konkrétnej fyzickej osoby. Z dikcie zákona je zrejmé, že zákonodarca jasne uložil zamestnancovi povinnosť predložiť rozhodnutie o invalidnom dôchodku, ktoré je konštitutívnym aktom a završuje správne konanie, v ktorom sa osobe prizná status invalida a invalidný dôchodok. Žalovaný mal ďalej za to, že potvrdenie Sociálnej poisťovne predložené žalobcom nemôže byť ani z obsahovej stránky dostatočným podkladom pre splnenie informačnej povinnosti zamestnanca voči zamestnávateľovi ohľadom invalidity zamestnanca. Z potvrdenia Sociálnej poisťovne nevyplývajú pre žalovaného ako zamestnávateľa žalobcu žiadne informácie týkajúce sa dôvodov invalidity a ďalších možností, resp. alternatív pracovného uplatnenia žalobcu.

9. Na základe predloženého potvrdenia žalovaný nemal možnosť adekvátnym spôsobom reagovať na zdravotné postihnutie žalobcu a to najmä v kontexte ponuky inej vhodnej práce. Žalovaný nemal pred dorúčením výpovede žalobcovi povinnosť vyplývajúcu z § 66 Zákonníka práce, pretože žalobca nepredložil žalovanému rozhodnutie o invalidnom dôchodku a teda nepreukázal žalovanému status osoby so zdravotným postihnutím spôsobom vyžadovaným Zákonníkom práce.

10. Žalobca v nasledujúci deň po predložení potvrdenia Sociálnej poisťovne dňa 10.02.2016 o 15:58 hod z mobilného telefónneho čísla XXXX XXX XXX kontaktoval prostredníctvom textovej správy svojho priameho nadriadeného W.. Žalobca zaslal svojmu nadriadenému textovú správu s nasledovným znením "Dobry den pan T.. Pokúšal som sa Vám dovolať. Zajtra nastupujem do prace po pn. Ak sa treba stretnúť, môžeme hned ráno. W.". V kontexte uvedeného mal žalovaný pochybnosti o skutočnej invalidite žalobcu. Pokiaľ má zamestnanec legitímnym spôsobom nadobudnúť status osoby so zdravotným postihnutím so zmenšenou pracovnou schopnosťou 50%, nebude schopný odrazu nastúpiť bez problémov do práce, deň po predložení potvrdenia o invalidite. Dôveryhodnosť krokov žalobcu ohľadom jeho invalidity znižujú aj ďalšie skutkové okolnosti. Dňa 11.02.2016 žalobca opätovne predložil potvrdenie Sociálnej poisťovne osobne zamestnávateľovi, pričom neposkytol W. ako nadriadenému počas osobného stretnutia ani iným spôsobom žiadne bližšie informácie ohľadom jeho invalidity a neprejavil záujem nastúpiť do práce na niektorú z voľných pracovných pozícií. Vzhľadom na uvedené, ako aj na ďalšie správanie žalobcu a spôsob jeho komunikácie so žalovaným vnímal žalovaný kroky žalobcu ako obštrukcie, ktorých jediným cieľom bolo zabrániť účinnému skončeniu pracovnému pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a vytvoriť nátlak na zamestnávateľa pre získanie vyššieho odstupného než pre neho vyplýva z § 76 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

11. V čase podania výpovede neboli otvorené žiadne pracovné pozície zodpovedajúce profesijnému, resp. kariérnemu profilu žalobcu. Žalobca bol informovaný o všetkých voľných pracovných miestach prostredníctvom interného informačného mailu zamestnávateľa zo dňa 20.01.2016 obsahujúceho ponuku pracovných miest ponúkaných v danom čase žalovaným a navyše W. informoval žalobcu počas

osobného stretnutia dňa 11.02.2016, že žalovaný momentálne disponuje iba pracovnými pozíciami, ktoré nezodpovedajú jeho kvalifikačným predpokladom a profesijnému zameraniu (napr. pozície ako redaktor, resp. pozície zahŕňajúce nižšiu administratívu). Žalobca uvedené pracovné pozície na osobnom stretnutí dňa 11.02.2016 odmietol a súčasne svojmu nadriadenému oznámil, že má jediný záujem a to záujem o odstupné vo výške 12 násobku jeho mesačnej mzdy. Vzhľadom na vyššie uvedené dôvody žalovaný navrhol, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol.

12. Na preukázanie uvedených skutkových tvrdení žalovaný predložil listinné dôkazy: rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa 29.01.2015 o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, zrušenie pracovného miesta „HR manažér-vedúci personálneho oddelenia“ ku dňu 31.01.2015, informácie o ponúkaných pozíciách, interný spravodaj určený na vnútornú komunikáciu v rámci NMH.

13. Žalovaný uplatnený nárok v celom rozsahu neuznal, súd doručil vyjadrenie žalovaného žalobcovi do vlastných rúk a umožnil sa mu vyjadriť v lehote do 15 dní, aby uviedol ďalšie skutočnosti a označil dôkazy na preukázanie svojich tvrdení podľa § 167 ods. 3 CSP. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú podľa § 320 CSP. Žalobca svoje právo na procesnú repliku využil, v písomnom vyjadrení dňa 19.10.2016 k nesplneniu hmotnoprávných predpokladov pre dianie výpovede uviedol, že zamestnávateľ rozhodol dňa 29.01.2015 o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, čo bol štvrtok, pracovné miesto žalobcu zrušil ku dňu 31.01.2015, čo bola sobota. Žalobca v pondelok 02.02.2015 a v utorok 03.02.2015 riadne pracoval, bol na svojom pracovisku a vykonával zamestnávateľom, pridelenú prácu podľa pracovnej zmluvy ako „HR manažér“.

14. Poukázal na to, že ako mohol dva dni pracovať, vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy a dostať za ňu aj mzdu, keď jeho pracovné miesto malo byť v tom čase už zrušené. V prípade, ak zamestnávateľ zruší pracovné miesto zamestnanca, zamestnanec predsa už nemôže vykonávať prácu, zodpovedajúcu jeho pracovnému miestu. Vzniká totiž prekážka v práci na strane zamestnávateľa, pretože zamestnávateľ už objektívne nemôže pridelovať zamestnancovi prácu podľa je ho pracovnej zmluvy. Žalovaný na prelome januára a februára 2015 neoznámil žalobcovi existenciu žiadnej prekážky v práci na jeho strane a nedal mu inštrukciu, aby sa nezdržoval na pracovisku. Pritom dňa 11.02.2016 po doručení výpovede, žalovaný existenciu prekážky v práci na jeho strane oznámil žalobcovi a dal mu aj inštrukciu, aby sa na pracovisku nezdržoval až do skončenia výpovednej doby.

15. Z uvedeného vyplýva, že dňa 29. 01.2015 nebolo prijaté žiadne rozhodnutie žalovaného o zrušení pracovného miesta žalobcu, toto rozhodnutie bolo vypracované až dodatočne a bolo antidatované. Ak by rozhodnutie žalovaného skutočne bolo prijaté 29. 01.2015 a pracovné miesto žalobcu bolo skutočne zrušené k 31.1.2015, žalovaný by nemal možnosť pridelovať žalobcovi počas dvoch pracovných dní prácu podľa pracovnej zmluvy a žiadnu prácu by nemohol ani vykonávať. Skutočnosť, že žalobca vykonával prácu počas dní 2.2. - 3.2. svedčí o tom, že pre žalobcu bola u žalovaného práca, dokonca bola pre neho práca podľa pracovnej zmluvy a pracovné miesto zrušené nemohlo byť.

16. Ďalším dôkazom o neexistencii rozhodnutia zamestnávateľa z 29.01.2015 o zrušení pracovného miesta žalobcu je tá skutočnosť, že ak by žalovaný skutočne prijal rozhodnutie o zrušení pracovného miesta dňa 29.01.2015, mohol výpoveď z pracovného pomeru doručiť žalobcovi 29.01., 30.01., 02.02. a 03.02.2015, t.j. ešte pred začiatkom dlhodobej dočasnej pracovnej neschopnosti (pred začiatkom ochrannnej doby), výpovedná doba by tak uplynula skončením práceneschopnosti. Skutočnosť, že žalovaný počas uvedených štyroch pracovných dní nedoručil žalobcovi výpoveď svedčí o tom, že žiadne rozhodnutie o zrušení pracovného miesta dňa 29.01.2015 prijaté nebolo. Ak by prijaté bolo, žalovaný by doručil žalobcovi výpoveď ešte pred dňom údajného zrušenia pracovného miesta dňa 30.01.2015 v piatok alebo najneskôr v nasledujúci pracovný deň 02.02.2015 a neumožnil by žalobcovi dva dni vykonávať prácu na zrušenom pracovnom mieste.

17. Ustanovenie § 40 ods. 8 Zákonníka práce v kontexte úpravy § 66 Zákonníka práce, je potrebné vykladať extenzívnejšie. V prípade zamestnanca so zdravotným postihnutím je to uznanie za invalidného a predloženie zamestnávateľovi rozhodnutia o invalidnom dôchodku. Termín „rozhodnutie o invalidnom dôchodku“ bol v Zákonníku s účinnosťou od 01.09.2007 Zákomom č. 348/2007 Z.z., povinnosťou zamestnanca je splniť túto informačnú povinnosť príslušným potvrdením. V zmysle § 9 ods.2 Zákona č. 280/2013 Z.z. o službách zamestnanosti, na ktorý sa Zákonník práce odvoláva „občan so zdravotným

postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopností vykonávať jeho zárobkovú činnosť rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne“. Túto povinnosť si žalobca splnil doručením oznámenia Sociálnej poisťovne žalovanému dňa 09.02.2016. Žalovanému pred nástupom do práce dňa 11.02.2016 ani v deň nástupu do práce nemohol doručiť rozhodnutie Sociálnej poisťovne o invalidnom dôchodku, nakoľko toto rozhodnutie bolo vydané až o dva mesiace neskôr dňa 11.04.2016, ktoré bolo doručené žalobcovi až koncom apríla 2016, dôvodom bol zákonný postup Sociálnej poisťovne. Rozhodnutie o výške invalidného dôchodku vydáva Sociálna poisťovňa podľa § 210 Zákona o sociálnom poistení do 60 dní od začatia konania a v zložitých prípadoch možno túto lehotu predĺžiť o ďalších 60 dní. Rozhodnutie o výške invalidného dôchodku nemá žiaden dopad na subjektívne okolnosti invalidity zamestnanca, lebo sú v príčinnej súvislosti, ide i ba o administratívny výpočet výšky samotného dôchodku. Rozhodnutie o invalidite zamestnanca v zmysle § 9, ods. 2 Zákona č. 280/2013 Z. z. o službách zamestnanosti môže v zmysle § 212 ods.2 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení Sociálna poisťovňa oznámiť aj ústnym vyhlásením, pokiaľ je zamestnanec (poistenec) prítomný na ústnom pojednávaní. Žalobcovi bolo dňa 28. 01.2016 ústne oznámené, že bol uznaný za invalidného s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 40%, čo je v súlade s § 71 ods. 1 Zákona o sociálnom poistení. Následne sa písomne vzdal odvolania a Sociálna poisťovňa vystavila pre zamestnávateľa potvrdenie o invalidite, ktoré po obdržaní promptne doručil žalovanému a splnil všetky zákonné povinnosti.

18. Konanie žalovaného považoval za zneužitie práva zamestnávateľa na výpoveď z pracovného pomeru, teda o prípad výkonu práva "naoko". Žalovaný tvrdí, že mu nebolo doručené rozhodnutie o invalidnom dôchodku, ale pri jeho výkone poruší zákaz zneužívania práva tak, že použil takú formu jeho výkonu, ktorú Zákonník práce kvalifikuje ako zneužitie práva. Žalobca riadne doručil žalovanému doklad o práceneschopnosti od 04.02.2015, ako aj každý mesiac doklad o trvaní pracovnej neschopnosti, takže nie je pravda, ako tvrdí žalovaný vo vyjadrení, že nemal za celú dobu práceneschopnosti informácie o chorobe žalobcu, ktorá trvala viac ako jeden rok, z čoho muselo byť žalovanému jasné, že u žalobcu ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav. Žalovaný vedel, že žalobca má dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav, že bol uznaný za invalidného o čom mu bolo doručené oznámenie Sociálnej poisťovne v zmysle Zákona o službách zamestnanosti vo forme písomného potvrdenia, napriek tomu konal tak, že žalobcovi dal výpoveď bez súhlasu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava. Išlo teda o konanie žalovaného zneužívajúce právo, keďže subjektívna stránka, zavinenie (úmysel) konania žalovaného preukazne viedla ku skončeniu pracovného pomeru so žalobcom napriek tomu, že bol informovaný o uznaní žalobcu za invalidného a potvrdením Sociálnej poisťovne o tom, že je invalidný od 28.01.2016, s mierou postihnutia viac ako 40%. Viac informácií žalovaný nepotreboval na to, aby si vyžiadal od Úradu práce sociálnych vecí a rodiny súhlas s výpoveďou, ktorú plánoval dať žalobcovi. Zneužitie práva predpokladá uvedomovací proces na strane oprávneného subjektu nakoľko žalovaný preukazne vedel, že žalobca je invalidný a obdržal aj oznámenie Sociálnej poisťovne, napriek tomu však k výkonu práva pristúpil tak, ako keby to nebral na vedomie. Konanie žalovaného hodnotil ako nie v súlade s dobrými mravmi, keďže základným zmyslom tohto príkazu je vylúčiť pri výkone práva hrubé porušenie morálky a zabezpečenie určitého etického spoločenského minima pri výkone subjektívnych práv. V danom prípade výpovede danej žalovaným dochádza k neplatnému právnomu úkonu v zmysle § 39 Občianskeho zákonníka, žalovaný svojím postupom obišiel zákon, síce navonok uskutočnil úkon, doručil výpoveď s istými účinkami, avšak účel ktorý sa tým usiloval dosiahnuť, je contra legem, predmetným úkonom navodil protizákonný stav, ktorý dal zamestnancovi výpoveď so zdravotným postihnutím, bez súhlasu Úradu práce sociálnych vecí a rodiny podľa § 66 Zákonníka práce, (poukázal na rozsudok Okresného súdu Banská Bystrica z 01.04.2014 sp. zn. Cpr 1/2014, rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 23.07.2014, sp. zn. 15CoPr 5/2014, uznesenie NS SR sp. zn. 2Cdo 413/2014 zo dňa 30.09.2015).

19. Žalobca k ponukovej povinnosti zamestnávateľa uviedol, že predmetný informačný e-mail žalovaného vôbec nečítal, navyše interný informačný e-mail zamestnávateľa si nemožno zamieňať s ponukou vhodného pracovného miesta, ako to má na mysli ustanovenie § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce. Dňa 20. 01.2016 predsa ani len nemohol tušiť, že žalovaný hodlá dať žalobcovi výpoveď a ani obsah informačného e-mailu nemohol vzbudiť súvis s prípadnou výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Pri stretnutí žalobcu s J. dňa 11.02.2016, kedy mu doručil výpoveď, J. neinformoval žalobcu o žiadnych vhodných pracovných miestach u žalovaného a dokonca neinformoval žalobcu ani o voľných pracovných miestach u žalovaného, ktoré by boli vhodné pre žalobcu. Rozhovor sa týkal iných vecí, než je ponuková povinnosť zamestnávateľa, tvrdenie žalovaného v tomto ohľade je rozporné, na 4. strane vyjadrenia k žalobe uvádza, že žalobcu „J. informoval počas osobného stretnutia

dňa 11.02.2016, že žalovaný momentálne disponuje iba pracovnými pozíciami, ktoré nezodpovedajú jeho kvalifikačným predpokladom a profesijnému zameraniu,.. Na 3. strane vyjadrenia k žalobe je však už uvedené: „žalobca neprejavil záujem nastúpiť na niektorú z voľných pracovných pozícií,.. Žalovaný raz tvrdí, že vôbec neexistovali, potom tvrdí, že žalobca odmietol prejsť na voľnú pracovnú pozíciu, žalovaného tvrdenia v tomto ohľade sú podľa žalobcu účelové.

20. Na preukázanie uvedených skutkových tvrdení žalobca predložil listinné dôkazy: potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu zo dňa 04.02.2015, Hlásenie zamestnávateľovi a Sociálnej poisťovne o skončení dočasnej pracovnej neschopnosti dňa 11.02.2016, Rozhodnutie Sociálnej poisťovne, ústredie, Bratislava zo dňa 11.04.2016 o priznaní invalidného dôchodku W..

21. Súd doručil vyjadrenie žalobcu žalovanému do vlastných rúk, umožnil sa mu vyjadriť v lehote do 15 dní, aby uviedol ďalšie skutočnosti a označil dôkazy na svoju obranu s tým, že na neskôr predložené, označené skutočnosti a dôkazy súd nebude prihliadať v zmysle § 167 ods.4 CSP. Žalovaný svoje právo na procesnú dupliku využil, v písomnom vyjadrení dňa 23.12.2016 uviedol, že zotrváva na všetkých doterajších tvrdeniach, nároky žalobcu neuznáva. Rozhodnutie o organizačných zmenách žalovaného bolo prijaté ako interné organizačné rozhodnutie, ktoré reflektovalo predovšetkým zmenu akcionára žalovaného a s tým súvisiace pripravované korporátne zmeny a celkové nové nastavenie organizačných štruktúr v mediálnom holdingu pod kontrolou nového akcionára, žalobca však po pár dňoch oznámil žalovanému práceneschopnosť, ktorá trvala viac ako rok, žalovaný v tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 29. januára 2009, sp. zn. 3Cdo 33/2008. Žalovaný v otázke interpretácie § 40 ods. 8 Zákonníka práce sa pridŕžoval svojho vyjadrenia zo dňa 05.09.2016. So statusom zamestnanca so zdravotným postihnutím sú spojené osobitné práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov, a preto zákonodarca jednoznačne vymedzil, akým spôsobom zamestnanec preukazuje zdravotné postihnutie voči zamestnávateľovi, t. j. predložením rozhodnutia o invalidnom dôchodku. V danom prípade je extenzívny výklad žalobcu z hľadiska právnej istoty vo vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom právne neudržateľný a neprípustný. Žalovaný preto v tejto súvislosti opätovne vyjadruje právny názor, že samotným predložením potvrdenia Sociálnej poisťovne si žalobca vo vzťahu k žalovanému nesplnil riadne zákonom stanovenú povinnosť.

22. Žalovaný opätovne poukázal na skutočnosť, že uznanie osoby za invalidnú predstavuje správne konanie, výsledkom ktorého je individuálny správny akt (t. j. rozhodnutie o invalidnom dôchodku), ktorý konštitutívne zakladá práva a povinnosti konkrétnej fyzickej osoby. Predmet sporu medzi zamestnávateľom a zamestnancom spadá pod režim podľa Zákonníka práce, ktorý upravuje otázky vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru a súvisiacich práv a povinnosti vrátane právnych vzťahov s osobitnými kategóriami zamestnancov. Zákon o službách zamestnanosti podľa § 1 upravuje právne vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti. Vzhľadom na vyššie uvedené je zrejmé, že analógia na ktorú poukazuje žalobca s ohľadom na povinnosť zamestnanca nepredložiť rozhodnutie, ale len oznámenie Sociálnej poisťovne je právne irelevantná. Žalovaný mal za to, že predložením potvrdenia Sociálnej poisťovne žalobca nepreukázal žalovanému status osoby so zdravotným postihnutím spôsobom vyžadovaným Zákonníkom práce. K nesplneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi uviedol, že žalobca bol dostatočným spôsobom informovaný o voľných pracovných pozíciách, a to nielen prostredníctvom informačného e-mailu, ale aj prostredníctvom osobného rozhovoru s J.. Žalovaný vyjadril presvedčenie, že žalobca aj napriek tomu, že bol dostatočným spôsobom informovaný o voľných pracovných miestach predmetnú ponuku neprijal, nakoľko o voľné pracovné pozície nemal záujem.

23. Súd vykonal vo veci dokazovanie výsluchom žalobcu, oboznámením sa s listinnými dôkazmi žalobcu uvedenými pod bodom 4. a pod bodom 20., listinnými dôkazmi žalovaného uvedenými pod bodom 12. a zistil nasledovný skutkový stav.

24. Z výsluchu žalobcu súd zistil, že pracovný pomer uzatvoril v marci 2008 v SPOLOČNOSTI 7 PLUS s.r.o. na pracovnú pozíciu HR manažér (ľudské zdroje), následne bolo jeho pracovné zaradenie zmenené na vedúci personálneho oddelenia. Zamestnávateľovi predložil rozhodnutie ÚPSVaR zo dňa 22.11.2012 o zdravotnom stave v ktorom bolo uvedené, že má mieru funkčnej poruchy 30%, rozhodnutie bolo založené v jeho osobnom spise. Od 04.02.2015 bol dočasne práceneschopný, zamestnávateľa priebežne informoval o zdravotnom stave, na mesačnej báze mu doručoval potvrdenia o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti. Počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnávateľ mu doručil list zo dňa 17.07.2015 v ktorom bolo uvedené, že

zamestnávateľ SPOLOČNOSŤ 7 PLUS, a.s., Bratislava a spoločnosť News and Media Holding a.s., Bratislava ako preberajúci je nástupníckou spoločnosťou a v zmysle § 27 Zákonníka práce dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov zo zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa najskôr k 01.09.2015. Ekonomickým dôvodom prechodu bolo využitie synergických efektov a zníženie nákladov z obchodnej činnosti spoločnosti zúčastňujúcich sa na zlúčení, napr. v dôsledku centrálného obstarávania tovarov a služieb. Prechodom prešli všetky pracovnoprávne vzťahy vrátane žalobcovho v plnom rozsahu na preberajúceho zamestnávateľa s tým, že ďalšie pracovnoprávne, ekonomické a sociálne dôsledky neboli očakávané. V súvislosti s týmto zlúčením sa stal J. spoločnosti žalovaného. Po viac ako ročnej práceneschopnosti žalobcu v zmysle postupov Sociálnej poisťovne bol 28.01.2016 predvolaný pred komisiu, ktorá posudzovala jeho zdravotný stav kedy mu bolo oznámené, že bol uznaný invalidným, vzdal sa odvolania a následne mu bolo doručené písomné potvrdenie Sociálnej poisťovne o invalidite. Zamestnávateľovi bezodkladne zaslal potvrdenie o invalidite e-mailom 09.02.2016. Žalobca ukončil práceneschopnosť dňa 10.02.2016, túto skutočnosť oznámil sms správou J. ako priamemu nadriadenému v zmysle zaužívaných postupov v spoločnosti a dňa 11.02.2016 nastúpil do práce. Žalovaný používa na evidenciu dochádzky zamestnancov v zmysle Zákonníka práce elektronicky dochádzkový systém spoločnosti WEGA Liptovský Mikuláš pomocou kartičiek, pri príchode do zamestnania riadne označil príchod približne o 08:15 hod., išiel na personálne oddelenie a vykonával svoju prácu. Dňa 11.02.2016 asi o 9.30 hod išiel k J., ktorý sa chcel so žalobcom rozprávať, na tomto stretnutí odovzdal J. dokument o invalidite ako priamemu nadriadenému, rozhovor mali o personálnej stratégii spoločnosti, oznámil mu, že nemá pre neho inú vhodnú prácu, preto mu dáva výpoveď. Žalobca bol jeho konaním prekvapený, keďže v liste zo dňa 17.07.2015 mu zamestnávateľ oznámil, že žiadne pracovnoprávne dôsledky prechodu, organizačné zmeny sa žalobcu nedotýkajú a dal mu výpoveď z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. J. mal výpoveď aj v písomnej forme pripravenú na stole, navrhol skončenie pracovného pomeru dohodou, k čomu nedošlo. Žalobca dňa 11.02.2016 potvrdil svojim vlastnoručným podpisom prevzatie výpovede, zároveň J. informoval, že výpoveď z organizačných dôvodov považuje za neplatnú, keďže je invalidný, pýtal sa či má zamestnávateľ súhlas od ÚPSVaR, čo je hmotnoprávnou podmienkou výpovede, povedal mu, že má podpísať výpoveď. Dňa 11.02.2016 zamestnávateľ doručil žalobcovi pokyn, aby sa nezdržiaval na pracovisku pre iné prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce od 11.02.2016 do 31.05.2016. Zamestnávateľ nezmenil svoje stanovisko, preto dňa 25.05.2016 zaslal zamestnávateľovi písomné oznámenie v ktorom uviedol, že trvá na tom, aby zamestnávateľ naďalej zamestnával žalobcu. Oznámenie zaslal doporučené o čom predložil súdu podací lístok zo dňa 25.05.2016, výsledok reklamačného konania zo dňa 03.06.2016, v zákonnej lehote podal žalobu na súd o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru.

25. Zamestnávateľ uviedol vo výpovedi, že k zrušeniu pracovného miesta došlo organizačnou zmenou schválenou rozhodnutím zamestnávateľa zo dňa 29.01.2015, táto skutočnosť nebola žalobcovi oznámená ani písomne ani ústne. Od 04.02.2015 bol práceneschopný a zamestnávateľ mal dostatok času, aby s uvedeným rozhodnutím o zrušení pracovného miesta žalobcu oboznámil. Ak bolo pracovné miesto žalobcu zrušené ku dňu 31.01.2015 tak v zmysle Zákonníka práce nemal do času nástupu na dočasnú pracovnú neschopnosť vykonávať žiadnu prácu, keďže pracovné miesto neexistovalo a zamestnávateľ mal využiť možnosť prekážok na strane zamestnávateľa. Od 30.01.2015 do 03.02.2015 žalobca riadne pracoval, za túto prácu mu zamestnávateľ vyplatil mzdu, mal za to, že zamestnávateľ neprijal rozhodnutie, ani nežiadal žalobcu o vrátenie vyplatenej mzdy za toto obdobie. Na stretnutí dňa 11.02.2016 J. oznámil žalobcovi, že nemá pre neho inú vhodnú prácu, dal mu výpoveď v ktorej je uvedené „neexistuje pre Vás iná vhodná práca, pretože žiadne vhodné pracovné miesta v našej spoločnosti nie sú voľné“. Infomaily, ktoré sú v rámci spoločnosti zasielané všetkým zamestnancom a v ktorých sa nachádzajú informácie o novinkách, chode spoločnosti ako i voľných pracovných miestach boli doručené ako každému zo zamestnancov a preto nemal dôvod sa k nim vyjadrovať, e-maily zamestnávateľa považoval za bežnú informáciu a nie za ponukovú povinnosť. Zamestnávateľ požiadal dňa 22.03.2017 ÚPSVaR o udelenie predchádzajúceho súhlasu k rozviazaniu pracovného pomeru so žalobcom čomu ÚPSVaR nevyhovelo listom zo dňa 27.04.2017. Tento listinný dôkaz potvrdzuje skutočnosť, že zamestnávateľ je si vedomý toho, že pracovný pomer skončil neoprávnene, nie v súlade so zákonom, v rozpore s dobrými mravmi, práve naopak dokazuje aj úmyselné konanie zamestnávateľa, v čase keď dával výpoveď žalobcovi musel si byť vedomý skutočnosti, že takýto súhlas ÚPSVaR ako hmotnoprávnou podmienku výpovede potrebuje.

26. Z pracovnej zmluvy č.24/2008 zo dňa 29.02.2008 súd zistil, že bola uzatvorená medzi zamestnávateľom SPOLOČNOSŤ 7 PLUS, s.r.o., Bratislava a zamestnancom J. v pracovnom zaradení HR manažér, s ktorej výkonom bol spojený druh práce a pracovné činnosti a to riadenie personálnej agendy, podrobnejšia charakteristika práce bola obsahom pracovnej náplne. Pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom vznikol dňom 1.marca 2008, ktorý bol dohodnutý na dobu neurčitú. Zamestnávateľ a zamestnanec dňa 30.06.2011 uzatvorili dohodu o zmene pracovných podmienok predmetom ktorých bola zmena mzdových podmienok za vykonanú prácu zamestnanca.

27. Zamestnávateľ SPOLOČNOSŤ 7 PLUS, a.s., Bratislava oznámil zamestnancom a zástupcom zamestnancov dňa 17.07.2015, že v dôsledku zlúčenia zamestnávateľa ako zanikajúcej spoločnosti s preberajúcim zamestnávateľom News and Holding a.s., Bratislava ako nástupníckou spoločnosťou, dôjde v zmysle § 27 Zákonníka práce k prechodu všetkých práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov zo zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa najskôr k 01.09.2015. Ekonomickým dôvodom prechodu je využitie synergických efektov a zníženie nákladov z obchodnej činnosti spoločnosti zúčastňujúcich sa na zlúčení napr. v dôsledku centrálneho obstarávania tovarov a služieb. Prechodom prechádzajú všetky pracovnoprávne vzťahy vrátane Vášho v plnom rozsahu na preberajúceho zamestnávateľa odo dňa účinnosti prechodu. Ostatné ustanovenia pracovných zmlúv zostanú nedotknuté. Ďalšie pracovnoprávne, ekonomické a sociálne dôsledky prechodu na zamestnancov nie sú očakávané.

28. Sociálna poisťovňa, pobočka Bratislava dňa 28.01.2016 vydala potvrdenie o invalidite J., ktorému oznámila, že po posúdení zdravotného stavu dňa 28.01.2016 bol uznaný invalidným s MPSVZČ 50%, podľa Zákona č. 461/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov. Zdravotný stav menovaného zodpovedá miere poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 40% od 28.01.2016. Z potvrdenia o invalidite súd zistil, že bolo prevzaté zamestnávateľom dňa 11.02.2016 a W. dňa 11.02.2016. Z e-mailovej správy W. zo dňa 09.02.2016 súd zistil, že Y. oznámil potvrdenie Sociálnej poisťovne, v zmysle ktorého bol uznaný za invalidného podľa Zákona č. 461/2003 Z.z.

29. Z Rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce zo dňa 29.01.2015 súd zistil, že predstavenstvo SPOLOČNOSTI 7 PLUS, s.r.o. dňa 29.01.2015 rozhodlo o zrušení pracovného miesta „HR manažér-vedúci personálneho oddelenia“ ku dňu 31.01.2015. Cieľom rozhodnutia bolo zvýšenie efektívnosti práce spoločnosti.

30. Z interného spravodaja určeného pre vnútornú komunikáciu v rámci NMH, z infomailu NMH január 2016 NEWS & MEDIA holding súd zistil, že HR informoval o príležitosti pracovať v NMH, bližšie informácie o ponúkaných pozíciách boli na linku.

31. Z potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti N. zo dňa 04.02.2015 súd zistil, že J. bol neschopný práce od 06.02.2015 a schopný práce bol od 11.02.2016.

32. Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 11.02.2016 súd zistil, že zamestnávateľ News and Media Holding, a.s. Bratislava dal J. výpoveď z dôvodu organizačnej zmeny, schválenou rozhodnutím zamestnávateľa zo dňa 29.01.2015, ktorou došlo k zrušeniu pracovného miesta „HR manažér-vedúci personálneho oddelenia“ ku dňu 31.01.2015. Neexistuje iná vhodná práca pre zamestnanca, pretože žiadne vhodné pracovné miesta v spoločnosti nie sú voľné. Na základe uvedeného bola daná zamestnancovi výpoveď z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Pracovný pomer sa mal skončiť uplynutím výpovednej doby, ktorá je podľa § 62 ods. 3 písm. b/ Zákonníka práce tri mesiace. V najbližšom výplatnom termíne po skončení výpovednej doby malo byť zamestnancovi vyplatené odstupné v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku. Výpovedná doba začala plynúť dňom 01.03.2016 a mala sa skončiť 31.05.2016.

33. Zamestnávateľ dňa 11.02.2016 oznámil J., že z dôvodu iných závažných prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods.3 Zákonníka práce sa nemá zdržiavať na pracovisku od 11.02.2016 do 31.05.2016. Za dni neprítomnosti na pracovisku mu patrí náhrada mzdy v sume priemerného zárobku. Dňa 11.02.2016 sa mal dostaviť na personálne oddelenie z dôvodu formálnych náležitostí ukončenia pracovného pomeru.

34. Z oznámenia J. súd zistil, že dňa 25.05.2016 doručil zamestnávateľovi oznámenie o tom, že výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce zo dňa 11.02.2016 považuje za neplatnú a trval na ďalšom

zamestnávani. Z výsledku reklamačného konania Slovenskej pošty, a.s. Bratislava zo dňa 03.06.2016 súd zistil, že zásielka bola pre adresáta News and Media Holding a.s., Bratislava dodaná dňa 25.05.2016, ktorú prevzal oprávnený prijímateľ - splnomocnenec.

35. Z Rozhodnutia Sociálnej poisťovne, ústredie Bratislava zo dňa 11.04.2016 súd zistil, že J. bol od 03.02.2016 priznaný invalidný dôchodok, nárok na invalidný dôchodok mu vznikol dňa 28.01.2016 podľa § 70 ods. 1 Zákona č.461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. Za invalidného bol uznaný z dôvodu, že mal pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 50% v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav a pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť bol posúdený posudkovým lekárom sociálneho poistenia Sociálnej poisťovne, pobočka Bratislava, a výsledok posúdenia je uvedený v lekárskej správe - odbornom posudku o invalidite z 28.01.2016. Posudkový záver posudkového lekára sociálneho poistenia vychádzal zo skutočností, ktoré boli počas konania o priznanie invalidného dôchodku.

36. Z Rozhodnutia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava, Odboru služieb zamestnanosti, referát správneho konania č. j.: A. zo dňa 27.04.2017 súd zistil, že bolo zastavené konanie vo veci udelenia predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi News and Media Holding a.s., Bratislava na skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce so zamestnancom J.. Zamestnávateľ podľa ustanovenia § 66 Zákonníka práce požiadal dňa 22.03.2017 Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava o udelenie predchádzajúceho súhlasu k rozviazaniu pracovného pomeru so zamestnancom so zdravotným postihnutím J.. Po preskúmaní žiadosti zamestnávateľa správny orgán zistil, že prebieha súdny spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru vedený na Okresnom súde Bratislava III a preto konanie zastavil.

37. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

38. Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

39. Podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

40. Podľa § 62 ods. 7 Zákonníka práce, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

41. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka 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 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

42. Podľa § 66 Zákonníka práce, zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).

43. 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.

44. V zmysle citovaných zákonných ustanovení zákonník práce kogentným spôsobom upravuje spôsob skončenia pracovného pomeru pri uplatňovaní ktorého je potrebné dodržiavať formálne - právne a hmotno-právne náležitosti skončenia pracovného pomeru. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je jednostranný prejav vôle a to i proti vôli druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu a preto právna úprava obsiahnutá v zákonníku práce viaže platnosť výpovede na splnenie stanovených podmienok.

45. Naliehavý právny záujem na určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ako procesný predpoklad určovacej žaloby podľa § 137 CSP súd v tomto prípade neskúmal, nakoľko sa jedná o osobitný druh žaloby, kde naliehavý právny záujem je daný zákonom a žalobca ho nie je povinný preukazovať a súd sa jeho existenciou ani nezaobrá.

46. Súd posudzoval formálne náležitosti skončenia pracovného pomeru a dospel k záveru, že tieto boli splnené. Výpoveď je jednostranný právny úkon, ktorý bol písomný, podpísaný J., osobou oprávnenou konať za žalovaného, skutkovo riadne vymedzený, bol riadne doručený žalobcovi dňa 11.02.2016, ktoré skutočnosti neboli sporné.

47. Dvojmesačná lehota vyplývajúca z ustanovenia § 77 Zákonníka práce sa týka uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ide o prekuzívnu hmotnoprávnu lehotu, čo má za následok, že žalobca musel svoj nárok uplatniť na súde tak, aby žaloba bola podaná na súd najneskôr v posledný deň tejto lehoty. V prejedávanej veci bola žaloba na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou doručená súdu dňa 11.07.2016, teda v lehote dvoch mesiacov odo dňa keď sa mal pracovný pomer skončiť dňa 31.05.2016.

48. Zákonnými podmienkami výpovedného dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce je zamestnancova nadbytočnosť. O nadbytočnosť ide vtedy ak zamestnávateľ nemá možnosť ďalej zamestnanca zamestnávať prácami dojednanými v pracovnej zmluve, dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Druhou podmienkou je skutočnosť, že nadbytočnosť zamestnanca je dôsledkom zmeny úloh zamestnávateľa, zmeny jej technického vybavenia alebo iných organizačných zmien. Zásadne musí pri tomto výpovednom dôvode ísť o organizačné zmeny vo vnútri zamestnávateľa, ktorých existenciu v čase dania výpovede musí zamestnávateľ v spore o neplatnosť výpovede preukázať. Treťou podmienkou výpovedného dôvodu je príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Nadbytočnosť zamestnanca musí byť teda dôsledkom organizačných zmien zamestnávateľa, ktoré sa týkajú počtu zamestnancov. Výber nadbytočného zamestnanca prislúcha výlučne zamestnávateľovi. Pokiaľ ide o organizačné zmeny, musí ísť o také zmeny vo vnútri zamestnávateľa o ktorých v čase výpovede bolo už stanoveným spôsobom rozhodnuté tak, aby bolo zrejmé, že v primeranom čase sa zamestnanec v dôsledku ich realizácie stane nadbytočným. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene v zmysle judikatúry nemá povahu právneho úkonu, z čoho vyplýva právny dôsledok spočívajúci v tom, že účastník pracovného pomeru sa nemôže domáhať na súde vyslovenia neplatnosti takéhoto rozhodnutia zamestnávateľa. Súd nemôže skúmať jeho platnosť, skúma len či rozhodnutie bolo prijaté a či ho prijal zamestnávateľ. Výber nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi, súd nemôže preskúmať správnosť tohto výberu zamestnávateľom.

49. V prejedávanej veci mal súd preukázané, že zamestnanec uzatvoril pracovný pomer so zamestnávateľom SPOLOČNOSŤ 7 PLUS, s.r.o., Bratislava dňa 29.02.2008, pracovný pomer medzi stranami sporu bol uzavretý na dobu neurčitú, na základe ktorej zamestnanec vykonával prácu v pracovnom zaradení HR manažér, s výkonom ktorej bolo spojené riadenie personálnej agendy. V zmysle § 29 a nasl. Zákonníka práce došlo k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na základe oznámenia zamestnávateľa zamestnancovi zo dňa 17.07.2017 na spoločnosť News and Media Holding a.s., Bratislava k 01.09.2015, uvedené skutočnosti neboli sporné.

50. Výpoveď zamestnávateľa bola skutkovo vymedzená rozhodnutím zamestnávateľa z organizačných dôvodov podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce. Organizačná zmena spočívala v rozhodnutí

zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, predstavenstvo spoločnosti SPOLČNOST 7PLUS, s.r.o., dňa 29.01.2015 rozhodlo o zrušení pracovného miesta žalobcu, HR manažér - vedúci personálneho oddelenia ku dňu 31.01.2015 s uvedením, že neexistuje pre zamestnanca iná vhodná práca, pretože žiadne vhodné pracovné miesta v spoločnosti nie sú voľné.

51. Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, že zamestnávateľ neoznámil zamestnancovi zrušenie pracovného miesta ku dňu 31.01.2015 ako vyplýva z rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov zo dňa 29.01.2015, nakoľko žalobca dňa 02.02.2015, dňa 03.02.2015 (pondelok, utorok) riadne pracoval, dostal aj vyplatenú mzdu za uvedené odpracované dni, ktorú skutočnosť žalovaný nepoprel. Zamestnávateľ neoznámil zamestnancovi ani existenciu žiadnej závažnej prekážky na strane zamestnávateľa a z uvedeného dôvodu nevykázal žalobcu ani z pracoviska. Žalovaný v konaní nepredložil ani zápisnicu zo zasadnutia predstavenstva SPOLOČNOSTI 7 PLUS, s.r.o. konanej dňa 29.01.2015 spolu s prezenčnou listinou, na ktorom bolo prijaté uznesenie o zrušení pracovného miesta HR manažér - Vedúci personálneho oddelenia ku dňu 31.01.2015, nepredložil ani napr. novú organizačnú štruktúru zamestnávateľa, ktorá by zohľadňovala zrušené pracovné miesto, nakoľko rozhodnutie o organizačných zmenách musí vždy sledovať zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov objektívne vyvolanú zmenou organizácie práce, žalovaný nepreukázal ani príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami v súvislosti so skončením pracovného pomeru. Z vyššie uvedených dôvodov žalovaný neunesol dôkazné bremeno a v konaní nepreukázal zákonné podmienky výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce.

52. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce stanovuje ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca prácu, teda ide o nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Splnenie tejto ponukovej povinnosti v konaní o neplatnosť výpovede musí preukázať zamestnávateľ. Žalovaný v konaní tvrdil, že v čase dania výpovede neboli otvorené žiadne pracovné pozície profesijnému profilu žalobcu, žalobca bol informovaný o všetkých voľných pracovných miestach prostredníctvom interného informačného mailu zamestnávateľa zo dňa 20.01.2016 obsahujúceho ponuku pracovných miest ponúkaných v danom čase žalovaným a J. informoval žalobcu počas osobného stretnutia dňa 11.02.2016, že žalovaný momentálne disponuje iba pracovnými pozíciami, ktoré nezodpovedajú jeho kvalifikačným predpokladom a profesijnému zameraniu. Taktiež v písomnej výpovedi danej zamestnancovi žalovaný uviedol, že „neexistuje iná vhodná práca, pretože žiadne vhodné pracovné miesta v našej spoločnosti nie sú voľné“.

53. Súd poukazuje predovšetkým na tú skutočnosť, že odkázanie zamestnanca na to, že bol informovaný o všetkých voľných pracovných miestach prostredníctvom interného informačného mailu zamestnávateľa z januára 2016 obsahujúceho ponuku pracovných miest ponúkaných v danom čase žalovaným, nemožno v žiadnom prípade považovať za splnenie ponukovej povinnosti, pod ktorou sa rozumie ponuka konkrétneho pracovného miesta smerujúca k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu, urobená voči zamestnancovi. Dňa 20.01.2016 žalobca ani nemohol mať vedomosť o tom, že žalovaný mu chce dať výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, nakoľko v uvedenom období bol žalobca práceneschopný a zamestnávateľ mu dal výpoveď až dňa 11.02.2016. Podľa súdnej praxe medzi ponukou vhodného zamestnania a daním výpovede z pracovného pomeru musí byť určitá časová postupnosť, zamestnávateľ musí ponuku vhodnej práce zamestnancovi ponúknuť predtým, než mu dá výpoveď z pracovného pomeru. Aj keď Zákonník práce neustanovuje pre ponuku vhodného zamestnania písomnú formu, z hľadiska právnej istoty účastníkov pracovného pomeru je správne, ak ponuku vhodného zamestnania urobil zamestnávateľ v písomnej forme pred daním výpovede z pracovného pomeru, žalovaný v konaní nepreukázal splnenie ponukovej povinnosti predložením písomného záznamu z rokovania so žalobcom o ponuke vhodného zamestnania. Vzhľadom na uvedené skutočnosti súd bol toho názoru, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno a nepreukázal hmotnoprávnu podmienku výpovede podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

54. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou výpovede je predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny podľa § 66 Zákonníka práce, jeho absencia spôsobuje neplatnosť výpovede. Súhlas úradu práce nemôže byť dodatočný, ale zamestnávateľ ho musí mať k dispozícii ešte pred tým, než voči zamestnancovi so zdravotným postihnutím uplatní výpoveď.

55. Z potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti mal súd preukázané, že J. bol neschopný práce od 04.02.2015 do 10.02.2016. Žalobca e-mailom zo dňa 09.02.2016 doručil zamestnávateľovi potvrdenie o invalidite zo Sociálnej poisťovne zo dňa 28.01.2016, vydané podľa Zákona č. 461/2003 Z.z., O sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, dňa 11.02.2016 o 8:30 hod žalobca odovzdal potvrdenie o invalidite do podateľne zamestnávateľa a dňa 11.02.2016 na osobnom stretnutí odovzdal potvrdenie o invalidite priamemu nadriadenému J., uvedené skutočnosti neboli sporné. Z potvrdenia o invalidite Sociálnej poisťovne, pobočky Bratislava zo dňa 28.01.2016 mal súd preukázané, že J. po posúdení zdravotného stavu dňa 28.01.2016 bol uznaný invalidným s MPSVZČ 50%, zdravotný stav zodpovedal miere poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 40% od 28.01.2016. Žalovaný teda v čase dania výpovede žalobcovi vedel, že ide o zamestnanca so zdravotným postihnutým a preto žalovaný pred daním výpovede žalobcovi mal požiadať o predchádzajúci súhlas príslušný úrad práce sociálnych vecí a rodiny.

56. Z Rozhodnutia Sociálnej poisťovne, ústredie, Bratislava zo dňa 11.04.2016 číslo XXXXXXXXXXXX mal súd ďalej preukázané, že nárok na invalidný dôchodok vznikol žalobcovi 28.januára 2016 a invalidný dôchodok podľa § 80 Zákona č. 461/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov bol priznaný od 03.02.2016. Za invalidného bol žalobca uznaný z dôvodu, že mal pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 50% v porovnaní so zdravou fyzickou osobou, dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav a pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť bol posúdený posudkovým lekárom sociálneho poistenia Sociálnej poisťovne a výsledok jeho posúdenia bol uvedený v lekárskej správe, odbornom posudku o invalidite z 28.01.2016. V konaní mal súd jednoznačne preukázané, že žalobca bol uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, preto sa považuje za zamestnanca so zdravotným postihnutím podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce. Zákonodarca stanovuje informačnú povinnosť voči zamestnávateľovi zo strany zamestnanca so zdravotným postihnutím s cieľom jeho ochrany podľa § 66 Zákonníka. Súd považoval predloženie rozhodnutia o invalidnom dôchodku zamestnávateľovi za prílišný formalizmus, nakoľko aj Sociálna poisťovňa, pobočka Bratislava už dňa 28.01.2016 vydala Potvrdenie o invalidite J. ktorý bol uznaný za invalidného a v Rozhodnutí Sociálnej poisťovne, ústredie, Bratislava zo dňa 11.04.2016 číslo XXXXXXXXXXXX o priznaní invalidného dôchodku je jednoznačne uvedené, že nárok na invalidný dôchodok vznikol žalobcovi 28.januára 2016, pričom rozhodnutie o výške invalidného dôchodku nemá dopad na subjektívne okolnosti invalidity zamestnanca, ide o administratívny výpočet výšky invalidného dôchodku.

57. Žalobca si svoju informačnú povinnosť voči zamestnávateľovi splnil podľa § 40 ods.8 Zákonníka práce. Zamestnávateľ nedal zamestnancovi so zdravotným postihnutím výpoveď s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce sociálnych vecí a rodiny, ktorú skutočnosť mal preukázanú z Rozhodnutia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava, Odboru služieb zamestnanosti, referát správneho konania č.j.: A. zo dňa 27.04.2017, nakoľko zamestnávateľ až po podaní žaloby na súd žalobcom o neplatné skončenie pracovného pomeru dňa 22.03.2017 požiadal podľa § 66 Zákonníka práce, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava o udelenie predchádzajúceho súhlasu k rozviazaniu pracovného pomeru so zamestnancom so zdravotným postihnutím J.. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava ako správny orgán zastavil konanie vo veci udelenia predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou sa zamestnancom so zdravotným postihnutím z dôvodu, že prebieha súdny spor o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru. Súhlas úradu práce nemôže byť dodatočný, ale zamestnávateľ ho musí mať k dispozícii ešte pred tým, než voči zamestnancovi so zdravotným postihnutím uplatní výpoveď. V konaní mal súd preukázané, že zamestnávateľ nemal k dispozícii predchádzajúci súhlas úradu práce, sociálnych vecí a rodiny ešte pred tým, než zamestnancovi so zdravotným postihnutím dal výpoveď, čo je hmotnoprávnou podmienkou výpovede, jeho absencia spôsobuje neplatnosť výpovede, právny úkon teda nebol urobený formou predpísanou podľa § 66 Zákonníka práce, preto sa považuje za neplatný právny úkon podľa § 17 ods.2 Zákonníka práce.

58. Súd na návrh žalovaného nevykonal ďalšie dokazovanie a to vyžiadáním kompletného spisu vedeného Sociálnou poisťovňou vo veci posúdenia invalidity žalobcu a nároku na invalidný dôchodok, výsluchom pracovníkov Sociálnej poisťovne v súvislosti s posudzovaním invalidity a jeho nároku na invalidný dôchodok, výsluchom posudkového lekára, ktorý posudzoval zdravotný stav žalobcu v súvislosti s posudzovaním invalidity žalobcu a jeho nároku na invalidný dôchodok, výsluchom svedka J., vyžiadáním potvrdenia od mobilného operátora ohľadom zaslania textovej správy žalobcom jeho

priamemu nadriadenému J. zo dňa 10.023.2016 o 15:58 z mobilného telefónne čísla XXXXXXXXXX, ktoré vzhľadom na zistený skutkový stav vo veci považoval za nadbytočné a nehospodárne.

59. Vychádzajúc z vyššie uvedeného skutkového a právneho stavu, zhodnotením dôkazov jednotlivo ako aj v ich vzájomnej súvislosti s prihliadnutím na všetko čo vyšlo za konania najavo súd dospel k záveru, že žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce bola podaná dôvodne a vo veci rozhodol tak ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku.

60. Súd o nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Žalobcovi, ktorý mal vo veci plný úspech priznal náhradu trov konania v rozsahu 100% trov konania.

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

Poučenie:

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorému rozhodnutiu smeruje.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

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).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak žalovaný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.