

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 9CoPr/1/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4416204805
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 02. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Andrea Szombathová-Poláková
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2018:4416204805.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovej a sudkýň Mgr. Ingrid Radošickej Vallovej a JUDr. Kataríny Marčekovej, v právnej veci žalobkyne: U.. D. C., nar. XX. XX. XXXX, bytom A. N., U. O. 6, zastúpená JUDr. Robertom Sivákom, advokátom, so sídlom v Nových Zámkoch, Pod lipami 80, proti žalovanému: Mesto Nové Zámky, so sídlom Nové Zámky, Hlavné námestie 10, IČO: 00 309 150, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Nové Zámky zo dňa 10. augusta 2016 č. k. 16Cpr/1/2016-117 takto

rozhodol:

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

Žalovanému sa náhrada trov odvolacieho konania nepriznáva.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu zamietol a žalovanému náhradu trov konania nepriznal. Rozhodnutie odôvodnil ustanovením § 61 ods. 2 prvá veta, § 63 ods. 1 písm. b/, § 63 ods. 2, § 74 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce. Uviedol, že žalobkyňa sa žalobou doručenu súdu dňa 23. 03. 2016 domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru daného jej žalovaným výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, doručenej dňa 27. 11. 2015 s tým, že pracovný pomer účastníkov trvá. Výpoveď považovala za neplatnú, pretože žalovaný zrušil jej pracovné miesto na odbore majetkovoprávnom, referáte právnych služieb Rozhodnutím č. 14/2015 z 25.11.2015, pričom toto rozhodnutie oprel o Organizačný poriadok Mestského úradu Mesta Nové Zámky, účinný od 01. 03. 2015 a dodatky č. 1 a č. 2, ktoré neriešia zmeny na referáte právnych služieb, neriešia jej zaradenie, resp. jej činnosť. Činnosti, ktoré u žalovaného vykonávala, nezanikli, neboli presunuté na iný odbor, práve naopak, boli prijatí noví zamestnanci so zhodnou pracovnou náplňou, ako mala ona, ešte predtým, ako sa mala stať nadbytočnou. Dňa 27. 11. 2015 bola predvolaná pred komisiu, ktorá pozostávala z primátora mesta, prednostky mestského úradu, vedúceho zamestnanca majetkovoprávneho odboru, zamestnankyne referátu ľudských zdrojov a vedúcej odborovej organizácie. Komisia jej oznámila, že sa stala nadbytočnou z dôvodu zefektívnenia práce a jej zámerom bolo ukončiť so žalobkyňou pracovný pomer dohodou o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa nesúhlasila s dohodou a bola jej predložená sporná výpoveď a zároveň jej bolo oznámené, že iné voľné miesto v rámci organizácie jej ponúknuť nevedia. Dňa 30. 11. 2015 jej vedúci majetkovoprávneho odboru za prítomnosti zamestnankyne referátu ľudských zdrojov oznámil, že k 01. 12. 2015 bolo zrušené jej pracovné miesto a zamestnávateľ jej počas plynutia výpovednej doby nemôže pridelovať prácu a od termínu zrušenia jej pracovného miesta vzniká prekážka v práci na strane zamestnávateľa, podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a patrí jej náhrada mzdy v sume priemerného zárobku. Počas výpovednej doby nemohla používať svoju kanceláriu a bola premiestnená do inej kancelárie a nemala možnosť riadne protokolárne odovzdať žalovanému svoju agendu, i napriek tomu, že to vyplýva z pracovného poriadku § 6 bod 8. Dňa 27. 01. 2016 písomne oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní a žalovaný jej listom zo dňa 28. 01. 2016

oznánil, že pracovný pomer bol s ňou riadne ukončený, výpoveď považuje za platnú a prácu pre ňu nemá. Vykonaným dokazovaním súd mal preukázať, že žalobkyňa bola zamestnaná u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 24. 08. 2012 od 01. 09. 2012 a na základe poslednej dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 27. 02. 2015 od 01. 03. 2015 vo funkcii samostatného odborného zamestnanca na odbore majetkovoprávnom referáte právnych služieb Mestského úradu v Nových Zámkoch, čomu bola prispôsobená i pracovná náplň žalobkyne zo dňa 01. 03. 2015. K zníženiu zamestnancov na odbore majetkovoprávnom referáte právnych služieb došlo interným riadiacim aktom - Rozhodnutím primátora č. 14/2015 zo dňa 25. 11. 2015 účinného od 01. 12. 2015, v zmysle ktorého bolo zrušené pracovné miesto na odbore majetkovoprávnom referáte právnych služieb obsadené žalobkyňou. Táto skutočnosť sa odzrkadlila i v rozpise počtu zamestnaneckých miest na referáte právnych služieb, kde od 01. 10. 2015 boli štyri pracovné miesta a od 01. 12. 2015 tri pracovné miesta. Žalobkyňa namietala, že na referáte právnych služieb nedošlo k žiadnym organizačným zmenám, ale že k zmene došlo na majetkovoprávnom referáte, avšak nie k zníženiu agendy. Súd mal za to, že táto skutočnosť žalobkyňou preukázaná nebola a v tejto časti žalobkyňa neunesla dôkazné bremeno. Súd považoval za preukázané, že v zmysle Rozhodnutia primátora č. 14/2015 došlo k zrušeniu pracovného miesta na odbore majetkovoprávnom referáte právnych služieb, kde vykonávala pracovnú činnosť žalobkyňa. O týchto skutočnostiach bola žalobkyňa oboznámená tak, ako to vyplýva zo záznamu zo dňa 27. 11. 2015 (č. l. 83). V rozhodnom období voľné pracovné miesto žalovaný mal len na referáte kultúry a mediálnych služieb redaktor týždenníka Castrum Novum, kde je potrebné vysokoškolské vzdelanie v odbore žurnalistika, masmediálna komunikácia, čo však žalobkyňa nemala a iné voľné pracovné miesto žalovaný nemal. Zo strany žalovaného bolo dodržané i zákonné ustanovenie § 74 Zákonníka práce tak, ako to vyplýva zo žiadosti o prerokovanie zníženia stavu zamestnancov adresované odborovej organizácii zamestnancov Mesta Nové Zámky a zo zápisu z mimoriadnej schôdze odborovej organizácie konanej dňa 25. 11. 2015 (č. l. 79 až 81). Postup žalovaného pri ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou bol kontrolovaný i Inšpektorátom práce Nitra a zo záznamu zo dňa 28. 01. 2016 vyplýva, že v kontrolovanom subjekte v rozsahu výkonu inšpekcie, konkrétne vo vzťahu žalobkyne s dôrazom na výpoveď zo dňa 27. 11. 2015, neboli zistené žiadne nedostatky. Súd sa nestotožnil s tvrdením žalobkyne, že vzhľadom na jej vzdelanie by bola schopná zastávať funkciu redaktora dvojtyždenníka Castrum Novum, pretože jednoznačne mal za to, že je na zamestnávateľovi, aby na pracovných miestach zamestnával osoby, ktoré spĺňajú kvalifikačné predpoklady tak, aby bola zabezpečená kvalita a efektívnosť práce. Je na zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie, ktoré zodpovedá i jeho potrebám (rozsudok NS SR 4Cdo/102/2009 zo dňa 30. 06. 2010). Súd považoval za preukázané, že na odbore majetkovoprávnom referáte právnych služieb došlo k zníženiu stavu zamestnancov s cieľom zvýšenia efektívnosti práce. Z predložených listinných dôkazov žalovaného mal súd preukázané, že došlo k zvýšeniu efektívnosti práce tak, ako to vyplýva z počtu uzavretých a vybavených vecí na majetkovoprávnom odbore v rozhodnom období (č. l. 98 až 109). Z predložených pracovných náplní pracovníkov U.. D. W., U.. N. A. a Bc. C. W., na ktorých pracovnú náplň poukazovala žalobkyňa, súd zistil, že pracovné náplne týchto zamestnancov nie sú totožné s pracovnou náplňou žalobkyne. V rozhodnom období na referát právnych služieb nebol prijatý žiadny nový zamestnanec. Diskriminácia je také konanie, keď sa v tej istej situácii zaobchádza s jedným človekom (skupinou ľudí, organizáciou, krajinou, skupinou krajín) inak než s iným človekom. Žalovaný v období od 01. 03. 2015 do 01. 12. 2015 reguloval pracovné miesta na referáte právnych služieb podľa potreby tak, aby bola zabezpečená kvalita a efektívnosť práce a znižovanie stavu zamestnancov z týchto dôvodov nie je možné považovať za diskriminačné. Súd nezistil, že by takýto postup žalovaného vo vzťahu k žalobkyňi bolo možné považovať za diskriminačný a v podstate ani sama žalobkyňa neuvádzala skutočnosti, pre ktoré by takýto pocit mala a v podstate v tejto časti neunesla dôkazné bremeno. Vzhľadom na uvedené súd konštatoval, že žalovaný pri rozviazaní pracovného pomeru so žalobkyňou postupoval v súlade so zákonom a boli dodržané všetky zákonné podmienky výpovede. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, avšak procesne úspešnému účastníkovi, t. j. žalovanému trovy konania nepriznal, pretože vyslovene uviedol, že si trovy konania neuplatňuje.

2. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podala žalobkyňa v zákonom stanovenej lehote odvolanie, domáhajúc sa ním zmeny napadnutého rozhodnutia tak, že žalobe súd v celom rozsahu vyhovie. Uviedla, že pred súdom uniesla dôkazné bremeno, hodnovernými dôkaznými prostriedkami preukázala opodstatnenosť žaloby, a teda preukázala, že žalovaný s ňou neplatne skončil pracovný pomer. Súd síce vyhodnotil dôkazy predložené stranami, avšak dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam. Z Dodatkov č. 1 a č. 2 k Organizačnému poriadku Mestského úradu Nové Zámky je jednoznačne preukázané, že k žiadnym zmenám v činnosti na úseku majetkovoprávnom, referáte právnych služieb sa zo strany

žalovaného nepristúpilo, agenda na uvedenom úseku zostala nezmenená v súlade s Organizačným poriadkom, účinným od 01. 03. 2015. Žalovaný svoje rozhodnutie č. 14/2015 zo dňa 25. 11. 2015 o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce podložil internými riadiacimi aktmi (dodatok č. 1 a 2), ktoré neriešia náplň činnosti odboru majetkovoprávneho, referátu právnych služieb, a teda netýkajú sa jej náplne práce, a preto zrušenie jej pracovného miesta nemá právne relevantné opodstatnenie. Je pravdou, že písomne udelená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce má všetky zákonom predpísané formálne náležitosti, avšak je v rozpore s cieľom, ktorý zákon s takýmto postupom predpokladá. Žalovaný skutočnosť, že sa stala nadbytočnou, odôvodňuje tým, že svojim rozhodnutím zabezpečil väčšiu efektívnosť práce. Toto tvrdenie žalovaného sa nezakladá na pravde. Na základe interného riadiaceho aktu č. 10/2015 z 21. 09. 2015 sa od 01. 10. 2015 vytvorilo ďalšie 1 pracovné miesto na odbore majetkovoprávnom, referáte právnych služieb, na ktoré miesto bola prijatá U.. N. A.. Vytvorením uvedeného pracovného miesta sa zvýšil stav zamestnancov na referáte právnych služieb z 3 pracovných miest na 4 pracovné miesta, pričom nepribudla žiadna nová agenda, ani prenesená, ani originálna. Vytvorenie ďalšieho pracovného miesta bolo účelové, pretože do 01. 10. 2015 agendu referátu právnych služieb zvládali 3, resp. 2 zamestnanci a od 01. 12. 2015 na základe rozhodnutia primátora mesta č. 14/2015 postačovali na výkon agendy opäť 3 zamestnanci, pričom sa opätovne nemenil rozsah agendy na referáte. Konštatovanie súdu, že v rozhodnom období na referáte právnych služieb nebol prijatý žiadny nový zamestnanec sa nezakladá na pravde. U.. A. prevzala celú jej agendu, teda má za to, že žalovaný menovanú zamestnankyňu prijal so zámerom z nej urobiť osobu nadbytočnú a ponechať si U.. A.. Jej agenda nezanikla, ani nebola presunutá na inú organizačnú zložku žalovaného, ale v plnom rozsahu ju prevzala zamestnankyňa, ktorú žalovaný prijal do pracovného pomeru od 01. 11. 2015. Poukázala na to, že je doktorkou práv, absolventkou Právnickej fakulty UK v Bratislave a u žalovaného bola zamestnaná od 24. 08. 2012. Bc. C. W., zamestnaný u žalovaného od 01. 08. 2015 nemá vysokoškolské právnické vzdelanie a U.. N. A. je bez praxe v samospráve, bola zamestnaná ako advokátska koncipientka. Zároveň poukázala na to, že na odbore majetkovoprávnom je zamestnaná aj absolventka bakalárskeho štúdia so zameraním na sociálnu prácu, čo podľa jej názoru je pre odbor neefektívne. Taktiež uviedla, že Rozhodnutím primátora č. 14/2015 s účinnosťou od 01. 12. 2015 žalovaný zrušil na odbore sociálnych vecí a kultúry 2 voľné pracovné miesta. Jedno z voľných pracovných miest bola funkcia redaktora dvojtyždenníka CASTRUM NOVUM, ktoré predpokladá vzdelanie v oblasti žurnalistiky, ale druhé pracovné miesto na referáte sociálnych služieb by mohla s právnickým vzdelaním vykonávať. Žalovaný mal možnosť jej uvedené voľné pracovné miesto ponúknuť, čo ale neurobil, a teda nezakladá sa na pravde jeho tvrdenie, že nemal možnosť ju ďalej zamestnávať. Súd v odôvodnení rozsudku sa vôbec nezmienal o tomto druhom voľnom mieste. Konanie žalovaného nepovažuje ani za hospodárne s cieľom efektívne využiť verejné financie, keď U.. N. A. prideliť ihneď vyšší plat ako bol jej, zároveň jej bola v mesiaci december 2015 pridelená odmena za vykonanú prácu a dostala aj príplatok ako zástupkyňa vedúceho odboru. Záverom poukázala na to, že inšpektorát práce nemá právo kontrolovať oprávnenosť a zákonnosť rozhodnutí štatutárneho orgánu žalovaného, toto právo prináleží len súdu.

3. K odvolaniu žalobkyne sa písomne vyjadril žalovaný, ktorý uviedol, že sa v celom rozsahu stotožňuje s právnou argumentáciou a rozhodnutím súdu prvej inštancie, ktorý vykonal dokazovanie, zistené dôkazy správne vyhodnotil a na ich základe dospel k správnym skutkovým zisteniam a správne právnemu posúdeniu veci. Súd prvej inštancie spor rozhodol v intenciách ustálenej rozhodovacej praxe súdov a princípu právnej istoty. Organizačná zmena, teda nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce spočívala v tom, že bolo zamestnávateľom písomne rozhodnuté o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce. Ak sa v internom riadiacom akte spomína odkaz na Organizačný poriadok Mesta Nové Zámky, je to z dôvodu, že neoddeliteľnou súčasťou organizačného poriadku je počet zamestnancov na jednotlivých odboroch mestského úradu a tento sa vydaním interného riadiaceho aktu primátora zmenil. Žalobkyňa sa stala nadbytočnou v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o zrušení jedného pracovného miesta na odbore majetkovoprávnom, referáte právnych služieb. Žalovaný takto rozhodol z dôvodu zefektívnenia práce na príslušnom odbore, ako aj z dôvodu dodržania zákonnej povinnosti účelne, hospodárne a efektívne nakladať s majetkom a majetkovými právami mesta. Rovnako dodržal aj ďalšie hmotnoprávne predpoklady výpovede a to, že ponúkol žalobkyňu voľnú pracovnú pozíciu vhodnú pre zamestnankyňu, ktorou disponoval a výpoveď zo strany zamestnávateľa vopred prerokoval so zástupcami zamestnancov. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Žalobkyňa sa nestala nadbytočnou z dôvodu zmeny úloh zamestnávateľa (zmeny organizačného poriadku), ale z dôvodu písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení

stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, čo je samostatným výpovedným dôvodom predpokladaným ustanovením § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Odmietla argumentáciu žalobkyne, že účelovo zvyšoval a znižoval počet zamestnancov na majetkovoprávnom odbore. Využil len svoje zákonné právo, ktoré umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. Žiadne pracovné miesto nevytvoril účelovo. Mal za to, že súd prvej inštancie správne uviedol, že v rozhodnom období neboli prijatí noví zamestnanci, pričom poukázal na § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Ďalej uviedol, že žalobkyni ponúkol inú pre ňu vhodnú prácu. Pracovné miesto redaktor novín CASTRUM NOVUM bolo žalobkyni ponúknuté, pričom toto pracovné miesto odmietla v zápisnici o prerokovaní výpovede so zamestnankyňou. Pracovné miesto, na ktoré poukázala žalobkyňa, na odbore sociálnych vecí, školstva a kultúry jej nebolo ponúknuté, pretože žalobkyňa nespĺňa zákonné predpoklady na obsadenie tohto pracovného miesta, a to pracovného miesta opatrovateľky, pri ktorom sa z hľadiska kvalifikačných predpokladov požaduje úplné stredné vzdelanie s príslušným zameraním alebo absolvovanie akreditovaného kurzu v rozsahu najmenej 220 hodín. Žalobkyňa podmienky na výkon práce opatrovateľky v zmysle zákona nespĺňa. Vyštudovanie v odbore právo nezakladá možnosť vykonávať akúkoľvek pracovnú pozíciu. Agendu, ktorú mala vykonávať žalobkyňa „pohltiť“ zamestnanec, ktorý bol prijatý na výpomoc s vymáhaním pohľadávok mesta, z dôvodu dlhodobej praxe vo finančnej správe. Záverom zdôraznil, že o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Navrhol, aby odvolací súd podané odvolanie žalobkyne zamietol.

4. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací v zmysle ustanovenia § 34 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) preskúmal vec bez nariadenia odvolacieho pojednávania, s verejným vyhlásením rozsudku, pričom dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne nie je dôvodné, preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

5. V prejednávanej veci sa žalobkyňa žalobou doručenou súdu prvej inštancie dňa 23. 03. 2016 domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru daného jej žalovaným výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce dňa 27. 11. 2015 s tým, že pracovný pomer účastníkov trvá. V podanej žalobe dôvodila, že výpoveď považuje za neplatnú, pretože žalovaný zrušil jej pracovné miesto na odbore majetkovoprávnom, referáte právnych služieb Rozhodnutím č. 14/2015 z 25. 11. 2015, pričom toto rozhodnutie oprel o Organizačný poriadok Mestského úradu Mesta Nové Zámky, účinný od 01. 03. 2015 a dodatky č. 1 a č. 2, ktoré neriešia zmeny na referáte právnych služieb, neriešia jej zaradenie, resp. jej činnosť. Činnosti, ktoré u žalovaného vykonávala, nezanikli, neboli presunuté na iný odbor, práve naopak, boli prijatí noví zamestnanci so zhodnou pracovnou náplňou, ako mala ona, ešte predtým, ako sa mala stať nadbytočnou. Uviedla, že dňa 24. 08. 2012 so žalovaným uzavrela pracovný pomer na pozíciu samostatný odborný zamestnanec na sekretariáte primátora a zástupcu primátora. Od 26. 05. 2014 sa na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy druh jej práce zmenil na samostatného odborného zamestnanca na majetkovoprávnom odbore a následne od 27. 02. 2015 po zmene organizačného poriadku pracovala ako samostatný odborný zamestnanec na odbore majetkovoprávnom, referáte právnych služieb. Dňa 27. 11. 2015 bola predvolaná pred komisiu, ktorá pozostávala z primátora mesta, prednostky mestského úradu, vedúceho zamestnanca majetkovoprávneho odboru, zamestnankyne referátu ľudských zdrojov a vedúcej odborovej organizácie. Komisia jej oznámila, že sa stala nadbytočnou z dôvodu zefektívnenia práce a jej zámerom bolo ukončiť s ňou pracovný pomer dohodou o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa nesúhlasila s dohodou a bola jej predložená sporná výpoveď a zároveň jej bolo oznámené, že iné voľné miesto v rámci organizácie jej ponúknuť nevedia. Dňa 30. 11. 2015 jej vedúci majetkovoprávneho odboru za prítomnosti zamestnankyne referátu ľudských zdrojov oznámil, že k 01. 12. 2015 bolo zrušené jej pracovné miesto a zamestnávateľ jej počas plynutia výpovednej doby nemôže pridelať prácu a od termínu zrušenia jej pracovného miesta vzniká prekážka v práci na strane zamestnávateľa, podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a patrí jej náhrada mzdy v sume priemerného zárobku. Počas výpovednej doby nemohla používať svoju kanceláriu a bola premiestnená do inej kancelárie a nemala možnosť riadne protokolárne odovzdať žalovanému svoju agendu, i napriek tomu, že to vyplýva z pracovného poriadku § 6 bod 8. Dňa 27. 01. 2016 písomne oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní a žalovaný jej listom zo dňa 28. 01. 2016 oznámil, že pracovný pomer bol s ňou riadne ukončený, výpoveď považuje za platnú a prácu pre ňu nemá. Činnosti, ktoré u žalovaného vykonávala na základe dohody o zmene pracovnej náplne od 27. 02. 2015 a pracovnej náplne z 11. 03. 2015 ako samostatný odborný zamestnanec na odbore majetkovoprávnom, referáte právnych služieb nezanikli, čo jednoznačne dokazuje i skutočnosť, že v

auguste 2015 bol na odbor majetkovoprávny prijatý nový zamestnanec, ktorého náplňou bola aj časť jej pracovnej náplne a od 01. 11. 2015 nová zamestnankyňa. Žalovaný na jednej strane prijímal nových zamestnancov, na strane druhej rozhodol o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Má za to, že pokiaľ žalovaný chcel zefektívniť prácu, nemal prijímať nových zamestnancov na odbor majetkovoprávny, ale činnosti z pracovných miest, ktoré zrušil, prerozdeliť medzi zostávajúcich zamestnancov, tak ako to žalovaný urobil aj pri predchádzajúcom prepúšťaní zamestnancov v roku 2015, kedy sa jej z dôvodu zníženia počtu zamestnancov rozšírila náplň práce.

6. Podľa § 470 ods. 1 CSP ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

7. Podľa § 470 ods. 2 prvej vety CSP právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

8. S účinnosťou od 01. 07. 2016, prijatím zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok, došlo v súlade s ustanovením § 473 CSP k zrušeniu Občianskeho súdneho poriadku. Nová právna úprava Civilného sporového poriadku dôsledne dodržiava princíp okamžitej aplikovateľnosti procesnoprávných noriem, ktorý znamená, že nová procesná úprava sa použije na všetky konania, a to aj na konania začaté pred dňom účinnosti CSP. Zároveň však uvedený právny predpis v ustanovení § 470 ods. 2 stanovuje výnimky z tohto základného pravidla. Podľa tohto ustanovenia právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

9. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

10. Podľa názoru odvolacieho súdu, súd prvej inštancie správne zistil skutkový stav a z takto zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver a svoje rozhodnutie správne a vyčerpávajúco odôvodnil. S poukazom na uvedené dôvody, odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil v zmysle vyššie citovaného ustanovenia § 387 ods. 1 CSP, a keďže sa s odôvodnením napadnutého rozhodnutia stotožňuje, na tieto dôvody podľa § 387 ods. 2 CSP odkazuje. Súd prvej inštancie sa v dôvodoch napadnutého rozsudku vysporiadal so všetkými právne relevantnými skutočnosťami majúcimi vplyv na posúdenie uplatneného nároku žalobkyne a ustálil správny právny záver o nedôvodnosti tohto nároku.

11. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia, s ohľadom na dôvody podaného odvolania žalobkyne, odvolací súd udáva, že o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, ide o stav, ktorý je daný vnútornými organizačnými zmenami. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ, súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. I keď súd v konaní o žalobe na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, ale iba skutočnosťou - faktickým úkonom, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon - skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa však s ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpovedou.

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

13. Rovnako ako súd prvej inštancie, i odvolací súd dospel k záveru, že žalovaný ako zamestnávateľ pri rozviazaní pracovného pomeru so žalobkyňou postupoval v súlade s § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, keď dôvodom skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného bola jej nadbytočnosť, pretože Rozhodnutím primátora č. 14/2015 o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, s platnosťou od 25. 11. 2015 a účinnosťou od 01. 12. 2015 došlo k zrušeniu jedného pracovného miesta na odbore majetkovoprávnom, referáte právnych služieb, obsadeného žalobkyňou. Ak z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce zamestnávateľ zrušuje určité pracovné miesta, môže dať výpoveď z tohto dôvodu iba zamestnancovi pracujúcemu na zrušenom pracovnom mieste, čo bola v danom prípade žalobkyňa. Argumentácia žalobkyne, že k žiadnym zmenám v činnosti na úseku majetkovoprávnom, referáte právnych služieb nedošlo a agenda na uvedenom úseku zostala nezmenená, nie je namieste, keď je nesporné, že účelom organizačnej zmeny zamestnávateľa bolo zníženie stavu počtu zamestnancov s cieľom zvýšenia efektívnosti práce bez toho, že by sa zároveň menila i činnosť a agenda úseku majetkovoprávneho, referátu právnych služieb. Keďže pracovná pozícia žalobkyne bola zrušená, jej náplň práce bola prerozdelená medzi ostatných zamestnancov. K uvedenému odvolací súd udáva, že nie je v kompetencii žalobkyne posudzovať efektívnosť práce zamestnávateľa, ani ním prijatých opatrení za účelom jej dosiahnutia, a takáto úvaha je vo vzťahu k naplneniu zákonnej podmienky o nadbytočnosti zamestnanca irelevantná. Pre posúdenie uplatneného nároku je relevantné, či sa v čase dania výpovede stala v dôsledku organizačných zmien nadbytočnou. Opätovne pritom odvolací súd zdôrazňuje, že zamestnávateľ je oprávnený regulovať počet zamestnancov, ako aj ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám.

14. K odvolacej námietke žalobkyne, že vytvorenie pracovného miesta zamestnávateľom k 01. 10. 2015 bolo účelové, i s ohľadom na to, že rozsah agendy na príslušnom referáte sa nemenil, odvolací súd udáva, že zo skutkového stavu v prejednávanej veci nemal ani odvolací súd za preukázané, že by žalovaný vytvoril nadbytočnosť žalobkyne „umelo“, keď v konaní nebolo preukázané, že by jednanie žalovaného ako zamestnávateľa od počiatku smerovalo k tomu cieľu, že by práve skutočnosť skoršieho zvýšenia počtu zamestnancov daného referátu umožnila formálne zamestnávateľovi následne vybrať žalobkyňu ako nadbytočného zamestnanca.

15. K námietkam žalobkyne ohľadne splnenia si ponukovej povinnosti zamestnávateľa odvolací súd dáva, že ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Zamestnávateľovi dáva dve alternatívy. Po prvé, ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo treba vykladať tak, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide tu o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Po druhé, ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce a výpoveď je preto neplatná. Pojem vhodnosť sa vysvetľuje tak, že by mala byť zamestnancovi ponúknutá iná práca, iné pracovné miesto, ktoré zodpovedá vzdelaniu, praxi a skúsenostiam zamestnanca. Môže sa však zamestnancovi ponúknuť i taká práca, na ktorú je potrebné zo strany zamestnanca podrobiť sa určitej predchádzajúcej príprave. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t. j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede. Z obsahu spisu v danej veci je nesporné, že žalovaný si ponukovú povinnosť splnil, keď zo záznamu z pohovoru so zamestnancom z 27. 11. 2015 vyplýva, že žalobkyňi bolo ponúknuté voľné pracovné miesto na Referáte kultúry a mediálnych služieb, ako i to, že žalobkyňa ako zamestnanec uprednostnila pred prijatím tejto ponuky práce ukončenie pracovného pomeru výpoveďou. S ohľadom na uvedené potom poukaz žalobkyne na iné voľné pracovné miesto, pri súčasnom splnení si ponukovej povinnosti zamestnávateľa a jej odmietnutí zo strany zamestnankyne, nie je namieste. K uvedenému odvolací súd ešte dopĺňa, že aj v prípade, keď zamestnávateľ má voľných viacero pracovných miest vhodných pre zamestnanca aj z hľadiska jeho kvalifikácie (čo je v danom prípade naviac diskutabilné), svoju povinnosť si splní, ak zamestnancovi ponúkne jedno z takýchto voľných pracovných miest, pričom záleží výlučne na ňom, ktoré z nich zamestnancovi ponúkne. Ak zamestnanec ponúknuté miesto odmietne, povinnosť zamestnávateľa, pokiaľ ide o ponuku inej vhodnej práce, sa považuje za splnenú. Zamestnávateľ nemá povinnosť ponúknuť zamestnancovi všetky voľné pre neho vhodné pracovné miesta.

16. S ohľadom na všetky vyššie uvedené dôvody odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny v zmysle § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

17. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP a v odvolacom konaní úspešnému žalovanému síce vznikol nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu, avšak keďže mu žiadne trovy odvolacieho konania nevznikli, odvolací súd rozhodol, že žalovanému sa náhrada trov odvolacieho konania nepriznáva. Odvolací súd síce v zmysle ustanovenia § 262 ods. 1 CSP mal rozhodovať len o nároku na náhradu trov konania, ale keďže v takom prípade by o výške náhrady trov konania po právoplatnosti rozhodnutia musel rozhodovať podľa § 262 ods. 2 CSP súd prvej inštancie, aj keď už v čase rozhodovania odvolacieho súdu bolo zrejmé, že žalovanému žiadne trovy odvolacieho konania nevznikli, preto v záujme, aby bola vec čo najrýchlejšie prejednaná a rozhodnutá v zmysle čl. 17 CSP rozhodol, že žalovanému sa náhrada trov odvolacieho konania nepriznáva.

Toto rozhodnutie prijal odvolací senát Krajského súdu v Nitre pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

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

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