

Súd: Okresný súd Poprad
Spisová značka: 11Cpr/31/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8717210573
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 11. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mária Kubusová
ECLI: ECLI:SK:OSPP:2018:8717210573.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Poprad sudkyňou L.. U. M. X. P. X. Ž.: U. Š., O.. XX.XX.XXXX, V. P., P. XXXX/XX, P. K.: L.. E. I., R., H. XX, XXX XX M., P. Ž.: F. R. Ú. N. P. F. M., L. XX, P., C.: XX XXX XXX, P. K.: B. G., F..E..D.., M. X, XXX XX V., C.: XX XXX XXX, v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

I. Súd určuje, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným na základe výpovede z pracovného pomeru zo dňa 29.6.2017, ktorú dal žalovaný žalobcovi z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je neplatné a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20.6.1984 v znení jej doplnkov a zmien naďalej trvá.

II. Žalobca má nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100 % o výške tejto náhrady bude rozhodnuté samostatným uznesením.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca podal dňa 24.11.2017 žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Žalobca svoj návrh odôvodnil tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20.6.1984 bol zamestnancom žalovaného v pracovnom zaradení majster strediska údržby ciest Poprad. Dňa 20.11.2013 zaslal žalovaný žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, teda z dôvodov porušenia pracovnej disciplíny. Žalobca podal žalobu na Okresný súd v Poprade, ktorý rozhodol rozsudkom č. k. 17Cpr/10/2014 zo dňa 11.9.2015, kde Okresný súd konštatoval neplatnosť výpovede a následne Krajský súd v Prešove rozsudkom č. k. 6CoPr/6/2015 zo dňa 24.1.2017 potvrdil rozhodnutie Okresného súdu Poprad.

2. Žalovaný pristúpil dňa 7.6.2017 k organizačnej zmene, na základe ktorej sa rozhodol obsadiť pracovné miesto majster strediska - cezmajster strediska údržby ciest Poprad na základe výberového konania, ktorého sa mal zúčastniť žalobca tak aj pán M., ktorý pracoval na uvedenom pracovnom mieste a ktoré mala organizovať žalovaným vybraná personálna agentúra, následne pri neúspešnom kandidátovi malo dôjsť ku skončeniu pracovného pomeru. Žalovaný následne na žalobcovo pracovné miesto vybral výberovým konaním pána M. a žalobcovi ponúkol pracovné miesto v oblasti Poprad, stredisko údržby ciest Levoča, samostatný referent správy a prevádzky ciest - dispečer strediska údržby ciest Levoča. Žalovaný pristúpil k výpovedi pracovného pomeru so žalobcom, pričom žalobcovi skončil pracovný pomer uplynutím trojmesačnej výpovednej doby a to dňa 30.9.2017. Žalobca vo svojej žalobe uviedol, že nemožno za organizačnú zmenu považovať diskriminačné konanie žalovaného, kedy na pracovné miesto žalobcu prijme iného zamestnanca a to napriek tomu, že žalobca disponuje právoplatným rozhodnutím súdu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a na základe ktorého má právo pracovať na svojom pôvodnom pracovnom mieste. Žalobca žiadal, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným na základe výpovede z pracovného pomeru zo dňa 29.6.2017, ktorú dal žalovaný žalobcovi z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné a pracovný

pomer medzi žalobcom a žalovaným na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20.6.1984 v znení jej doplnkov a zmien naďalej trvá.

3. Žalovaný sa k žalobe vyjadril tým, že uviedol, že nesúhlasí so skutočnosťami uvedenými v žalobe, ďalej uviedol, že v období počas trvania predchádzajúceho súdneho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobcu, ktorý bol vedený na Okresnom súde Poprad pod sp. zn. 17Cpr/10/2014 bol žalovaný nútený obsadiť pôvodné pracovné miesto žalobcu novým zamestnancom. Po právoplatnosti rozhodnutia Okresného súdu Poprad v predmetnej veci nastal u žalovaného stav, kedy boli na pracovné miesto žalobcu uzatvorené dve pracovné zmluvy s dvoma zamestnancami. Z dôvodu dodržania jednotnej organizačnej štruktúry zamestnancov všetkých oblastí v rámci pôsobnosti žalovaného v celom Prešovskom kraji bolo u žalovaného prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene z dôvodu optimalizácie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce. U žalovaného tak vzniklo jedno pracovné miesto navyše kvôli čomu bol žalovaný nútený jedného zo zamestnancov, ktorí vykonávali ten istý druh práce prepustiť. Na zostávajúce pracovné miesto bolo vykonané výberové konanie, ktorého sa žalobca nezúčastnil aj keď mu táto možnosť bola žalovaným ponúknutá. Pracovné miesto bolo s ohľadom na uvedené ponúknuté inému zamestnancovi, ktorý bol vo výberovom konaní úspešný. Žalobcovi bolo aj napriek tomu ponúknuté iné pracovné miesto, ktoré bolo primerané a vhodné jeho skúsenostiam. Žalobca však danú ponuku žalovaného odmietol. Nakoľko u žalovaného nebolo vhodné iné pracovné miesto, sa stal žalobca u žalovaného nadbytočným zamestnancom v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce. Z tohto dôvodu bola žalobcovi daná výpoveď z pracovného pomeru a bolo mu ponúknuté odstupné.

4. Z vykonaného dokazovania, a to: výsluch sporných strán, pracovná zmluva, rozsudok Okresného súdu Poprad 17Cpr/10/2014, rozsudok Krajského súdu Prešov 6CoPr/6/201, výzva na upustenie od protiprávneho konania zo dňa 22.5.2017, dohoda o zmene podmienok pracovnej zmluvy zo dňa 30.4.2008, odpoveď na výzvu zo dňa 16.6.2017, záznam z prerokovania organizačných zmien zo dňa 7.6.2017, vyjadrenie k organizačným zmenám zo dňa 7.6.2017, záznam z prerokovania riešenia pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom zo dňa 22.6.2017, výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 29.6.2017, oznámenie o ďalšom zamestnávaní, zadanie pracovnej úlohy zo dňa 23.5.2017, zadanie pracovnej úlohy zo dňa 30.5.2017, zadanie pracovnej úlohy zo dňa 14.6.2017, zadanie pracovnej úlohy zo dňa 22.6.2017, zadanie pracovnej úlohy zo dňa 21.8.2017, pracovná náplň zo dňa 1.5.2008, zistil nasledovný skutkový stav:

5. Pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 20.6.1984. V znení jej dodatku zo dňa 30.4.2008 a to na dobu neurčitú s určením druhu práce - majster strediska - cezmajster. Súd mal preukázané zo spisu 17Cpr/10/2014, že zo strany žalovaného bola žalobcovi daná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce a to dňa 20.11.2013. Žalobca podaním zo dňa 22.4.2014 podal na tunajší súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Okresný súd v Poprade rozhodol rozsudkom zo dňa 11.9.2015, právoplatný dňa 22.3.2017, v ktorom súd určil, že výpoveď zo dňa 20.11.2013 daná žalovaným žalobcovi je neplatná. Krajský súd v Prešove rozsudkom č. k. 6CoPr/6/2015 zo dňa 24.1.2017 potvrdil rozsudok Okresného súdu v Poprade. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalobca po právoplatnom rozhodnutí o neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce dňom 24.3.2017 naďalej má pokračovať vo výkone práce v zmysle pracovnej zmluvy v znení neskorších zmien a doplnkov a to vo funkcii, ktorú vykonával pred podaním žaloby zo strany žalovaného. Súd má ďalej preukázané, že dňa 22.5.2017 právny zástupca žalobcu vyzval žalovaného na upustenie od protiprávneho konania a to z dôvodu, že žalobca má vykonávať prácu, ktorá má spočívať v riadení, organizovaní a kontrolovaní zamestnancov a teda má vykonávať dohodnutý druh práce ako majster strediska - cezmajster. Žalovaný reagoval na výzvu na upustenie od protiprávneho konania tým, že uviedol že v rámci obdobia, v ktorom prebiehal civilný proces zamestnávateľ zamestnal pána M., ktorý ma v súčasnosti rovnako platnú pracovnú zmluvu ako pán Š. a to na dobu neurčitú a vzhľadom k tomu, že pán Š. prácu nevykonával od 19.12.2013, mu nemohla byť s prihliadnutím na prijatie vnútroorganizačných zmien od daného obdobia a viacero vykonávaných zmien poskytovaná práca v plnom rozsahu. Poukázal na skutočnosť, že pracovná náplň je považovaná za jednostranný príkaz zamestnávateľa, ktorým sa zamestnancovi bližšie vymedzujú pracovné úlohy v rámci dojednanej práce v pracovnej zmluve.

6. Zo zhodných tvrdení strán mal súd za preukázaný vznik pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným, jeho trvanie a zánik pracovného pomeru a tieto tvrdenia považoval za nesporné. K zániku pracovného pomeru malo v danom prípade dôjsť v dôsledku výpovede danej žalobcovi zo stany žalovaného a to dňa 29.6.2017 a to z dôvodu ust. § 63 ods. 1 písm. b).

7. Výpoveď je jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru. Pre jej platnosť zákon predpisuje tak obsahové, tak aj formálne náležitosti. Obsahovými náležitosťami výpovede sú prejav vôle jedného účastníka pracovného pomeru tento skončiť a presné vymedzenie výpovedného dôvodu. Formálnymi náležitosťami výpovede sú jej písomná forma a preukázateľné doručenie druhému účastníkovi. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou je jej predchádzajúce prerokovanie so zástupcami odborovej organizácie.

8. Sporným zostal dôvod skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, preto súd zameral dokazovanie na preskúmanie tejto skutočnosti, t. j. či boli dané dôvody skončenia pracovného pomeru pre nadbytočnosť žalobcu. K predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ ako 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.

9. Súd má zato, že pre platnosť výpovede zamestnávateľa nie je rozhodujúca okolnosť, akým spôsobom je uvedené rozhodnutie označené. Z jeho obsahu musí dostatočne vyplývať či sledovalo vyššie uvedené ciele, t. j. že zamestnávateľ sleduje výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. V prípade, že takýmto rozhodnutím zamestnávateľ len predstieral prijatie organizačných zmien, t. j. zmenu jeho úloh, technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce a jeho skutočné zámery boli iné, ide o neplatnú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b). Súd mal aj z vyjadrenia žalovaného potvrdené, že nejednalo sa o zníženie počtu zamestnancov, zefektívnenie práce, nakoľko pracovné miesto cezmajster aj naďalej zostalo, ale bolo obsadené iným zamestnancom - pánom M., čo aj potvrdil sám žalovaný a to ako uviedol, že z dôvodu, že bolo nutné v čase pracovnoprávneho sporu týkajúceho sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zamestnať iného zamestnanca. A tým, po ukončení pracovného sporu, ktorý sa stal právoplatný dňa 22.3.2017 sa podľa žalovaného stal žalobca nadbytočný a to z dôvodu, že už na uvedené miesto prijali iného zamestnanca.

10. Súd sa nestotožňuje s vyjadrením, že žalobca odmietol ponúkané miesto a že žalovaný ponúkol žalobcovi, aby sa zúčastnil výberového konania na miesto cezmajstra. Celé konanie súd považuje zo strany žalovaného v rozpore s dobrými mravmi a to z dôvodu, že žalovaný vedel, že prebieha súdny spor a súd poukazuje aj na tú skutočnosť, že v rámci Zákonníka práce existujú ďalšie formy vykonávania práce a dôvodom, že zamestnali na ten istý druh práce, ktorý vykonával žalobca iného zamestnanca, to si musí, respektíve musel žalovaný byť vedomý a je vecou žalovaného, ako sa s týmto vzťahom vporiada. Žalobca po úspešnom pracovnoprávnom spore mal sa vrátiť na svoje pôvodné pracovné miesto a to druh práce cezmajster.

11. Súd vyhovel návrhu žalobcu v celom rozsahu, nakoľko tak ako žalovaný uviedol vo výpovedi, že vykonal organizačnú zmenu a to z dôvodu optimalizovania stavu zamestnancov s cieľom zabezpečenia efektívnosti práce na danom stredisku a jedno pracovné miesto majstra strediska - cezmajster strediska údržby ciest Poprad zrušiť ku dňu 30.9.2017. V uvedenom prípade sa nejedná o žiadne organizačné zmeny, žiadna organizačná zmena zníženie počtu zamestnancov, nakoľko druh práce majster strediska a cezmajster strediska naďalej zostal. Tzn., že zo strany žalovaného je to len zakrývaci manéver ako sa zbaviť zamestnanca - žalobcu a súd má zato, že nie je to v súlade s ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

12. Súd poukazuje aj na tú skutočnosť, že žalovaný mohol zamestnať ďalšieho zamestnanca na vykonávanie práce počas prebiehajúceho súdneho konania a to je už len vecou žalovaného akú formu vykoná a to, že vytvoril dva miesta a po neúspešnom súdnom spore zostal žalobca naďalej zamestnancom žalovaného a dôvodom odmietnuť vykonávanie práce - druhu práce a to z dôvodu, že na uvedenú prácu prijali ďalšieho zamestnanca a neumožniť vykonávanie práce žalobcovi a následne podanie výpovede z pracovného pomeru z dôvodov, ktoré uviedol žalovaný vo výpovedi zo dňa

29.6.2017 nie je v súlade so Zákonníkom práce. Súd má zato, že jedná sa o zastierací manéver zo strany žalovaného, nie sú splnené žiadne podmienky, tak ako to ustanovuje § 63 ods. 1 písm. b).

13. Na základe vyššie uvedeného súd dospel k záveru, že žaloba zo strany žalobcu je dôvodná a vyhovel žalobe v celom rozsahu a má zato, že výpoveď z pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) zo dňa 29.6.2017 je neplatná. Súd má zato, že ak žalobca disponuje právoplatným rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, má právo pracovať na svojom pôvodnom pracovnom mieste.

14. Súd mal preukázané, že dňa 17.5.2017 žalovaný vydal poverenie, kde poveruje dočasným vedením strediska údržby ciest Poprad U. M. - majster strediska - cez majster strediska údržby ciest Poprad, kde je ďalej uvedené, že toto poverenie je platné a účinné odo dňa jeho vystavenia a trvá až do jeho písomného odvolania, aj tento doklad potvrdzuje, že zo strany žalovaného dochádza k zavádzaniu a uvádzaniu nepravdivých údajov, nakoľko na základe uvedeného poverenia vydaného žalovaným zo dňa 17.5.2015 je U. M. poverený dočasným vedením strediska, tzn. nie je pravdou, že na uvedenú funkciu boli vytvorené dve pracovné miesta.

15. Súd návrh právneho zástupcu žalovaného, aby bol predložený súdu originál dokladu a to poverenie zo dňa 17.5.2017 súd tento návrh zamietol, nakoľko na rozhodnutie vo veci samej tento dôkaz je postačujúci aj vo forme fotokópie, ktorú predložil právny zástupca žalobcu. Súd poukazuje na skutočnosť, že žalovaný disponuje originálom tohto dokladu - poverenia.

16. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) 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.

17. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len CSP), podľa ktorého ustanovenia platí, že o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

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

19. V danom prípade súd vyslovil, že žalobca má nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v plnom rozsahu 100 %, pretože bol plne úspešný.

20. V zmysle § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania voči žalobcovi rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozhodnutia a to samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je prípustné odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia na tunajšom súde. 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). 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 rozhodnutie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu vyššie uvedenú, 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.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia.