

Súd: Mestský súd Bratislava IV
Spisová značka: 36Cpr/1/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1424200870
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 06. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ivana Fekete
ECLI: ECLI:SK:MSBA4:2024:1424200870.2

Uznesenie

Mestský súd Bratislava IV, v právnej veci navrhovateľa: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. XXX, XXX XX E., proti žalovanému: Logman - Považan, akciová spoločnosť, IČO: 36 300 748, so sídlom Panská 9, 811 01 Bratislava, o návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia, takto

rozhodol:

- I. Súd zamieťa návrh navrhovateľa na nariadenie neodkladného opatrenia zo dňa 22.01.2024.
- II. Súd nepriznáva žalovanému nárok na náhradu trov konania.

odôvodnenie:

1. Návrhom podaným tunajšiemu súdu dňa 23.01.2024 sa navrhovateľ domáha voči žalovanému nariadenia neodkladného opatrenia, ktorým súd pozastaví účinnosť pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa spol. Logman-Považan a.s. so sídlom Panská 9, Bratislava Staré Mesto 811 01, urobeného voči zamestnancovi A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom D. XXX, a to Výpovede zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zo dňa 05.09.2023.

2. Navrhovateľ v návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia uviedol, že od 01.10.2003 je zamestnancom žalovaného, pričom v zmysle pracovnej zmluvy nastúpil ako „referent pre kvalitu“. Uvedená pozícia bola čisto formálna a v skutočnosti pripravoval spoločnosť na audit systému riadenia podľa špecifických automotive noriem ISO/TS 16949. Audit mal začať v 02/2004, pričom v tom čase navrhovateľ ako tzv. majiteľ procesov musel byť v zmysle požiadavky certifikačnej normy ISO/TS 16949 členom vrcholového vedenia. Od 01/2004 uzatvoril dohodu o zmene pracovnej zmluvy a začal pracovať ako Riaditeľ pre stratégiu (ďalej aj ako „RPS“) a stal sa členom vedenia spoločnosti. Uvedenú pozíciu má do súčasnosti. Navrhovateľ bol aj dlhoročným predsedom DR žalovaného.

Dňa 18.12.2017 malo podľa vyjadrenia navrhovateľa dôjsť k „... utajene uskutočnenému MVZ spoločnosti ...“, „... prijaté uznesenia utajene zvolaného MVZ mali klasicky podvodný scenár, t.j. výmena orgánov spoločnosti a navýšenie základného imania spoločnosti ...“ (č. I. 1). Dňa 16.07.2020 nadobudol právoplatnosť rozsudok Krajského súdu v Trenčíne č. k. 8Cob/15/2019-396, ktorý určil neplatnosť všetkých uznesení tohto MVZ. Navrhovateľ ako poznámku uviedol, že zinscenovaným MVZ bol nezákonne pripravený o pozíciu v DR, keď zápisom do ORSR dňa 22.12.2017 mu nezákonne skončili funkciu k 19.10.2016. Dňa 22.12.2017, keď mu členovia SBS znemožňovali dostať sa do budovy, mu F. G. povedal, že už tam nemá čo robiť, že už nie je predsedom DR. V spoločnosti zostal, aby jej umožnil prejsť zásadnou recertifikáciou podľa IATF 16949. Navrhovateľ sa zaviazal, že funkciu RPS bude vykonávať iba v rozsahu, ktorý bezprostredne súvisí s prípravou na certifikáciu. Dňa 23.03.2018 sa navrhovateľa JUDr. G. rozhodol sociálne a ekonomicky zlikvidovať, pričom na to využil Okamžité skončenie pracovného pomeru (ďalej aj ako „OSPP“). JUDr. G. do OSPP uviedol, že v spoločnosti nepôsobia zástupcovia zamestnancov, čo bolo i jedným z dôvodov určenia jeho neplatnosti rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č. k. 6CoPr/2/2023-900 zo dňa 23.07.2023. JUDr. G. OSPP odôvodnil údajným vznikom škody, ktorá mala vzniknúť v súvislosti s nepripravenosťou spoločnosti na audit IATF

a „... dokonca si prihodil i nejaký fiktívny zákaznícky audit GM (Opel).“ (č. I. 2) Dňa 23.03.2018 bola proti navrhovateľovi podaná žaloba o zaplatenie 3.744 eur z titulu spôsobenej škody, ktorá bola vedená na Okresnom súde Nové Mesto nad Váhom pod spisovou značkou 10Cpr/37/2019, konanie o ktorej bolo z dôvodu jej späťvzatia v celom rozsahu zastavené. Navrhovateľ do OSPP zapísal poznámku o neakceptácii podpisu JUDr. G. na listine OSPP.

Navrhovateľ dňa 28.08.2023 podal trestné oznámenie na JUDr. G., ktoré súviselo s podozrením na „tunelovanie“ spoločnosti žalovaného prostredníctvom spoločnosti, v ktorej má sprostredkovane cez inú spoločnosť majetkový podiel. Navrhovateľ podrobnosti neuviedol, a to z dôvodu prevencie marenia vyšetrovania. V uvedenom trestnom oznámení navrhovateľ poukázal na spôsob nadobudnutia 29 ks listinných akcií žalovaného JUDr. G., v nominálnej hodnote 340 eur/akcia, ktoré pochádzajú z nezákonného uznesenia o navýšení základného imania spoločnosti prostredníctvom utajene zvolaného MVZ zo dňa 18.12.2017 a ktoré v čase nadobudnutia mali trhovú hodnotu cca 550.000 eur. Navrhovateľovi bol na základe tohto trestného oznámenia Úradom na ochranu oznamovateľov (ďalej aj ako „ÚOO“) listom zo dňa 21.09.2023 udelený status chráneného oznamovateľa podľa zákona č. 54/2019 Z. z..

Žalovaný Výpoveďou zo dňa 05.09.2023 (ďalej aj ako „Výpoveď“) ukončil s navrhovateľom pracovný pomer z dôvodu jeho nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „ZP“). Výpoveď bola navrhovateľovi doručená fikciou doručenia dňa 06.10.2023. Navrhovateľ Výpoveďou nedisponuje, o jej existencii sa dozvedel až dodatočne, pričom žalovaný ako zamestnávateľ mu ju odmietol na pracovisku vydať ešte pred jej nadobudnutím právoplatnosti a obsah Výpovede navrhovateľ pozná iba sprostredkovane cez komunikáciu s ÚOO.

Navrhovateľ podal viacero trestných oznámení, jedným z nich je i trestné oznámenie na marenie spravodlivosti súvisiace práve s podvrhom falošných listín do súdneho spisu o neplatnosť OSPP, ktoré je v štádiu trestného stíhania vo veci.

Navrhovateľ listom zo dňa 17.09.2023 požiadal žalovaného o storno jeho odhlášky do SP, na základe ktorého mu žalovaný odpovedal, že bude v tejto otázke „postupovať v súlade so zákonom“ ako aj to, že „Spoločnosť si dovoľuje uviesť, že Vášmu opätovnému nastúpeniu do zamestnania nikdy nebránila“.

Navrhovateľ dňa „4.9.2023“ (č. I. 5) zistil, že žalovaný urobil storno jeho odhlášky do SP, odišiel do spoločnosti, t. j. na jeho pracovisko, hneď na druhý deň 5.9.2023, kde mu bolo oznámené, že mu bola daná Výpoveď z dôvodu nadbytočnosti a súčasne i prekážky v práci a z tohto dôvodu má opustiť pracovisko žalovaného.

Navrhovateľ zároveň vyjadril presvedčenie, že iba jeho status chráneného oznamovateľa bráni žalovanému, aby mu obratom rutinne nezosnoval ďalšie OSPP z ešte neuveriteľnejších formálnych dôvodov ako je odôvodnená súčasná Výpoveď.

Žalovaný si podľa názoru navrhovateľa nesplnil ponukovú povinnosť vyplývajúcu z § 63 ods. 2 písm. b) ZP, a tak navrhovateľovi nemohol dať výpoveď v súlade so zákonom.

Navrhovateľ má za to, že dôvodom Výpovede sú ním podané trestné oznámenia na zamestnávateľa, a že žalovaný ako zamestnávateľ ho Výpoveďou nezákonne diskriminoval v zmysle § 13 ods. 2 ZP z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

3. Navrhovateľ k návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia pripojil ako listinné dôkazy preukazujúce jeho tvrdenia dôkazy ním označené ako rozsudok Krajského súdu v Trenčíne č. k. 8Cob/15/2019-396 zo dňa 27.05.2020 s doložkou právoplatnosti, časť výpisu z obchodného registra žalovaného, pokyn žalovaného pre SBS zo dňa 22.12.2017, okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 23.03.2018, personálnu listinu „Obsadenie pracovného miesta“ zo dňa 05.12.2015, preskúmanie SMS manažmentom za rok 2017, IS GR zo dňa 10.05.2006, rozsudok Krajského súdu v Trenčíne č. k. 6CoPr/2/2023-900 zo dňa 23.07.2023 s doložkou právoplatnosti, potvrdenie o dočasnej práceneschopnosti 16.04.2019 až 9.11.2020, žaloba žalovaného o zaplatenie 3 744 eur zo dňa 16.08.2019, uznesenie OS NMnV o zastavení konania zo dňa 19.10.2021, plnomocenstvá na prevádzku podniku žalovaného v prevedeniach pre FO F. H. G. a jeho AK ius aegis s.r.o. zo dňa 23.01.2018, notársku zápisnicu o priebehu MVZ žalovaného konaného dňa 22.06.2020 s prezenčnou listinou - relevantné strany, oznámenie verejného funkcionára F. H. G., List OUOO/2023/2611 zo dňa 21.09.2023 – oznámenie statusu Chráneného oznamovateľa, List OUOO/2023/3808 zo dňa 22.12.2023 – pozastavenie účinnosti Výpovede, Upovedomenie z KP Trenčín zo dňa 06.06.2022, Záznam o nazretí do vyšetrovacieho spisu zo dňa 18.04.2023 na OR PZ NMnV, Neplatnosť OSPP – Výzva zamestnanca zo dňa 17.09.2023, Odpoveď žalovaného na Výzvu zamestnanca zo dňa 27.09.2023 a Pohyb úradnej zásielky OA036513126SK s Výpoveďou podanou dňa 08.08.2023.

4. Súd uznesením č. k. 36Cpr/1/2024-46 zo dňa 21.02.2024 návrh navrhovateľa na nariadenie neodkladného opatrenia zo dňa 22.01.2024 odmietol.

5. Dňa 06.03.2024 bolo súdu doručené odvolanie navrhovateľa zo dňa 04.03.2024, prílohou ktorého bolo aj fotokópia žaloby o neplatnosť Výpovede zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zo dňa 05.09.2023 (ďalej len „Žaloba o neplatnosť výpovede“). Lustráciou súdneho manažmentu súd zistil, že konanie o tejto žalobe je na tunajšom súde vedené pod sp. zn. 64Cpr/2/2024.

6. O odvolaní navrhovateľa proti uzneseniu č. k. 36Cpr/1/2024-46 zo dňa 21.02.2024 rozhodol Krajský súd v Bratislave uznesením č. k. 10CoPr/3/2024-67 zo dňa 21.03.2024 tak, že napadnuté uznesenie súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Krajský súd v Bratislave v uznesení konštatoval, že nezistil žiadne vady návrhu, pre ktoré by nebolo možné v konaní o tomto návrhu pokračovať.

7. Podľa § 324 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „C.s.p.“), pred začatím konania, počas konania a po jeho skončení súd môže na návrh nariadiť neodkladné opatrenie.

Podľa § 324 ods. 3 C.s.p., neodkladné opatrenie súd nariadi iba za predpokladu, ak sledovaný účel nemožno dosiahnuť zabezpečovacím opatrením.

Podľa § 325 ods. 1 C.s.p., neodkladné opatrenie môže súd nariadiť, ak je potrebné bezodkladne upraviť pomery alebo ak je obava, že exekúcia bude ohrozená.

Podľa § 325 ods. 2 písm. d) C.s.p., neodkladným opatrením možno strane uložiť (najmä), aby niečo vykonala, niečoho sa zdržala alebo niečo znášala.

Podľa § 326 ods. 1 C.s.p., v návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia sa popri náležitostiach žaloby podľa § 132 CSP uvedie opísanie rozhodujúcich skutočností odôvodňujúcich potrebu neodkladnej úpravy pomerov alebo obavu, že exekúcia bude ohrozená, opísanie skutočností hodnoverne osvedčujúcich dôvodnosť a trvanie nároku, ktorému sa má poskytnúť ochrana a musí byť z neho zrejmé, akého neodkladného opatrenia sa navrhovateľ domáha.

Podľa § 326 ods. 2 C.s.p., k návrhu musí navrhovateľ pripojiť listiny, na ktoré sa odvoláva.

Podľa § 336 ods. 1 a 2 C.s.p., ak súd nariadi neodkladné opatrenie pred začatím konania, môže vo výroku uznesenia uložiť navrhovateľovi povinnosť podať v určitej lehote žalobu vo veci samej. Súd túto povinnosť neuloží najmä vtedy, ak je predpoklad, že neodkladným opatrením možno dosiahnuť trvalú úpravu pomerov medzi stranami. Súd vo výroku uznesenia podľa odseku 1 uvedie strany a predmet konania vo veci samej.

8. Z citovaných ustanovení Civilného sporového poriadku vyplýva, že základným predpokladom pre nariadenie neodkladného opatrenia je existencia potreby neodkladnej úpravy pomerov medzi účastníkmi, alebo obavy, že vykonanie exekúcie súdneho rozhodnutia bude ohrozené. Ďalším predpokladom je aspoň osvedčená danosť sporného práva, ktoré nebolo doposiaľ právoplatne priznané. Z podstaty a účelu inštitútu neodkladného opatrenia vyplýva, že pre rozhodnutie o jeho nariadení nie je potrebné vykonávať dokazovanie, avšak splnenie predpokladov pre jeho nariadenie nemôže byť založené len na tvrdeniach jeho navrhovateľa, ale je potrebné, aby boli tieto tvrdenia osvedčené aspoň do tej miery, že možno dôvodne nadobudnúť presvedčenie o ich pravdivosti a zároveň umožňujú súdu prijať záver o odôvodnenosti práva, ktorému sa má neodkladne poskytnúť ochrana a záver o neodkladnej potrebe úpravy pomerov alebo dôvodnosti obavy zo zmarenia exekúcie. Povinnosť osvedčiť tvrdenia súdu má navrhovateľ neodkladného opatrenia. To znamená, že neodkladné opatrenie je procesným prostriedkom poskytnutia reálnej a efektívnej súdnej ochrany pri bezprostrednom ohrození práva. S ohľadom na krátku lehotu rozhodovania bez nariadenia pojednávania, bez výsluchu a bez vyjadrenia protistrany, je dôležitý obsah samotného návrhu. Zo strany navrhovateľa je preto nevyhnutné, aby opísal rozhodujúce skutočnosti, ktoré odôvodňujú potrebu neodkladnej úpravy pomerov alebo obavu, že exekúcia bude ohrozená. Požiadavka riadnej odôvodnenosti totiž súvisí s tým, že v rámci rozhodovania o neodkladnom opatrení sa nevykonáva kvalifikované dokazovanie ako v konaní vo veci samej, ale navrhovateľ iba osvedčuje tvrdené skutočnosti. Súd pritom zvažuje, či nariadením neodkladného opatrenia nevznikne inému nepríjemná ujma a prihliada aj na to, že nariadením neodkladného opatrenia možno iného obmedziť vo výkone jeho práv len v nevyhnutnom rozsahu a v záujme ním sledovaného cieľa a účelu. Je potrebné rešpektovať vymedzené zákonné a ústavné limity a prihliadať na to, aby opatrením novoupravené pomery nezakladali ďalšie právne spory. Súd je povinný

pri rozhodovaní o návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia vychádzať zo skutkového stavu, ktorý mu je známy a existuje v čase vydania rozhodnutia súdu prvej inštancie (§ 329 ods. 2 C.s.p.).

9. V tejto právnej veci sa navrhovateľ ako zamestnanec a oznamovateľ kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti v zmysle zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých návrhom na nariadenie neodkladného opatrenia domáha súdnej ochrany jeho práv a oprávnených záujmov ako zamestnanca vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu so žalovaným ako zamestnávateľom, konkrétne pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu Výpovede žalovaného ako zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zo dňa 05.09.2023, ku ktorému malo podľa navrhovateľa dôjsť v príčinnej súvislosti s podaním viacerých trestných oznámení na žalovaného.

10. Podľa § 42 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“), pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Podľa § 59 ods. 1 ZP, pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 61 ods. 1 a 2 ZP, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. 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.

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

Podľa § 38 ods. 1 ZP, písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Podľa § 38 ods. 2 ZP, písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. Zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako desať dní.

Podľa § 38 ods. 4 ZP, povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

Podľa § 77 ZP, 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. Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.

11. V prípade právnych úkonov, smerujúcich k skončeniu pracovného pomeru, tieto sa považujú za platné, pokiaľ oprávnený (dotknutý účastník pracovnoprávneho vzťahu), nenamietne zákonným spôsobom ich neplatnosť (relatívna neplatnosť) a to v dvojmesačnej prekluzívnej hmotnoprávnej lehote,

ktorá plynie odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť (§ 77 ZP v spojení s § 36 ods. 1 ZP). Prekluzívna lehota podľa § 77 Zákonníka práce má hmotnoprávny charakter, t. j. nepredlžuje sa a ani sa neprerušuje a súd na ňu prihliada ex offo. Z hľadiska počítania lehôt po poslednom dni trvania pracovného pomeru nasleduje prvý deň dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru niektorým zo spôsobov v zmysle § 59 Zákonníka práce. Márnym uplynutím tejto lehoty právo zaniká. Posledný deň dvojmesačnej lehoty, t. j. v deň, ktorý je číselne zhodný s posledným dňom trvania pracovného pomeru, musí byť žalobný návrh zamestnanca alebo zamestnávateľa podaný na súde. Nepostačuje, aby sa žaloba v tento deň podala na poštovú prepravu. Ak sa návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru neuplatnil na súde najneskôr v posledný deň ustanovenej lehoty, právo zaniká.

12. Vzhľadom na absenciu pracovnej zmluvy, ktorú navrhovateľ k návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia nepredložil, aj keď podľa názoru súdu ňou disponuje, súd v tejto časti vychádzal z bodu 14. odôvodnenia potvrdenia Úradu na ochranu oznamovateľov (ďalej len „Úrad“) zo dňa 22.12.2023. Úrad v ňom konštatoval, že z Pracovnej zmluvy uzatvorenej podľa § 43 Zákonníka práce číslo 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 26.09.2003 vyplýva, že žalovaný ako zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom pracovný pomer na dobu neurčitú. Na základe pracovnej zmluvy začal zamestnanec vykonávať pre žalovaného ako zamestnávateľa prácu na pracovnej pozícii: referent pre kvalitu s dátumom nástupu do práce 01.10.2003.

13. Navrhovateľ súdu nepredložil Výpoveď, nakoľko ňou nedisponuje, preto súd vychádzal pri oboznámení sa s jej obsahom z bodu 15. odôvodnenia potvrdenia Úradu zo dňa 22.12.2023. Úrad v ňom konštatoval, že z Výpovede vyplýva, že vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancom s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na pracovnej pozícii referent pre kvalitu účinné 04.09.2023 sa stal zamestnanec nadbytočným. Na základe uvedeného dal žalovaný ako zamestnávateľ navrhovateľovi ako zamestnancovi Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Z obsahu Výpovede má ďalej vyplývať, že výpovedná doba je trojmesačná a začína plynúť dňa 01.10.2023 a uplynie dňom 31.12.2023. Predmetnou Výpoveďou zároveň zamestnávateľ (žalovaný) oznámil prekážky v práci na strane zamestnávateľa (žalovaného), a to od momentu prevzatia tejto Výpovede až do skončenia pracovného pomeru.

14. Z podacieho lístka č. I. predloženého navrhovateľom, č. I. 42, vyplýva, že dňa 08.09.2023 bola podaná na pošte Považská Bystrica 1 zásielka, obsahom ktorej, vychádzajúc z tvrdenia navrhovateľa v návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia na č. I. 4, bola Výpoveď. Zásielka bola dňa 06.10.2023 vrátená žalovanému ako neprevzatá.

15. V liste Úradu zo dňa 21.09.2023, č. I. 33, sa uvádza, že dňa 19.09.2023 bolo Úradu doručené oznámenie č. 1 Pn 474/23/3306-4 zo dňa 13.09.2023 o poskytnutí ochrany navrhovateľovi v pracovnoprávnom vzťahu prokurátorom Okresnej prokuratúry Považská Bystrica. V bode 7. odôvodnenia potvrdenia Úradu zo dňa 22.12.2023 sa uvádza, že žalovaný sa vyjadril, že oznámenie č. 1 Pn 474/23/3306-4 zo dňa 13.09.2023 mu bolo doručené dňa 25.09.2023.

16. Z bodu 1. a 2. odôvodnenia potvrdenia Úradu zo dňa 22.12.2023 súd zistil, že dňa 17.10.2023 bola Úradu doručená „Žiadosť o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho vzťahu“ zo dňa 14.10.2023. Dňa 30.10.2023 bolo Úradu doručené „Doplnenie žiadosti o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu“ zo dňa 29.10.2023, ktoré bolo 02.11.2023 Úradu doručené aj v listinnej podobe. Z obsahu žiadosti o pozastavenie účinnosti ako aj doplnenia žiadosti vyplýva, že navrhovateľ žiada Úrad o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu, ktorým má byť výpoveď. Úrad ďalej uviedol, že podľa vyjadrenia navrhovateľa sa o existencii výpovede dozvedel neoficiálne od obchodnej riaditeľky a predsedkyne p. J. dňa 05.10.2023, keď sa dostavil na pracovisko žalovaného, ktorá ho oboznámila s tým, že dňa 08.09.2023 mu mala byť poštou odoslaná výpoveď spolu s prekážkami v práci na strane zamestnávateľa. Podľa vyjadrenia navrhovateľa mal žalovaný odmietnuť mu odovzdať Výpoveď dňa 05.10.2023.

17. Úrad v potvrdení zo dňa 22.12.2023 uviedol, že z obsahu Výpovede vyplýva, že výpovedná doba je trojmesačná a začína plynúť dňa 01.10.2023 a uplynie dňom 31.12.2023. Navrhovateľovi lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru Výpoveďou začala plynúť dňa 01.01.2024 a uplynula dňa 29.02.2024.

18. Súd posúdením návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia vrátane príloh k nemu pripojených, a to s prihliadnutím k prílohe odvolania navrhovateľa, t. j. Žalobe o neplatnosť výpovede zo dňa 04.03.2024, má za to, že navrhovateľ neosvedčil dôvodnosť nároku (práva), ktorého ochrany sa domáha. Súd k uvedenému záveru dospel vzhľadom k tomu, že navrhovateľ nepodal žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru Výpoveďou, ktorej účinky chcel odložiť, v prekluzívnej lehote 2 mesiacov od kedy sa mal pracovný pomer na základe nej skončiť. Súd nad rámec uvedeného konštatuje, že navrhovateľ podal návrh na nariadenie neodkladného opatrenia na poštovú prepravu dňa 22.01.2024. Nič mu nebránilo, aby sa domáhal ochrany jeho práv podaním žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru Výpoveďou v rámci samotného návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia, prípadne samostatným podaním, a to v rámci prekluzívnej lehoty v zmysle § 77 Zákonníka práce.

19. Vzhľadom na vyššie uvedené preto súd rozhodol tak, že návrh na nariadenie neodkladného opatrenia zo dňa 22.01.2024 v súlade s ustanovením § 328 ods. 1 C.s.p. zamietol.

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

Podľa § 255 ods. 1 C.s.p. súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

21. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p.. Keďže súd návrh navrhovateľa na nariadenie neodkladného opatrenia zamietol, žalovaný mal v konaní úspech. Nakoľko však žalovanému žiadne trovy konania nevznikli, rozhodol súd tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto uznesenia a nárok na náhradu trov konania mu nepriznal.

Poučenie:

Proti uzneseniu je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia uznesenia na súde, proti ktorého uzneseniu 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.