

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 5Cpr/11/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920200712
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 07. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Janka Majerčíková
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2021:5920200712.11

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Jankou Majerčíkovou v právnej veci žalobcu: JUDr. Ing. W. I., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom I. XXX/X, XXX XX R., zast.: Advokátska kancelária JUDr. Kristína Jošthová, Nám. M. R. Štefánika 10, 010 01 Žilina, proti žalovanému: Centrum sociálnych služieb STUDIENKA v zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja (ŽSK), IČO: 00632830, so sídlom Novotň 976, 029 55 Novotň, zast.: JUDr. Denisa Jánošíková, advokát, Klincová ul.35, 821 02 Bratislava, IČO: 31796737, v pracovnoprávnom spore o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu v celom rozsahu **z a m i e t a**.

II. Súd návrh žalobcu na prerušenie konania **z a m i e t a**.

III. Žalovanému **s a p r i z n á v a** náhrada trov konania rozsahu 100%, ktoré mu je žalobca povinný zaplatiť vo výške určenej samostatným uznesením, vydaným súdnym úradníkom, po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

odôvodnenie:

1. Žalobou podanou na tunajšom súde dňa 24.4.2020 sa žalobca domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného výpoveďou podľa §-u 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce zo dňa 18.12.2019, doručovanej žalobcovi 18.12.2019, je neplatné.

2. V odôvodnení podanej žaloby uviedol, že bol písomným Podaním zo dňa 11.05.2015 s účinnosťou od 25.05.2015 poverený vykonávaním funkcie riaditeľa organizácie - Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Novotň (t.č. Centrum sociálnych služieb STUDIENKA), dňa 22.05.2015 medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným v zastúpení zriaďovateľom ako zamestnávateľom uzatvorená Pracovná zmluva, v zmysle ktorej zamestnanec vykonával pre zamestnávateľa prácu na pracovnej pozícii - riaditeľ na základe poverenia. Rozsah pracovných činností, ktoré sa zamestnanec zaviazal vykonávať pre zamestnávateľa, boli obsahom Pracovnej náplne, ktorá tvorila súčasť pracovnej zmluvy ako jej samostatná príloha. Na základe Uznesenia zastupiteľstva ŽSK č. 6/13 zo dňa 16.11.2015 bol žalobca dňom 25.11.2015 Vymenovaním zo dňa 18.11.2015 vymenovaný do funkcie riaditeľa organizácie - Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Novotň (t.č. Centrum sociálnych služieb STUDIENKA), na základe čoho žalovaný ako zamestnávateľ v zastúpení zriaďovateľom uzatvoril Dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 18.11.2015 v časti druh práce s účinnosťou od 25.11.2015 a zároveň pracovný pomer založený písomnou Pracovnou zmluvou zo dňa 22.05.2015 sa zmenil z doby určitej na dobu neurčitú. ŽSK v zastúpení jej predsedníčkou Erikou Jurinovou písomným Podaním zo dňa 26.11.2019 v zmysle Uznesenia zastupiteľstva ŽSK č. 7/15 zo dňa 25.11.2019 odvolalo dňom 31.12.2019 žalobcu z funkcie riaditeľa organizácie - Centrum sociálnych služieb STUDIENKA (predtým

Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Novot'), uvedené písomné odvolanie bolo doručené žalobcovi dňa 12.12.2019. Dňa 18.12.2019 v mieste výkonu práce žalobca prevzal od p. Ing. X. K., riaditeľky odboru sociálnych vecí ŽSK písomné podanie ŽSK ako zriaďovateľa zamestnávateľa Centrum sociálnych služieb STUDIENKA, označené ako Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa §-u 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce zo dňa 18. 12 . 2019, podpísané predsedníčkou ŽSK Ing. Erikou Jurinovou, z obsahu ktorého vyplýva, že žalobca v zmysle pracovnej zmluvy s účinnosťou od 25.05.2015 vykonával funkciu riaditeľa Centra sociálnych služieb STUDIENKA na základe poverenia a od 25.11.2015 bol zastupiteľstvom ŽSK menovaný do funkcie riaditeľa, Uznesením č. 7/15 zastupiteľstva ŽSK zo dňa 25.11.2019 bol z funkcie riaditeľa citovanej organizácie dňom 31.12.2019 odvolaný. Na základe uvedených skutočností týmto pisateľ podania dáva výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, t. j. že žalobca prestal spĺňať požiadavky podľa ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Zároveň je v písomnom podaní konštatované, že so žalobcom prebehlo ponukové konanie voľných pracovných miest a výpoveď bola vopred prerokovaná s odborovou organizáciou dňa 17.12.2019. Žalobca oznámil žalovanému písomným Podaním zo dňa 02.03.2020, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával podľa Pracovnej zmluvy, ktoré bolo podľa písomného oznámenia zamestnávateľa odstúpené zriaďovateľovi.

3. Žalobca má za to, že skončenie pracovného pomeru je neplatné, keď vychádzajúc z predloženej pracovnej zmluvy žalobcu je zrejmé, že jeho pracovný pomer bol založený uzavretím Pracovnej zmluvy zo dňa 22.05.2015, ktorej obsah bol zmenený Dohodou zo dňa 18.11.2015 potom, čo bol žalobca vymenovaný do funkcie riaditeľa organizácie - Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Novot' (t.č. Centrum sociálnych služieb STUDIENKA) - žalovaného - zamestnávateľa. Písomným Podaním zo dňa 18. 12.2019 označeným ako Skončenie pracovného pomeru výpoveďou. adresovaným žalobcovi malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru z dôvodu, že prestal spĺňať predpoklad výkonu práce vo verejnom záujme podľa § 3 ods. 2 zákona č. 552/2003 Z.z. Z uvedeného je zrejmé, že žalobcovi nevznikol pracovný pomer po jeho vymenovaní na základe písomnej pracovnej zmluvy až po prijatí Uznesenia č. 7/15 zastupiteľstvom ŽSK dňa 25.11.2015, ale táto zmena pracovnej zmluvy bola realizovaná Dohodou zo dňa 18.11.2015 s účinnosťou od 25.11.2015. Uvedenému predchádzal vznik pracovného pomeru medzi stranami sporu na základe Pracovnej zmluvy ešte zo dňa 22.05.2015 a keďže pracovný pomer žalobcu u žalovaného nevznikol na základe písomnej pracovnej zmluvy až po jeho vymenovaní do funkcie riaditeľa zariadenia, nebol tu daný dôvod na výpoveď danú žalobcovi Listom zo dňa 18.12.2019 podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce. Táto výpoveď by mohla byť platná iba za situácie, ak by pracovný pomer žalobcu u žalovaného vznikol na základe jeho menovania do funkcie riaditeľa a iba v prípade, ak takýto pracovný pomer by bol uzatvorený písomnou pracovnou zmluvou po jeho menovaní do funkcie riaditeľa. Keďže takáto situácia v prejednávacom prípade nie je, neobstojí aplikácia ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce uvedená v písomnom Podaní zo dňa 18.12.2019. V tejto súvislosti žalovaný poukázal na ustanovenie článku 2 Zákonníka práce, rozhodnutie Ústavného súdu ČR, sp.zn. III. ÚS 269/1996 a rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp.zn. Sj 12 / 1999. Podľa názoru žalobcu aplikácia ust. § 42 ods. 2 v spojení s § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru žalobcu u žalovaného nebola správna. Podľa názoru žalobcu po jeho vymenovaní do funkcie riaditeľa bol zvolený nesprávny postup pri uzatvorení Dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy, ktorou sa jeho pracovný pomer zmenil z doby určitej na dobu neurčitú, s dohodnutou zmenou dohodnutého druhu práce, opačný výklad by bol v rozpore s článkom 2 Zákonníka práce. Zároveň má žalobca za to, že v čase podania výpovede nebol ani v časových súvislostiach naplnený uplatnený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, keďže odvolanie z funkcie riaditeľa zastupiteľstvom ŽSK bolo s účinkami k 31.12.2019, a teda v čase doručovania Skončenia pracovného pomeru zo dňa 18.12.2019 u žalobcu ešte stále predpoklad menovania do funkcie existoval, a teda v čase podania výpovede žalobca ešte stále spĺňal požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, odhliadnuc od toho, že na pracovný pomer žalobcu nie je možné daný výpovedný dôvod aplikovať, tak ako vyplýva z vyššie špecifikovaného odôvodnenia. S poukazom na citované ust. § 4 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme s použitím ust. § 9 Zákonníka práce má žalobca za to, že žalobcovi nebola daná výpoveď zamestnávateľom, tak ako predpokladá citované zákonné ustanovenie, resp. táto vyznieva zmätočne, je nejasná a neurčitá, keďže z obsahu písomného Podania zo dňa 18.12.2019 je zrejmé, že toto podáva a zasiela Žilinský samosprávny kraj, Komenského 48, 011 09 Žilina ako zriaďovateľ zamestnávateľa Centrum sociálnych služieb STUDIENKA, Novot' 976, 029 55 Novot' a zároveň Centrum sociálnych služieb STUDIENKA, Novot' 976, 029 55 Novot' ako zamestnávateľ. Písomné podanie je opatrené podpisom Ing. Eriky Jurinovej ako predsedníčky ŽSK predpokladajúc ako prejav vôle ŽSK označeného v záhlaví Skončenia pracovného pomeru zo dňa

18.12.2019. Z takto formulovaného záhlavia je však zrejmé, že tak koná subjekt ŽSK samostatne. Výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 18.12.2019 nie je podaná zamestnávateľom, za ktorého by právny úkon činil ŽSK. Na základe uvedeného má žalobca za to, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou, ktoré mu malo byť dané 18.12.2019, bolo dané subjektom bez opory v hmotnom práve. S poukazom na ust. § 9 ods. 1 s použitím § 38 ods. 1 Zákonníka práce žalobca zároveň spochybňuje platné doručenie písomnosti zamestnávateľa označenej ako Skončenie pracovného pomeru výpoveďou..., keďže doručenie písomnosti týkajúcej sa skončenia pracovného pomeru v zmysle citovanej zákonnej úpravy doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, pričom tak má činiť cestou poverených zamestnancov eventuálne iných zamestnancov zamestnávateľa, najmä vedúcich jeho organizačných útvarov, ktorí sú oprávnení robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi, pričom výpoveď bola doručená žalobcovi cestou Ing . X. K. , riaditeľky odboru sociálnych vecí ŽSK, pričom z platného Organizačného poriadku Úradu ŽSK vyplýva, že otázky týkajúce sa personálnej agendy zamestnancov samosprávneho kraja a riaditeľov organizácií v zriaďovateľskej pôsobnosti ŽSK spadá do kompetencie Oddelenia ľudských zdrojov Úradu ŽSK, a teda výpoveď z pracovného pomeru bola žalobcovi doručovaná osobou, ktorej do kompetencie činiť takýto právny úkon v mene zamestnávateľa neprislúcha a rovnako z tejto písomnej agendy ani nevyplyva, žeby táto osoba bola osobou poverenou na takýto úkon zamestnávateľa. Okrem týchto dôvodov žalobca je aj názoru, že samotné odvolanie z funkcie, ktoré bolo odhlasované na zasadnutí zastupiteľstva VUC Žilina dňa 25. 11. 2019, je neplatné a zároveň poukázal na okolnosti vyhlásenia výberového konania a samotný priebeh hlasovania.

4. Žalovaný vo svojom vyjadrení k podanej žalobe doručenom súdu dňa 28.5.2020 (č.l.38-43-spisu) žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť, keď žalobca bol na základe poverenia z 11.5.2015 poverený na dobu 6 mesiacov na výkon funkcie riaditeľa žalovaného, s účinnosťou od 25.5.2015, ako to vyplýva i z pracovnej zmluvy z 22.5.2015, následne na základe menovania z 18.11.2015 bol menovaný do funkcie riaditeľa žalovaného, zároveň uzavreli Dohodu o zmene obsahu pracovnej zmluvy z 18.11.2015, s účinnosťou od 25.11.2015. Uzavretiu tejto Dohody predchádzalo vymenovanie žalobcu do funkcie riaditeľa. Žalobca dňom odvolania z funkcie riaditeľa prestal spĺňať predpoklady ustanovené zákonom č. 552/2003 Z. z. a bola mu daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce.

5. K námietke žalobcu ohľadne dania/doručovania výpovede nesprávnou osobou žalovaný uviedol, že žalobcu do funkcie riaditeľa menoval ŽSK, výpoveď bol preto oprávnený dať za zamestnávateľa ŽSK, čo sa aj udialo a vyplýva to zo záhlavia výpovede. Výpoveď ako právny úkon vykonal zamestnávateľ, za ktorého konal ŽSK. Doručenie nemusí realizovať priamo štatutár, môže ho doručiť poštar, ktorýkoľvek poverený zamestnanec, pričom zákon nevyžaduje písomnú formu poverenia. Predmetná výpoveď bola riadne doručená žalobcovi do vlastných rúk.

6. Názor žalobcu ohľadne časovej postupnosti pri podávaní návrhu považuje žalovaný za nesprávny, v rozpore s judikatúrou SR (rozsudok Okresného súdu Bratislava II, 15Cpr/2/2013). Žalobca bol odvolaný z funkcie riaditeľa uznesením č. 7/15 zastupiteľstva ŽSK z 25.11.2019, a to ku dňu 31.12.2019, výpoveď bola doručená žalobcovi 18.12.2019, s účinnosťou k 31.12.2019.

7. Zákon nevyžaduje, aby odvolanie vedúceho zamestnanca z funkcie nadobudlo účinky v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Výpoveď bola žalobcovi doručená 18.12.2019, pričom bol odvolaný ku dňu 31.12.2019, z časového hľadiska bola výpoveď daná zákonne. Všetka právne úkony (poverenie zo dňa 11.05.2015, menovanie zo dňa 18.11.2015, dohoda o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 18.11.2015) boli podpísané, vykonané skôr než uplynula ich účinnosť. Obdobne bola vykonaná i výpoveď z pracovného pomeru žalobcu zo dňa 18.12.2019 s účinnosťou dňa 31.12.2019.

8. Pokiaľ ide o vyjadrenie žalobcu k hlasovaniu poslancov na zastupiteľstve ŽSK z 25.11.2019, tieto tvrdenia sú pre merito veci irelevantné, pričom súd nie je oprávnený preskúmať alebo hodnotiť hlasovanie demokraticky zvolených poslancov. Pokiaľ žalobca ďalej tvrdí, že mu bola daná výpoveď nie zamestnávateľom ale ŽSK ako zriaďovateľom zamestnávateľa, s poukazom na § 4 zákona č.552/2003 Z. z., právne úkony za zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom robí orgán, ktorý ho vymenoval alebo zvolil. Z obsahu výpovede vyplýva, že ŽSK konal za zamestnávateľa, t.j. za žalovaného. Žalobca výpoveď žalovaného spochybnil z dôvodu nesplnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede, t.j. prerokovania výpovede s odborovou organizáciou zákonom a predpísaným spôsobom, pričom z obsahu výpovede vyplýva, že 17.12.2019 bolo ukončenie pracovného pomeru

žalobcu riadne prerokované odborními. Ďalej žalovaný poukázal na smernicu úradu ŽSK zo dňa 01.11.2011 o postupe pri realizácii výberových konaní na funkcie štatutárnych orgánov organizácií v zriaďovateľskej pôsobnosti ŽSK, okrem riaditeľov škôl a školských zariadení, ktorých obsadzovanie sa riadi osobitným predpisom, pričom v zmysle bodu 6 písm. e) čl. 1 Smernice 96/2011, návrh na odvolanie riaditeľa (riaditeľa organizácie v zriaďovateľskej pôsobnosti ŽSK) môže predložiť predseda zastupiteľstvu po 4 rokoch výkonu funkcie riaditeľa. ŽSK v zastúpení predsedníčkou postupoval v zmysle uvedenej záväznej Smernice, bol predložený zastupiteľstvu návrh na odvolanie riaditeľa - žalobcu a ŽSK prijal uznesenie č.7/15, ktorým bol žalobca odvolaný z funkcie riaditeľa žalovaného dňom 31.12.2019, uznesenie bolo prijaté dňa 25.11.2019. Na jeseň 2019 ŽSK vypísal výberové konanie na obsadenie funkcie riaditeľa Centra sociálnych služieb STUDIENKA v Novoti, ktoré riadne prebehlo, avšak žalobca sa ho nezúčastnil.

9. Žalobca vo svojom vyjadrení doručenom súdu 24.06.2020 (č.l.66-71 spisu) zotrval na svojej argumentácii, keď názor žalobcu potvrdzuje najmä obsah a existencia pracovnoprávnej dokumentácie, ktorú zamestnávateľ so žalobcom uzatvoril. To, ako je postavená právna úprava citovaná zo strany žalovaného, konkrétne ust. § 5 ods. 9 zákona č.552/2003 Z. z. v platnom znení, a špecifikovanie pojmu poverenia a menovanie, však je potrebné posúdiť, s existujúcimi záväzkami medzi zamestnávateľom a zamestnancom, podľa ktorých bol pracovný pomer žalobcu založený uzatvorením Pracovnej zmluvy zo dňa 22.05.2015 pred vymenovaním do funkcie štatutárneho orgánu a existujúci pracovný pomer bol zmenený Dohodou zo dňa 18.11.2015. Z obsahu týchto pracovnoprávnych dokumentov je nepochybné, že žalobcovi nevznikol pracovný pomer u žalovaného po jeho vymenovaní až po prijatí Uznesenia č. 6/13 zastupiteľstvom ŽSK dňom 25.11.2015, tak ako predpokladá ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce a v spojitosti s uvedeným ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce. Ak teda zamestnávateľ sám nepostupoval v zmysle zákonnej právnej úpravy, na ktorú poukazuje v bode ad. 1. svojho vyjadrenia k žalobe, uvedené nie je možné preniesť na ťarchu žalobcu a uvedené nevyvracia názor žalobcu o neplatnosti skončenia jeho pracovného pomeru z dôvodu nenaplnenia hypotézy ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce a možnosti jeho uplatnenia voči žalobcovi. Žalobca sa nestotožňuje s tvrdením žalovaného, že je chybné tvrdenie žalobcu, žeby výpoveď, ktorú napadol neplatnosťou na súde, dala alebo doručila nesprávna osoba. Z obsahu podaného žalobného návrhu je zrejmé, že žalobca jednak napáda obsahovú zmätočnosť samotnej výpovede, z ktorej nie je zrejmé, kto túto výpoveď žalobcovi dáva, zároveň má podľa názoru žalobcu vady i vykonané doručovanie výpovede, resp. podľa názoru žalobcu napadnutá výpoveď nebola žalobcovi doručená, tak ako predpokladá zákonná právna úprava, najmä ust. § 38 Zákonníka práce. Podľa názoru žalobcu žalovaný nesprávnym spôsobom, resp. nedostatočným spôsobom vykladá ust. § 4 zákona č. 552/2003 Z. z. v platnom znení, ktorý necituje v plnom rozsahu a v zmysle ktorého právne úkony za zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom, robí síce orgán, ktorý ho vymenoval alebo zvolil, ak však je štatutárny orgán vymenovaný alebo zvolený kolektívnym orgánom podľa osobitného predpisu, robí právne úkony jeho predseda. S poukazom na citovanú právnu úpravu zotráva žalobca na svojom názore a námietkach, ktoré žalovaný nevyvrátil, že z obsahu podanej výpovede, v ktorej záhľaví sa uvádza subjekt Žilinský samosprávny kraj a subjekt Centrum sociálnych služieb, nie je zrejmé, v mene ktorého subjektu konala podpísaná predsedníčka ŽSK. Výklad vykonaného právneho úkonu zo strany žalovaného, teda že výpoveď ako právny úkon vykonal zamestnávateľ, za ktorého konal ŽSK, neobstojí, takýto výklad nezodpovedá obsahovej stránke písomnosti označenej ako výpoveď a ani zákonnej právnej úprave. Z hľadiska vymedzenia, kto právny úkon - výpoveď z pracovného pomeru žalobcu u žalovaného vykonal, je možné považovať koncipovanú výpoveď za právny úkon ako neurčitý, nezrozumiteľný, nejednoznačný, túto neurčitosť nemožno odstrániť ani výkladom v zmysle ust. § 15 Zákonníka práce s použitím ust. § 35 Občianskeho zákonníka, a teda podľa názoru žalobcu nie je správny názor žalovaného, žeby právny úkon - výpoveď vykonal oprávnená osoba, 1 keďže z obsahu výpovede nie je jednoznačné, ktorý subjekt dal žalobcovi výpoveď, keďže z obsahu tohto písomného podania nie je zrejmé, či podpísaná Ing. Jurinová, predsedníčka ZSK, konala v mene ŽSK, ktorý ako subjekt je označený v záhľaví výpovede a rovnako jeho pečať je pri mene signujúceho, z čoho možno vyvodiť záver, že výpoveď podal ŽSK ako samostatný subjekt a nie zamestnávateľ Centrum sociálnych služieb STUDIENKA, v mene ktorého voči zamestnancovi, ktorý je štatutárny orgán, robí právne úkony orgán, ktorý ho vymenoval, a v prípade, že takýmto orgánom je kolektívny orgán (zastupiteľstvo ŽSK), robí právne úkony jeho predseda. Tak ako správne konštatuje žalovaný, od vykonania právneho úkonu je potrebné odlíšiť jeho doručenie, ktoré doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku eventuálne poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Nie je však správny názor žalovaného, že Písomnosť nemusí doručovať štatutár osobne, môže ho doručiť poštár alebo ktorýkoľvek poverený zamestnanec, pričom poverenie nemusí byť písomné,

nakoľko to zákon nevyžaduje. Tak ako vyplýva z dikcie ust. § 38 Zákonníka práce v prípade, že doručuje zamestnávateľ písomnosť týkajúcu sa zániku pracovného pomeru na pracovisku, zákon hovorí o doručovaní zamestnávateľom, pričom v zmysle ust. § 9 ods. 1 Zákonníka práce právne úkony za zamestnávateľa činí štatutárny orgán eventuálne ním poverený zamestnanec alebo iný zamestnanec, ak to vyplýva z jeho funkcie určenej organizačnými predpismi, pričom ust. § 9 ods. 2 Zákonníka práce zakotvuje povinnosť písomného poverenia ďalších zamestnancov, preto je nesprávny právny názor žalovaného, žeby poverenie nemuselo byť písomné. Žalovaný vo svojom písomnom podaní nevyvrátil námietku žalobcu, že osoba Ing. X. K., zamestnanec ŽSK, nebola osobou oprávnenou v zmysle ust. § 38 ods. 1 Zákonníka práce, § 9 ods. 1,2 Zákonníka práce, poverenou na doručenie výpovede žalobcovi. I napriek tomu, že v písomnom podaní označenom ako „ Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1 písm. c) bod 2. Zákonníka práce signovanom Ing. Erikou Jurinovou, predsedníčkou ŽSK, je konštatované, že dňa 12.12.2019 prebehlo so žalobcom ponukové konanie voľných pracovných miest, i tu je nutné namietať splnenie tejto hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, keďže ponukové konanie vykonal Ing. X. K., Mgr. O. I., z obsahu písomného záznamu z ponukového konania voľných pracovných miest nevyplýva, z akej pozície tieto dve osoby vykonali ponuku iného pracovného miesta voči žalobcovi, keďže neboli osobami oprávnenými na konanie v mene zamestnávateľa, ktorý má zákonom ustanovenú povinnosť zakotvenú v ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, teda z uvedeného je zrejmé, že ponuku voľných pracovných miest nevykonali zamestnávateľ, ale osoby bez právneho vzťahu k zamestnávateľovi, nad rámec uvedeného je takýto postup nutné považovať za postup v rozpore so základnými zásadami uplatňovanými v pracovnoprávných vzťahoch, najmä zásadou zakotvenou v čl. 2 Zákonníka práce, kedy výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce síce zakotvuje, že ponúkaná vhodná práca môže byť akákoľvek práca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii, s ohľadom na základné zásady uplatňované v pracovnoprávných vzťahoch, ak má k dispozícii prácu, ktorá zodpovedá schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca, mal by mu túto prácu ponúknuť. Žalobcovi boli zo strany neidentifikovateľného subjektu ponúknuté voľné pracovné miesta v zaradení rehabilitačný pracovník - masér, inštruktor pre rozvoj pracovných zručností, obe na skrátený pracovný úväzok a sociálny pracovník ako zástup počas rodičovskej dovolenky, a to i napriek tomu, že listom zo dňa 10.12.2019 bol zamestnávateľovi od zriaďovateľa oznámený Rozpis rozpočtu na rok 2020, schválených Zastupiteľstvom ŽSK dňa 25.11.2019, v ktorom sa okrem iného uvádza, že pre CSS Studienka Novot' boli schválené požadované nové pracovné miesta, vrátane funkcie Manažéra kvality sociálnych služieb, so vznikom funkcie od 01.01.2020 (totožne ako jedno z ponúkaných voľných pracovných miest - sociálny pracovník ako zástup počas rodičovskej dovolenky od 01.01.2020 do 25.01.2020), pričom o takto novovytvorené miesto, ktoré vzniklo pred podaním spornej výpovede žalobcovi s účinnosťou od obdobia počas plynutia výpovednej doby žalobcu, mal žalobca záujem a i napriek tomu, že právna úprava detailne nerieši takúto situáciu, práve jej nedostatočnosť ide na ťarchu zamestnávateľa, ktorý si podľa názoru žalobcu jednak ponukovú povinnosť vôbec nesplnil, keďže túto realizovali osoby bez právneho vzťahu k zamestnávateľovi, bez akéhokoľvek poverenia (pričom zákon vyžaduje písomné poverenie), ale najmä žalobcovi nebola ponúknutá voľná pracovná pozícia, ktorá zodpovedala jeho kvalifikácii, ktorú by bol schopný a odborne zdatný vykonávať lepšie, ako tie, ktoré mu boli ponúknuté. Žalobca sa nestotožňuje s tvrdením žalovaného, žeby jeho názor k nemožnosti uplatnenia výpovedného dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce v čase podania výpovede, z dôvodu, že účinky odvolania ešte nenastali, nie je správny. Žalobca sa nestotožňuje s názorom žalovaného o existencii údajnej judikatúry k danej otázke, pri ktorom poukazuje na jedno rozhodnutie súdu prvej inštancie, uvedené nie je možné považovať za ustálenú súdnu prax v danej otázke a už vôbec nie judikatúru. Žalovaný sa vo svojom písomnom vyjadrení odvoláva na Smernicu ŽSK č. 96/2011, v ktorej je zakotvené, že návrh na odvolanie štatutárneho orgánu inštitúcie v zriaďovateľskej pôsobnosti ŽSK dáva predseda ŽSK až po 4 rokoch od vymenovania do príslušnej funkcie, pričom však v prejednávanej príhode predseda ŽSK podal návrh dňa 18.11.2019 pred uplynutím 4 rokov od menovania. Zároveň Dodatkom č. 2 z výberovej komisie na obsadenie funkcie štatutárneho orgánu žalovaného vyradili zástupcu zamestnancov zamestnávateľa, čo je v príkrom rozpore s ust. § 5 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z., a prijatím Dodatku č. 3 k citovanej smernici v rozpore so zákonnou právnou úpravou zafinancovali koniec funkčného obdobia štatutárneho orgánu - riaditeľa inštitúcie v zriaďovateľskej pôsobnosti ŽSK tak, že podľa čl. 1 ods. 4 zaniká po uplynutí funkčného obdobia, a to i napriek tomu, že zákonná právna úprava vymedzuje zánik funkcie štatutárneho orgánu voleného zastupiteľstvom výlučne odvolaním z tejto funkcie, ktoré môže vykonať jedine tento kolektívny orgán, a nie interná smernica vyššieho územného celku. Žalobca pri uplatnení neplatnosti skončenia

pracovného pomeru výpoveďou spochybnil naplnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede i z dôvodu, že jej prerokovanie s odborovou organizáciou nebolo vykonané v súlade so zákonnou právnou úpravou. Žalovaný k svojej obrane cituje ust. § 74 Zákonníka práce (i keď s nesprávnym označením a číslovaním ako § 72 Zákonníka práce), odvoláva sa na obsah výpovede, ktorá údajne mala byť žalobcovi doručená, pričom pre posúdenie naplnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede, t.j. jej prerokovanie so zástupcami zamestnancov, je podľa názoru žalobcu právne irelevantné citovanie splnenia tejto povinnosti v samotnej výpovedi, ale je potrebné posúdiť, či zamestnávateľ v súlade so zákonnou povinnosťou zakotvenou v ust. § 74 Zákonníka práce túto aj splnil. Je nesprávna obrana žalovaného založená na tvrdení, žeby žalobca spochybnil úkony ŽSK a žalovaného bez relevantných dôkazov, keďže je na zamestnávateľovi, aby preukázal naplnenie všetkých podmienok platnosti podanej výpovede. Žalovaný na preukázanie ním produkovaného tvrdenia, žeby skončenie pracovného pomeru žalobcu bolo riadne prerokované s odbormi, predkladá listinný dôkaz označený ako Žiadosť ŽSK o prerokovanie výpovede zo dňa 12.12.2019. Z obsahu tohto písomného podania je zrejmé, že žiadosť o prerokovanie výpovede podľa ust. § 74 Zákonníka práce neučinil voči zástupcom zamestnancov zamestnávateľ, je adresované predsedníčke Základnej odborovej organizácie, Centrum sociálnych služieb STUDIENKA, je v ňom konštatovaná žiadosť o prerokovanie výpovede pre JUDr. Ing. Róberta Srogončika, ktorý bol Uznesením zastupiteľstva ŽSK č. 7/15 zo dňa 25.11.2019 odvolaný z funkcie riaditeľa organizácie - Centrum sociálnych služieb STUDIENKA Novot' dňom 31.12.2019, je v ňom konštatované, že žalobca ako zamestnanec neprijal zo strany zamestnávateľa ponúkané voľné pracovné miesta v zariadení a že teda vzhľadom na uvedené končí zamestnávateľ so zamestnancom pracovný pomer z dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce. Žiadosť bola odborom žalovaného doručená dňa 16.12.2019 a dňa 17. 12. 2019 bola spísaná Zápisnica z členskej schôdze ZO SOZ ZaSS pri CSS STUDIENKA Novot' konanej dňa 17. 12. 2019, z ktorej je zrejmé, že odbory obdržali žiadosť predsedníčky ŽSK Ing. Eriky Jurinovej o prerokovanie výpovede (teda nie žiadosť zamestnávateľa), pričom keďže nejde o právny úkon zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý je štatutárny orgán, ale právny úkon zamestnávateľa voči zástupcom zamestnancov, ktorí u neho pôsobia, na uvedené nie je možné aplikovať ust. § 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, a teda podľa názoru žalobcu nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti skončenia pracovného pomeru a zamestnávateľ neprerokoval toto skončenie so zástupcami zamestnancov, keďže zástupcovia zamestnancov neobdržali písomnú žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie výpovede žalobcu. Prerokovanie v zmysle ust. § 74 Zákonníka práce predstavuje jednu zo základných hmotnoprávnych podmienok jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany 1 zamestnávateľa. Uvedené ustanovenie zakotvuje teda ingerenciu zástupcu zamestnancov pri skončení pracovného pomeru, a to tak, že zamestnávateľ je povinný výpoveď zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, v opačnom prípade takúto výpoveď Zákonník práce sankcionuje neplatnosťou. Zákonník práce priamo nerieši, kedy je možné považovať túto hmotnoprávnu podmienku platnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa za splnenú, neustanovuje formu prerokovania, uvedené je potrebné posúdiť v súlade s konštantnou judikatúrou Najvyššieho súdu SR, ktorý vo viacerých svojich rozhodnutiach, najmä s ohľadom na ochranu zamestnanca ako slabšej strany, konštatoval, že účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov nastane len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede obsahuje náležitosti podľa ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Žalovaný si svoju povinnosť v zmysle ust. § 74 Zákonníka práce vôbec nesplnil, keďže dňa 17.12.2019 došlo k prerokovaniu žiadosti ŽSK, prílohou tejto žiadosti nie je samotná výpoveď zamestnávateľa, obsahovo táto žiadosť, vyznieva zmätočne, tak ako ostatné úkony subjektov zúčastnených na ukončovaní pracovného pomeru so žalobcom, a teda len potvrdzuje nezákonný postup zamestnávateľa voči žalobcovi a nesplnenie zákonom daných podmienok pre platnosť skončenia pracovného pomeru zamestnávateľa so žalobcom.

10. Žalovaný prostredníctvom právneho zástupcu podaním doručeným súdu dňa 31.07.2020 (č.l.76-79 spisu) opätovne poukázal na zákonnosť postupu uzatvorenia a ukončenia pracovného pomeru so žalobcom, pracovná pozícia ktorú žalobca zastával podlieha ustanoveniam zákona č.552/2003 Z. z. v platnom znení. Žalobca prehliada, že nebol spôsobilý vykonávať ďalej funkciu po uplynutí štvorročného funkčného obdobia, na nové výberové konanie sa neprihlásil a ani nemal potrebné schválenie zastupiteľstvom ŽSK. Samotná výpoveď je právny úkon určitý, zrozumiteľný, vážny a slobodný. Pokiaľ ide o nesplnenie ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, zo záznamu z ponukového konania zo dňa 12.12.2019 vyplýva, že žalovaný zastúpený ŽSK (za ktorého konali príslušné zamestnankyne vrátane zástupcu zamestnancov) ponúkol žalobcovi pozície rehabilitačný pracovník masér, inštruktor

pre rozvoj pracovných zručností, (obe pozície na skrátenej úväzok) a sociálny pracovník na zástup počas rodičovskej dovolenky. Žalovaný nebol povinný ponúknuť všetky voľné pracovné miesta, pre splnenie ponukovej povinnosti platí ponúknutie akejkoľvek vhodnej práce aj na kratší úväzok s rovnakým miestom výkonu práce aj s nižšou vyžadovanou kvalifikáciou, čo vyplýva i z ustálenej judikatúry a odbornej literatúry (komentár k Zákonníku práce § 63, uznesenie NS SR č.3Cdo/261/2007). v ďalšom žalovaný opätovne poukázal na Smernicu č.96/2011, ako aj na postup zamestnávateľa pri prerokovaní výpovede zo zástupcami zamestnancov, keď žalovaný požiadal dňa 12.12.2019 o prerokovanie výpovede, výpoveď bola so zástupcom zamestnancov prerokovaná, ako to vyplýva zo zápis z prerokovania výpovede.

11. Žalobca vo svojom podaní doručenom súdu 27.05.2021 (č.l.108-110 spisu) opätovne zotrval na svojich vyjadreniach zdôrazňujúc, že zamestnávateľ neponúkol žalobcovi prácu manažéra kvality, ktorá bola prácou na plný úväzok, na dobu neurčitú, pričom žalobca mal na výkon tejto funkcie kvalifikáciu. Ide o miesto, ktoré bolo schválené zastupiteľstvom ŽSK zo dňa 25.11.2019, kedy bola schválený rozpočet na rok 2020, v rozpise záväzných ukazovateľov rozpočtu na rok 2020 pre CSS STUDIENKA Novoť zo dňa 10.12.2019 sa uvádza aj funkcia manažér kvality od 01.01.2020, ďalej špeciálna sestra od 01.04.2020, referent soc. dokumentácie od 01.07.2020.

12. Sporové strany na pojednávaní zotrvali na svojich vyjadreniach a argumentácii, pričom žalobca na doplnenie uviedol, že výberového konania sa nezúčastnil z dôvodu, že toto bolo nezákonné, ovplyvnené a zmanipulované. V čase vyhlásenia a uskutočnenia výberového konania na funkciu riaditeľa zariadenia predsa uvedené pracovné miesto nebolo voľné, bolo obsadené, a to žalobcom. Žalobca zotrval na závere, že pracovné miesto manažéra kvality bolo vytvorené, nakoľko naň boli pridelené rozpočtové prostriedky. Žalovaná na doplnenie uviedla, že uvedené pracovné miesto ku dňu 01.01.2020 nebolo vytvorené z dôvodu, že keď nastúpila na pozíciu dňa 02.01.2020 do práce ako štatutárna zástupkyňa žalovaného v organizácii existovali ďalší dvaja pracovníci na pozícii manažér kvality, ktorí mali vo svojich pracovných zmluvách zabezpečovať dodržiavanie štandardov kvality a pod.. Finančné prostriedky pridelené v zmysle rozpisu záväzných ukazovateľov na rok 2020 boli určené na mzdy, pokiaľ pozícia manažér kvality nebola od 01.01.2020 zriadená v rámci organizačnej štruktúry žalovaného, zriadila sa pozícia sestra so špecializáciou, peniaze ostali v rozpočte a boli použité na mzdy.

13. V rámci dokazovania sa súd oboznámil s obsahom listín založených v spise, predložených sporovými stranami, pričom zistil a ustálil nasledovný skutkový a právny stav:

14. Na základe poverenia zo dňa 11.05.2015 (č.l.8 spisu) s účinnosťou od 25.05.2015 bol žalobca poverený vykonávaním funkcie riaditeľa organizácie Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Novoť, najdlhšie na dobu 6 mesiacov, a zároveň bola dňa 22.05.2015 uzavretá medzi zamestnávateľom Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Novoť a žalobcom ako zamestnancom pracovná zmluva na výkon práce: riaditeľ na základe poverenia, s dňom nástupu do práce 25.05.2015, na dobu určitú, počas trvania platnosti poverenia zo dňa 11.05.2015 (č.l.9-11 spisu). Súčasťou pracovnej zmluvy je i pracovná náplň riaditeľa zariadenia (č.l.12-14 spisu). Po uplynutí poverenia na výkon funkcie riaditeľa bol žalobca dňom 25.11.2015 vymenovaný v zmysle uznesenia zastupiteľstva ŽSK č.6/13 zo dňa 16.11.2015 do funkcie riaditeľa Zariadenia pre seniorov a domov sociálnych služieb Novoť (č.l.15 spisu), v dôsledku čoho došlo k uzavretiu Dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 22.05.2015 (č.l.16 spisu), keď s účinnosťou od 25.11.2015, teda s účinnosťou od menovania žalobcu do funkcie riaditeľa zariadenia sa mení druh práce na riaditeľ a pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú počas trvania platnosti poverenia zo dňa 11.05.2015 sa mení na pracovný pomer na dobu neurčitú.

15. Podľa § 42 ods. 1 Zákonníka práce, 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 zamestnancom.

Podľa § 42 ods. 1 Zákonníka práce, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

16. Z vyššie citovaných zákonných ustanovení vyplýva, že na vznik pracovného pomeru Zákonník práce vyžaduje uzatvorenie pracovnej zmluvy, ide o dvojstranný právny úkon, ktorý je v zmysle § 18 Zákonníka práce právne perfektný a platný v momente, keď sa účastníci pracovnoprávneho vzťahu, dohodli na obsahu pracovnej zmluvy. Zákonník práce pre platnosť pracovnej zmluvy vyžaduje dohodu o jej obsahu. I z ustanovenia § 42 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že pracovný pomer sa zakladá výlučne pracovnou zmluvou aj v prípadoch, kde sa pre výkon určitého povolania alebo funkcie požaduje vymenovanie alebo voľba. Samotné vymenovanie do určitej funkcie nepostačuje pre vznik pracovného pomeru, keď je potrebné po vymenovaní alebo voľbe do funkcie uzatvoriť pracovnú zmluvu. Vymenovanie má vo vzťahu k účinnosti vzniku pracovného pomeru na základe už uzatvorenej pracovnej zmluvy odkladný účinok.

17. V prejednávanej veci bolo zistené, že pracovný pomer žalobcu založený pracovnou zmluvou zo dňa 22.05.2015 sa viazal na poverenie predsedu Žilinského samosprávneho kraja (ďalej len „ŽSK“) zo dňa 11.05.2015, ktorým bol žalobca poverený vykonávaním funkcie riaditeľa zariadenia, a to do zrušenia poverenia, respektíve najdlhšie na dobu 6 mesiacov, čomu korešponduje i pracovná zmluva zo dňa 22.05.2015, kedy uvedeným dňom vzniká pracovný pomer na dobu určitú, a to počas trvania platnosti poverenia zo dňa 11.05.2015. Je nesporné, že uplynutím 6 mesiacov poverenie žalobcu na výkon funkcie riaditeľa zariadenia zaniklo a po uplynutí 6 mesiacov dňom 25.11.2015 bol žalobca vymenovaný predsedom ŽSK do funkcie riaditeľa zariadenia, pričom s účinnosťou od 25.11.2015 došlo i k uzatvoreniu dohody o zmene obsahu pôvodnej pracovnej zmluvy (zo dňa 22.05.2015) tak, že sa mení druh práce z „riaditeľ na základe poverenia“ na „riaditeľ“ spolu s uvedením stručnej charakteristiky druhu práce a pracovný pomer uzavretý na dobu určitú počas trvania platnosti poverenia zo dňa 11.05.2015 sa zmenil na pracovný pomer na dobu neurčitú. Súd má za to, že v danom prípade bola splnená podmienka obsiahnutá v § 42 ods.2 Zákonníka práce, teda došlo k vzniku riadneho pracovného pomeru medzi stranami sporu na základe vymenovania žalobcu do funkcie riaditeľa zariadenia s účinnosťou od 25.11.2015. V danom prípade ide o výkon práce vo verejnom záujme, pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby vznikajú na základe pracovnej zmluvy za podmienok ustanovených v zákone č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (§ 3 ods. 8 Zákona č.552/2003 Z. z.). Súd sa teda nestotožnil s argumentáciou strany žalobcu, že žalovaný zvolil nesprávny postup, keď pracovný pomer žalobcu bol založený na základe pracovnej zmluvy z 22.05.2015 a nie na základe vymenovania, že pracovná zmluva zo dňa 22.05.2015 mala byť ukončená a až následne mala byť uzavretá nová pracovná zmluva. Súd poukazuje na pracovnú zmluvu zo dňa 22.05.2015, ktorá bola uzavretá na dobu určitú, t.j. počas trvania poverenia žalobcu na výkon funkcie riaditeľa, ktoré poverenie malo skončiť uplynutím 6 mesiacov, kedy by došlo aj k ukončeniu pracovného pomeru zo dňa 22.05.2015, avšak na základe menovacieho dekrétu zo dňa 18.11.2015 došlo k uzavretiu dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy, a to dňa 18.11.2015, kedy s účinnosťou od 25.11.2015 sa pracovný pomer pôvodne dohodnutý na dobu určitú mení na pracovný pomer na dobu neurčitú a rovnako sa mení i druh práce z „povereného riaditeľa“ na „riaditeľ“.

18. Z vykonaného dokazovania ďalej vyplynulo, že predsedníčka ŽSK na základe uznesenia zastupiteľstva ŽSK č.7/15 zo dňa 25.11.2015 (č.l.50/rub spisu) v súlade s § 11 ods. 2 písm. h) Zákona č.302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov dňom 31.12.2019 odvolala žalobcu z funkcie riaditeľa organizácie.

19. V zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2.

20. Vyššie citované ustanovenie Zákonníka práce upravuje osobitný výpovedný dôvod, predpokladom ktorého uplatnenia je, že vymenovanie alebo voľba je požiadavkou vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca a zamestnanec bol z uvedenej funkcie odvolaný. Skutková podstata tohto výpovedného dôvodu spočíva v nesplnení požiadaviek podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, pričom je nepochybné a nesporné, že predpokladom na výkon funkcie riaditeľa zariadenia Centrum sociálnych služieb STUDIENKA v zriaďovateľskej pôsobnosti ŽSK je menovanie do funkcie v zmysle § 3 ods. 2 Zákona č.552/2003 Z. z.. Nesplnenie požiadaviek podľa § 42 ods. 2 sa chápe ako objektívny stav, pri ktorom zavinenie zamestnávateľa nemá právny význam, ide o stav, ktorý nastane po tom, keď zamestnanec, u ktorého predpokladom na výkon funkcie sa vyžaduje voľba, bol následne z funkcie odvolaný, čo je daný prípad.

21. Na základe odvolania žalobcu z funkcie riaditeľa organizácie Centrum sociálnych služieb STUDIENKA dňom 31.12.2019, keďže žalobca prestal spĺňať predpoklady vyžadované ustanovením § 42 ods. 2 Zákonníka práce, bol daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, ktorý zamestnávateľ uplatnil listom zo dňa 18.12.2019 (č.l.18 spisu) doručeným žalobcovi dňa 18.12.2019, čo nie je medzi stranami sporné. Predmetná výpoveď spĺňa všetky náležitosti vyžadované ustanoveniami § 61 ods. 1, 2 Zákonníka práce, výpoveď je písomná, doručená zamestnancovi, teda žalobcovi, dôvod výpovede vyplýva z ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, tento je jednoznačne skutkovo vymedzený tak, že nie je možné ho zameniť s iným dôvodom.

22. Pokiaľ ide o námietky žalobcu, že predmetná výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 18.12.2019 nie je podaná zamestnávateľom, za ktorého by právny úkon činil ŽSK a teda skončenie pracovného pomeru výpoveďou bolo dané subjektom bez opory v hmotnom práve, súd poukazuje na ustanovenie § 9 ods. 1 Zákonníka práce, v spojení s § 4 Zákona č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, keď právne úkony za zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý je štatutárny orgán, robí orgán, ktorý ho vymenoval alebo zvolil. V prejednávanej veci bola daná výpoveď z pracovného pomeru orgánom, ktorý zamestnanca (žalobcu), ktorý je štatutárnym orgánom, vymenoval, teda ŽSK ako zriaďovateľom zamestnávateľa Centrum sociálnych služieb STUDIENKA. V mene ŽSK koná predsedníčka ŽSK Ing. Erika Jurinová, čo je nesporné.

23. V súvislosti s doručovaním výpovede, predmetná výpoveď bola žalobcovi doručená do vlastných rúk dňa 18.12.2019, ako to vyplýva i zo samotnej písomnosti označenej ako skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 18.12.2019 (č.l.18 spisu). Námietky žalobcu, že predmetná výpoveď mu bola doručovaná osobami, ktoré na tento úkon neboli kompetentné, súd vyhodnotil ako neodôvodnené a v danom prípade i nepodstatné, pričom ustanovenie § 38 ods. 1 Zákonníka práce vyžaduje pre písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru doručenie týchto písomností do vlastných rúk zamestnanca, čo sa aj stalo v danom prípade, keď výpoveď z pracovného pomeru bola doručená zamestnancovi do vlastných rúk. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý, v prípade, že to nie je možné, doručuje písomnosť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Pokiaľ zamestnávateľ zvolil spôsob doručenia písomnosti na pracovisku, podľa názoru súdu na platnosť výpovede nemá vplyv okolnosť, aká osoba v mene zamestnávateľa vykoná samotné doručenie písomnosti obsahujúcej výpoveď z pracovného pomeru. Podstatným v danom prípade je, že výpoveď bola doručená do vlastných rúk žalobcovi, čo medzi stranami nie je sporné.

24. Žalobcom namietaný časový postup pri podávaní výpovede, keď v čase dania/doručenia výpovede u žalobcu predpoklad menovania do funkcie stále existoval a s tým súvisiace námietky nie sú opodstatnené, keď účinnosť odvolania žalobcu z postu riaditeľa zariadenia nastala dňom 31.12.2019 (odvolaný bol 26.11.2019, avšak účinky odvolania mali nastať dňom 31.12.2019), keď od 1.1.2020 by prestal spĺňať žalobca predpoklad vyžadovaný ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce a účinky výpovede zo dňa 18.12.2019 mali nastať uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby, ktorá začala plynúť dňom 1.1.2020 a uplynula dňom 29.2.2020. Podstatné v danom prípade je, že v čase dania výpovede t.j. 18.12.2019 bolo rozhodnuté o odolaní žalobcu z funkcie riaditeľa, s účinnosťou dňa 31.12.2019 (rozsudok Okresného súdu Bratislava II 15 Cpr/2/2013).

25. Žalobca ďalej namietal platnosť uznesenia zastupiteľstva Žilinského samosprávneho kraja č. 7/15 z 25.11.2019, ktorým bol odvolaný z funkcie riaditeľa zariadenia, pričom súd konštatuje, že v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru súd nie je oprávnený preskúmať zákonnosť uznesenia zastupiteľstva ŽSK, keď počas celého súdneho konania nebolo predmetné uznesenie napadnuté zákonným spôsobom, napriek tomu, že žalobca so svojím odvolaním a výpoveďou nesúhlasil a trval na ďalšom zamestnávaní (č.l.20 spisu). Až po uzavretí dokazovania, v štádiu pred vyhlásením rozhodnutia vo veci samej, žalobca dňa 15.7.2021 doručil súdu podanie obsahujúce návrh na prerušenie konania z dôvodu, že dňa 24.6.2021 podal Krajskej prokuratúre v Žiline podnet na podanie protestu prokurátora proti postupu a prijatiu uznesenia č.7/15 zasadnutia zastupiteľstva ŽSK z 25.11.2019.

26. Súd je viazaný skutkovým stavom zisteným v čase vyhlásenia rozhodnutia (§ 215. § 217 CSP) pričom do uzavretia dokazovania v predmetnej veci nebolo rozhodnuté o neplatnosti napádaného uznesenia č.7/15 o odolaní žalobcu z funkcie riaditeľa zariadenia, ani nebolo začaté žiadne konanie

smerujúce k vyhláseniu tohto uznesenia za neplatné, súd návrh na prerušenie konania neakceptoval a rozhodol o jeho zamietnutí v súlade s ustanovením § 162 ods. 3 CSP, pričom nie je daný dôvod na prerušenie konania, konanie žalobcu sa v tomto smere javí ako účelové, keď súdu nie je zrejmé a dostatočne logicky vysvetlené, prečo žalobca po svojom odvolaní v novembri 2019 a následnej výpovedi v decembri 2019 neinicioval uvedené konanie, k tomuto však došlo až po pojednávaní vo veci samej dňa 24.06.2021, kde bolo prezentované predbežné právne posúdenie veci zo strany súdu, a následne žalobca podľa fotokópie podacieho lístku zo dňa 24.06.2021 mal doručovať na Krajskú prokuratúru v Žiline podnet na podanie protestu prokurátora voči uzneseniu zastupiteľstva ŽSK č.7/15 z 25.11.2019.

27. Žalobca spochybnil splnenie ďalšej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede, a to jej predchádzajúce prerokovanie s príslušným odborovým orgánom v zmysle ust. § 74 Zákonníka práce. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že zriaďovateľ žalovaného listom z 12.12.2019 (č.l.56) požiadal Základnú odborovú organizáciu Centra sociálnych služieb Studienka o prerokovanie výpovede pre žalobcu, ktorý bol uznesením č. 7/15 zastupiteľstva ŽSK z 25.11.2019 odvolaný z funkcie riaditeľa zariadenia dňom 31.12.2019, pričom ZO SOZ ZaSS pri CSS Studienka prerokovala predmetnú výpoveď, ako to vyplýva zo zápisnice zo 17.12.2019 (č.l.57 spisu + prezenčná listina č.l.59 spisu). Zákonník práce neupravuje konkrétnu formu prerokovania (podľa § 237 ods. 1 ZP sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, formu prerokovania však zákon neustanovuje), z predložených listín je však zrejmé, že príslušný odborový orgán mal vedomosť o predmete prerokovania - výpoveď daná žalobcovi, výpovedný dôvod, súd má za to, že došlo k účinnému prerokovaniu skončenia pracovného pomeru žalobcu výpoveďou

28. Pokiaľ ide o ponuku vhodnej práce ako právne relevantnej hmotnoprávnej podmienky výpovede zo strany zamestnávateľa, ponúkaná práce nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy, môže ňou byť aj práca na kratší pracovný čas, môže to byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady, pričom nesplnenie tejto hmotnoprávnej podmienky výpovede zo strany zamestnávateľa spôsobuje neplatnosť výpovede. Ponuka vhodného zamestnania sa musí uskutočniť ešte pred tým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď. Pokiaľ by mal zamestnávateľ voľnú pozíciu a zamestnanec by ponuku prijal, dochádza k zmene pracovných podmienok a zmluvné strany by mala pristúpiť k uzatvoreniu dohody podľa § 54 Zákonníka práce. Súd teda musí skúmať aj splnenie hmotnoprávnej podmienky výpovede, ktorou je ponuková povinnosť. Súdna prax (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 4Cdo 306/2008) vníma ponukovú povinnosť ako „povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzatvoreniu dohody o preradení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z článku 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať“. Môže ísť o akúkoľvek voľnú pracovnú pozíciu, ktorú je zamestnanec spôsobilý vykonávať a zamestnávateľ nie je povinný ponúkať pracovné podmienky, na ktoré bol zamestnanec doteraz zvyknutý a spájali sa s jeho doterajšou pozíciou, ale ponúka také, ktoré vyplývajú z ponúkanej pozície. Pre splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa nie je potrebné, aby zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi všetky voľné pracovné miesta, ktoré sú preňho vhodné, stačí, ak zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi len jedno preňho vhodné pracovné miesto z viacerých u zamestnávateľa voľných pracovných miest, ktoré by boli pre zamestnanca vhodné v zmysle § 55 ods. 2 Zákonníka práce (rozhodnutie najvyššieho súdu 46/2000).

29. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi voľné pracovné miesta, tak ako sa to uvádza v zázname z ponukového konania voľných pracovných miest (č.l.80 spisu), a to dňa 12.12.2019, pričom ponúknuté aktuálne voľné pracovné miesta v zariadení žalovaného zamestnanec neprijal. Išlo o pracovné miesta rehabilitačný pracovník - masér, inštruktor pre rozvoj pracovných zručností, sociálny pracovník (zástup počas rodičovskej dovolenky).

30. Pokiaľ žalobca namietá, že mu nebolo ponúknuté voľné pracovné miesto manažér kvality, a v tejto súvislosti poukazoval na rozpis záväzných ukazovateľov schváleného rozpočtu na rok 2020 (č.l.127 spisu), v čase dania výpovede žalobcovi predmetné pracovné miesto manažér kvality nebolo vytvorené, podľa rozpisu záväzných ukazovateľov rozpočtu na rok 2020 malo byť vytvorené od 01.01.2020, čo sa však nestalo, ako to vyplynulo zo zhodných tvrdení žalobcu ako aj štatutárnej zástupkyne žalovaného,

preto nebolo možné ponúknuť zamestnancovi, teda žalobcovi uvedené pracovné miesto manažér kvality, ktoré pracovné miesto fyzicky nebolo ani vytvorené, i keď v rozpočte na rok 2020 sa s vytvorením uvedeného miesta uvažuje (boli pridelené rozpočtové prostriedky a mzdy a odvody na uvedené pracovné miesto, ktoré však ako medzi stranami nebolo sporné, ani nebolo vytvorené). Preto súd v tejto časti obranu žalobcu spočívajúcu v tom, že zamestnávateľ si nesplnil ponukovú povinnosť, vyhodnotil ako nedôvodnú.

31. Na základe uvedeného súd mal za preukázané, že postup zamestnávateľa pri ukončovaní pracovného pomeru žalobcu u žalovaného bol správny, keď žalobca bol odvolaný z funkcie riaditeľa zariadenia, čím stratil spôsobilosť vykonávať funkciu riaditeľa (§ 42 ods. 2 Zákonníka práce), výpoveď bola písomná s uvedením zákonného dôvodu, bola doručená zamestnancovi do vlastných rúk, prerokovaná so zástupcami zamestnancov, bola splnená ponuková povinnosť zo strany zamestnávateľa. Z uvedených dôvodov súd potom žalobu žalobcu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietol.

32. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na ust. § 255 ods. 1 CSP tak, že žalovanému, ktorý bol vo veci úspešný, priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ktorých výška bude vyčíslená v samostatnom uznesení vydanom súdnym úradníkom po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať v lehote 15 dní od jeho doručenia odvolanie na Okresnom súde Ružomberok. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. O odvolaní rozhodne Krajský súd v Žiline.

Podľa § 363 Civilného sporového poriadku, sa v odvolaní popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

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

Podľa § 365 Civilného sporového poriadku,

1) 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.

2) 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.

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

Podľa § 366 Civilného sporového poriadku, 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.