

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 8CoPr/4/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4118203027
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 06. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jarmila Pogranová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2021:4118203027.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jarmily Pogranovej a sudcov JUDr. Vladimíra Novotného a JUDr. Adriany Kálmánovej, PhD. v právnej veci žalobkyne : C. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. XX, XXX XX U. K., zastúpená: Mgr. Jana Hoksová, advokátka so sídlom J. Kalinčiaka 13, 951 87 Volkovce, proti žalovanému: Mesto Zlaté Moravce, so sídlom Ul.1. mája 2, 953 01 Zlaté Moravce, IČO: 00308676, o určenie neplatnosti výpovede a priznanie nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru a náhrada mzdy, o odvolaní žalovaného proti medzitýmnemu rozsudku Okresného súdu Topoľčany č. k. 11Cpr/34/2018-82 zo dňa 24. mája 2019 jednohlasne, takto

rozhodol:

Odvolací súd **n e p r i p ú ť a** návrh žalovaného na určenie, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil pre nemožnosť žalovaného prideľovať prácu žalobkyňi.

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výrokoch I. a II. **p o t v r d z u j e**.

Odvolací súd **p r i z n á v a** žalobkyňi proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%, o výške ktorého rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom Okresný súd Topoľčany ako súd prvej inštancie rozhodol tak, že súd určuje, že výpoveď daná žalobkyňi zo dňa 12.10.2017 doručovaná na jej adresu 30.10.2017, podľa ktorej pracovný pomer sa skončil 31.1.2018 je neplatná. Súd určuje, že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom naďalej trvá. O trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým rozhodne súd o celom uplatnenom procesnom nároku. Svoje rozhodnutie právne odôvodnil s poukazom na ustanovenia § 38 ods.1,2,4,5, § 61 ods.1 až 3, § 63 ods.1 písm. b), § 79 ods.1) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len Zákonník práce). V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že žalobkyňa podala žalobu o neplatnosť výpovede, ktorú odôvodnila tak, že uzatvorila pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 20.1.2003 v znení platných dodatkov s dohodnutým druhom práce vo funkcii referentka oddelenia. Dňa 30.10.2017 žalobkyňi bola zo strany žalovaného doručovaná písomnosť a to výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, pričom svoje rozhodnutie oprel o zdôvodnenie tým, že vraj žalobkyňa neprijala ponuku iného vhodného pracovného miesta a žalovaný nemá možnosť ju ďalej zamestnávať. Rovnako vo výpovedi je uvedené, že táto bola zároveň aj prerokovaná zástupcami zamestnancov a to so zástupcami Základnej organizácie SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach a to dňa 11.10.2017. Pracovný pomer mal skončiť uplynutím 3 mesačnej výpovednej lehoty, ktorá mala začať plynúť nasledujúci mesiac po doručení výpovede, t.j. 1.11.2017 do 31.1.2018. V tejto súvislosti dala do pozornosti aj tú skutočnosť, že hoci žalovaný mal záujem ukončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, bolo povinnosťou zamestnávateľa v zmysle § 76 ods. 1 Zákonníka práce vyplatiť odstupné v rozsahu 3 - mesačného priemerného zárobku a to v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného

pomeru, čo splnené nebolo. Listom zo dňa 29.1.2017 oznámila zamestnávateľovi- žalovanému, že výpoveď pokladá za neplatnú a trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce podľa pracovnej zmluvy a to aj po uplynutí výpovednej doby, čo však žalovaný nerešpektuje a aj napriek predchádzajúcemu súdnemu konaniu OS Nitra č. k. 19 C 171/2011, kde bolo právoplatne rozhodnuté, že jej predchádzajúca výpoveď je neplatná a pracovný pomer trvá, žalovaný od 19.4.2016 túto skutočnosť nerešpektuje a prácu žalobkyňi neprideluje, čím vzniká prekážka na strane zamestnávateľa pri plnení pracovných úloh žalobkyňou. Určenia, že skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného je neplatné, sa žalobkyňa dovolávala z dôvodu, že v zmysle Zákonníka práce neboli zo strany žalovaného splnené zákonné platnosti výpovede a to v otázke riadneho doručenia zákonným spôsobom podľa § 38 nasl. Zákonníka práce a rovnako sú aj pochybnosti o naplnení hmotnoprávných podmienok v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zákonník práce v platnom znení jasne a striktne určuje podmienky doručovania písomnosti zo strany zamestnávateľa adresované svojmu zamestnancovi, najmä čo sa týka vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru, pričom ako posledný možný spôsob sa použije na doručenie posledná možnosť, doručenie poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Písomnosti prostredníctvom poštového podniku zasiela zamestnávateľ na poslednú známu adresu zamestnanca s doručenkou a s poznámkou „do vlastných rúk“. Ak prevzala takúto zásielku iná osoba než zamestnanec, nebola tým splnená povinnosť zamestnávateľa doručiť túto písomnosť. Môže sa stať, že výpoveď zamestnávateľa bola doručená napr. zamestnancovej manželke alebo inému plnoletému členovi jeho domácnosti. Keby malo byť takéto doručenie perfektné, muselo by vyššie uvedené ustanovenie obsahovať, že ak nebude adresát zastihnutý, hoci sa v mieste doručenia zdržuje, doručí sa inej osobe zdržujúcej sa v byte, mieste doručenia. Tento spôsob doručenia však Zákonník práce nepripúšťa, preto ani nie je rozhodujúce, kedy a či vôbec osoba, ktorá písomnosť prevzala, ju doručila zamestnancovi. V danom prípade nemôžu nastať zákonné účinky spojené s doručením výpovede. Poštovým podnikom doručená zásielka zamestnávateľa sa považuje za doručenú, ak: - zamestnanec zásielku prevezme (zamestnávateľovi sa vráti doručenka s podpisom zamestnanca a dňom jej prevzatia), zamestnanec výslovne vráti zásielku zamestnávateľovi ako nedoručenú, - zamestnanec svojim konaním doručenie zásielky zmaril, napr. ide o prípad, ak zamestnanec nenahlási zamestnávateľovi zmenu svojho trvalého pobytu a zamestnávateľ zašle výpoveď na poslednú známu adresu, pričom zásielka sa vráti späť s tým, že adresát sa odsťahoval, ide o marenie doručenia nesplnením povinností oznámiť zamestnávateľovi svoju novú adresu. V prípade žalobkyne došlo zo strany žalovaného k opätovnému pochybeniu zákonných podmienok doručovania danej výpovede, nakoľko táto nebola adresovaná zamestnancovi doručenkou s označením ako „do vlastných rúk“, pričom túto v čase jej neprítomnosti prevzala jej matky a nie samotná žalobkyňa. Vzhľadom na tieto uvedené skutočnosti, ako aj s poukazom na ďalšie dôvody, ktoré budú bližšie špecifikované v rámci pojednávania, považuje výpoveď za neplatnú. Keďže žalobkyňa splnila zákonnú podmienku oznámenia žalovanému, ako svojmu zamestnávateľovi, že trvá na jej ďalšom zamestnávaní, ktoré tento neumožnil, v zmysle § 79 ZP si uplatňuje aj náhradu mzdy počnúc dňom 1.2.2018 a tiež úroky z omeškania platné k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu až do zaplatenia. Navrhla, aby súd po vykonanom dokazovaní vyniesol rozsudok, ktorým určí výpoveď danú žalobkyňi žalovaným zo dňa 12.10.2017, doručovanú na jej adresu dňa 30.10.2017 za neplatnú s tým, že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobkyňou naďalej trvá, žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy počnúc dňom 1.2.2018 vo výške 729,18 eur mesačne do zaplatenia, ako aj úroky z omeškania vo výške 5% od 1.2.2018 až do zaplatenia, náhradu nákladov spojených s konaním, ako aj trovy právneho zastúpenia a to všetko do troch dní od nadobudnutia právoplatnosti rozsudku. Žalobkyňa vo vyjadrení zo dňa 12.06.2018 uviedla, že žalovaný poslal žalobkyňi výpoveď poštou ako doporučenú zásielku, dala do pozornosti súdu ustanovenie § 38 Zákonníka práce, mala za to, že písomnosť mala byť označená obálkou „do vlastných rúk“, vtedy by ju mohla prevziať jedine žalobkyňa, jej matka len s jej súhlasom - splnomocnením, teda výpoveď je neplatná. Žalovaný má na svojej internetovej stránke zverejnenú organizačnú štruktúru Mestského úradu, kde sa do 31.8.2018, ako aj v novej OS od 1.4.2018 nachádza voľné pracovné miesto - referát registratúrneho strediska. Na základe uvedeného ako môže žalovaný tvrdiť, že sú splnené podmienky dania výpovede žalobkyňi podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce a to aj po prerokovaní zástupcami odborov, keď doposiaľ nedošlo k zániku voľného pracovného miesta. Na základe uvedeného, aj samotný dôvod dania výpovede „z nadbytočnosti“ považuje za neplatný, keďže neboli splnené zákonné podmienky platnosti danej výpovede. Žalovaný vo svojom vyjadrení zo dňa 23.4.2018 uviedol, že pracovnou zmluvou zo dňa 20.1.2003 bol žalobca prijatý do pracovného pomeru na pozíciu „referent pre kultúru a šport“. Uvedená pracovná pozícia zanikla na základe Rozhodnutia žalovaného formou organizačnej zmeny. Táto organizačná zmena bola v súlade s § 237 Zákonníka práce v znení do 31.8.2001 prerokovaná dňa 11.3.2011 so Základnou organizáciou

SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach, pričom základná odborová organizácia vyslovila s touto organizačnou zmenou súhlas. Uvedená organizačná zmena bola účinná od 14.3.2011. Následne žalovaný so Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach prerokoval dňa 18.3.2011 aj výpovede nadbytočných zamestnancov, teda aj výpoveď danú žalobcovi, ktorá ale nie je predmetom tohto sporu. Na základe vyššie uvedenej organizačnej zmeny a následnej výpovede danej žalobkyni je na Okresnom súde vedené konanie č. k. 19C/171/2011. Na základe Uznesenia Okresného súdu v Nitre č. k. 19C/171/2011 - 381 zo dňa 29.9.2014 bolo určené, že výpoveď daná žalobkyni dňa 18.3.2011 je neplatná, čo bolo potvrdené Rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/510/2015-426 zo dňa 4.2.2016, právop. 19.4.2016. Avšak pracovná pozícia - referent pre kultúru a šport - bola na základe vyššie uvedenej a platnej organizačnej zmeny zo dňa 11.3.2011 účinnej od dňa 14.3.2011 zanikla. Teda v súčasnosti sa v organizačnej štruktúre nenachádza a žalovanej nemožno pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný na základe uvedeného, vydal dňa 11.9.2017 Rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou bolo vytvorených 6 pracovných pozícií na viacerých oddeleniach mestského úradu, z toho 5 pracovných pozícií pre budúcich zamestnancov, ktorí by boli prijatí na obdobie 9 mesiacov a to na základe projektu „praxou k zamestnaniu“, vedeného príslušným Úradom práce sociálnych vecí a rodiny a 1 pracovná pozícia pre žalobcu na časovo neohraničené obdobie s názvom „referent registratúrneho strediska“. Došlo teda k vytvoreniu nového dlhodobého pracovného miesta v organizačnej štruktúre pre žalobkyňu, a ktorá je účinná od 1.10.2017 a to pracovnej pozície na oddelení vnútornej správy a služieb občanom - referent registratúrneho strediska. Zákonník práce ani žiadny iný právny predpis neukladá žalovanému povinnosť vytvoriť pracovné miesto pre zamestnanca v prípade, že jeho pracovné miesto zaniklo, ale podľa rozhodnutia súd č. k. 19C/171/2011 súd určil, že výpoveď daná žalobcovi ešte v roku 2011 je neplatná. Žalovaný v snahe pridelovať žalobkyni prácu na pozícii referenta, o ktorú prácu neustále prejavovala záujem, ponúkol toto novovytvorené pracovné miesto žalobkyni listom 125/21451/2017 zo dňa 12.9.2017, ktorý žalobkyňa prevzala dňa 18.9.2017. Pri ponuke iného vhodného pracovného miesta „referent registratúrneho strediska“ žalovaný vychádzal zo zákonných ustanovení vzťahujúcich sa na ponuku práce, ktorá spĺňa predovšetkým priestorové a vecné kritérium. Priestorové kritérium, hovorí o tom, že žalovaný je pri ponuke inej vhodnej práce zohľadniť miesto výkonu práce, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve. Túto povinnosť žalovaný nesplnil. Teda ponúkol žalobkyni pozíciu na Mestskom úrade. Vecné kritérium - nie je žalovaný na strane zamestnávateľa pri výbere vhodného druhu práce limitovaný obsahom pracovnej zmluvy. Návodom pre posúdenie vhodnosti je ustanovenie § 55 ods. 5 Zákonníka práce, ktorý požaduje, aby práca zodpovedala zdravotnej spôsobilosti, schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca. Aj túto podmienku práce žalovaný taktiež dodržal. Žalovaný vzhľadom na to, že vytvoril pracovnú pozíciu „referent registratúrneho strediska“ s určitou obsahovou náplňou, uvádza, že zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy podľa § 5 ods. 5 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zároveň v súlade s katalógom pracovných činností podľa nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme. Teda i napriek tomu, žalobkyňa by mala byť vzhľadom na vytvorené pracovné miesto zaradená do 5. platovej triedy, žalovaný ponúkol žalobkyni plat zodpovedajúci 7. platovej triede, na ktorom žalobkyňa trvala, teda plat vo výške 729,50 eur. Rozdiel medzi požadovanou mzdou zodpovedajúcou vyššej platovej triede a mzdou určenou podľa zákona č. 553/2003 Z.z. a Nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z. teda zákonom stanovenou výškou, žalovaný „dorovnal“ osobným príplatkom vo výške 262,60 eur. Žalobkyňa i napriek vhodnej a veľkorysej ponuke pracovného miesta zo strany žalovaného, túto ponuku odmietla, jednoznačne bol vyjadrený nesúhlas a to listom zo dňa 27.9.2017, zaslanej e-mailom dňa 28.9.2017, pre údajne „možnú zmenu pracovných podmienok“ spočívajúcich vo výške funkčného platu. Tento nesúhlas bol odôvodnený najmä pre ponúknutý „osobný príplatok“ s uvedením, že ide o nenárokovateľnú časť platu, ktorú môže zamestnávateľ kedykoľvek a to aj bez súhlasu zamestnanca upravovať.

Je potrebné poznamenať, že osobný príplatok bol upravený a podstate navýšený na základe požiadaviek vyslovených na osobnom stretnutí dňa 25.9.2017 zo strany žalobkyne vyslovená požiadavka na plat vo výške 729,18 eur, teda plat zodpovedajúce výške v 7. platovej triede. Osobný príplatok je síce nenárokovateľná časť, avšak zamestnávateľ môže túto časť znížiť iba na základe náležitého odôvodnenia, t.j. spravidla s neuspokojivým plnením pracovných povinností zamestnanca. Žalobca v súvislosti s odmietnutím ponúkaného miesta z dôvodu zaradenia do nižšej platovej triedy opakovane uvádza, že zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy podľa § 5 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zároveň súlade s katalógom pracovných činností podľa nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom

záujme. Toto zaradenie do inej platovej triedy však neovplyvnilo zaradenie do príslušného platového stupňa a požadovaný funkčný plat bol navýšený o osobný príplatok vo výške zodpovedajúcej zaradeniu do požadovanej siedmej platovej triedy, podľa požiadaviek žalobkyne. Na základe vyššie uvedenej ponuky vhodnej práce pre žalobkyňu a jej následné odmietnutie ponuky, zakladá právo ktoréhokoľvek zamestnávateľa postupovať podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, teda ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou z dôvodu nadbytočnosti, pričom žalovaný nemá možnosť naďalej žalobkyňu zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas. Žalovaný teda pristúpil k prerokovaniu výpovede žalobcovi príslušnou základnou organizáciou: Základná organizácia SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach, z ktorej je vyhotovená zápisnica a s ktorou táto organizácia vyslovila súhlas. Dňa 12.10.2017 žalovaný na základe prerokovania výpovede žalobkyne so Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach, zaslal žalobkyne výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, ktorá bola prevzatá dňa 30.10.2017. I napriek tomu, že podľa tvrdenia žalobkyne nebola splnená podmienka doručenia výpovede „do vlastných rúk“, žalovaný uvádza, že tak ako je uvedené v literatúre zo súdnej praxe 4/2000 str. 79 vyplýva, že okolnosť, že zásielku obsahujúcu písomnosť zamestnávateľa týkajúcu sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmiern a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcej z pracovnej zmluvy, zamestnávateľ odovzdal pošte na doručenie zamestnancovi, neobsahuje doručenkou alebo poznámku „do vlastných rúk“, prípadne, že na zásielke je uvedená iná než posledná adresa zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa, nemá za následok neúčinnosť doručenia písomnosti zamestnancovi. Uvedené prevzatie potvrdil aj PZ žalobkyne listom doručeným dňa 8.11.2017, kde uviedol, že ... Vám oznamujeme na list č. 125/22740/2017 zo dňa 12.10.2017 nasledovné....., „mojej klientke bola vyššie uvedeným listom doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP...“ Z uvedeného obsahu listu jednoznačne vyplýva, že žalobkyňa prostredníctvom svojho PZ potvrdila, že mu písomná výpoveď bola riadne doručená. Zároveň nie je možné žalovanému ukladať na ťarchu situáciu, kedy poštová služba - Pošta, neodovzdá zásielku priamo adresátovi, ale komukoľvek a to aj bez predloženia preukazu plnomocenstva. Na základe uvedeného výpoved' zamestnávateľa danú žalobkyne podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP považuje za platnú, preto žiada, aby súd návrh žalobkyne v celom rozsahu zamietol a nárok na náhradu mzdy nepriznal. Súd prvej inštancie mal na základe vykonaného dokazovania za preukázané z výpovede zamestnávateľa zo dňa 12.10.2017, že rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 11.3.2011, účinného od 14.3.2011, došlo k zániku pracovného miesta „referenta pre kultúru a šport“. Mesto Zlaté Moravce ako zamestnávateľ ponúkol listom č. 125/21451/2017 zo dňa 12.9.2017 pracovné miesto na odd. vnútornej správy a služieb občanov, „referát registratúrneho strediska“. Tento referát bol ponúknutý z dôvodu, že i napriek zániku pracovného miesta na základe vyššie uvedeného rozhodnutia o organizačnej zmene bolo v rámci prebiehajúceho súdneho konania č.k. 19C171/2011 určené, že pracovný pomer naďalej trvá. Vzhľadom na skutočnosť, že ponuku iného vhodného pracovného miesta neprijala stala sa pre zamestnávateľa nadbytočnou, pričom zamestnávateľ ju nemá možnosť naďalej zamestnávať a to i na kratší pracovný čas ani vykonávaním inej vhodnej práce v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a z tohto dôvodu jej podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP dávajú výpoveď. Na základe tejto výpovede jej pracovný pomer skončí po uplynutí 3 mesačnej výpovednej lehoty, ktorá začne plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení tejto výpovede. Táto výpoveď bolo prerokovaná so základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach 11.10.2017, ako vyplýva z poštovej doručenky, resp. obálky na čl. 6,7 túto výpoveď prevzala matka žalobkyne dňa 30.10.2017. Z oznámenia na čl. 8, ktoré bolo doručené mestu Zlaté Moravce vyplýva, že žalobkyňa oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní, a to na základe platne uzatvorenej zmluvy zo dňa 20.1.2003, na pozíciu referent, na ktorej pracovala na Mestskom úrade v Zlatých Moravciach, pričom v rámci prebiehajúceho súdneho konania č.k. 19C171/2011 bolo určené, že jej pracovný pomer naďalej trvá. Dňa 30.10.2017 dostala výpoveď a to podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, pričom oznamuje zamestnávateľovi, že považuje túto výpoveď za neplatnú a trvá na tom, aby bolo i naďalej zamestnaná podľa platnej pracovnej zmluvy. Z rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 11.9.2017, ktoré vydalo Mesto Zlaté Moravce na čl. 16 vyplýva, že Mesto Zlaté Moravce na základe potreby zabezpečenia registratúry po zaniknutých organizáciách Mesta Zlaté Moravce a na základe projektu „Praxou k zamestnaniu“, do ktorého sa Mesto Zlaté Mravce zapojilo, vytvára celkovo 6 nových pracovných miest s účinnosťou od 1.10.2017, ktoré budú zabezpečovať bežnú agendu mestského úradu pri plnení úloh vyplývajúcich z oblasti daňovej, finančnej, stavebnej a registratúrnej, pričom organizačná zmena je účinná od 1.10.2017. Z ponuky pracovného miesta, ktoré dňa 12.10.2017 a ktoré bolo doručené matke žalobkyne na čl. 18 vyplýva, že zamestnávateľ ponúkol pre žalobkyňu inú vhodnú prácu na pozíciu referent registratúrneho strediska s účinnosťou od 1.10.2017 s tým, že ide o prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Z oznámenia o výške a zložení funkčného platu na čl. 19 vyplýva, že Mesto Zlaté

Moravce určilo C. C. mesačne s účinnosťou od 1.10.2017 funkčný plat mesačne vo výške 729,50 eur, kde tarifný plat bol vo výške 406 eur, zvýšenie platovej tarify 60,90 eur a osobná príplatoč 262,60 eur. Z oznámenia žalobkyne zo dňa 7.10.2017, ktoré bolo doručené žalovanému dňa 8.11.2017 vyplýva, že v právnej veci č.k. 19C 171/2011 oznamujú na list č. 125/22740/2017 zo dňa 12.10.2017, že nakoľko bolo oznámené, že jej klientke bola vyššie uvedeným listom doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP uvádza nasledovné skutočnosti a to vzhľadom na to, že pracovné miesto referent pre kultúru a šport sa nenachádza v platnej organizačnej štruktúre Mesta Zlaté Moravce a toto miesto bolo zrušené organizačnou zmenou zo dňa 11.3.2011 podľa platného ZP nemožno jej klientke zo strany zamestnávateľa prideľovať prácu už na zrušenej pozícii a teda podľa § 142 ZP, vzniká prekážka na strane zamestnávateľa jeho povinnosťou je poskytovať náhradu mzdy. Z oznámenia zo dňa 26.9.2017, ktoré Mestu Zlaté Moravce bolo doručené dňa 20.11.2017 vyplýva, že žalobkyňa oznámila zamestnávateľovi, že žalobkyňa za predložených platových podmienok nie je ochotná nastúpiť do práce, nesúhlasí so zmenou pracovného pomeru, t.j. podpísaním dodatku so zaradením do nižšej platovej triedy, nakoľko táto nezodpovedá dĺžke odpracovanej praxe a kvalifikáciám, ktorá je ku dňu podania 14 rokov a 315 dní, čomu zodpovedá minimálne 7. platová trieda, tak ako je v súčasnosti platný pracovný pomer. Zo žiadosti o prerokovanie výpovede na čl. 23 zo dňa 9.10.2017 vyplýva, že zamestnávateľ požiadal základnú organizáciu SLOVES o prerokovanie výpovede žalobkyne, pričom SLOVES prevzal túto žiadosť 11.10.2017. Zo zápisnice z prerokovania výpovede na čl. 24,25 vyplýva, že bola základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach prerokovaná výpoveď, ktorá bola daná podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP žalobkyňi, pričom základná organizácia SLOVES po prerokovaní predmetnej výpovede vyslovila súhlas s touto výpoveďou. Súd prvej inštancie ďalej uviedol v odôvodnení svojho rozhodnutia, že výpoveď ako aj prípadné odvolanie výpovede a súhlas s odvolaním výpovede musia byť zamestnancovi doručené do vlastných rúk, pretože ide o písomnosti týkajúce sa skončenia pracovného pomeru. Obdobne to platí pre tento druh písomnosti, ktoré doručuje zamestnanec zamestnávateľa. Zákonník práce uprednostňuje osobné, priame doručovania, a v prípade ak nie je osobné doručenie možné, písomnosť možno doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Ak je písomnosť zasielaná poštovým podnikom, tak zamestnávateľ ju podľa § 38 ods. 2 ZP zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá mu je známa a to ako doporučenú zásielku s doručenkou s poznámkou „do vlastných rúk“. R 34/1968: riadne doručenie výpovede podmieňuje jej platnosť a má význam z hľadiska dĺžky aj začiatku výpovednej doby i pre splnenie ďalšieho predpokladu platnosti výpovede ako aj napr. zachovanie lehoty podľa § 63 ods. 3 ZP. R58/68: právne účinky skončenia pracovného pomeru výpoveďou nastanú až od okamihu, keď sa výpoveď druhému účastníkovi pracovného pomeru doručila, z hľadiska dodržania 2 mesačnej lehoty podľa § 63 ods. 3 ZP rozhoduje deň keď sa písomná výpoveď doručila. Zamestnávateľ môže výpoveďou skončiť pracovný pomer len z dôvodov taxatívne uvedených v Zákonníku práce. Iný než v Zákonníku práce uvedený výpovedný dôvod nemôže použiť. Zamestnávateľ sa nemôže vopred platne vzdať použitia niektorého z výpovedných dôvodov, ani uzatvoriť dohodu so zamestnancom, že niektorý z výpovedných dôvodov voči zamestnancovi sa neuplatní. Ustanovenia zákonníka práce o výpovedných dôvodoch sú kogentné, preto ich nemožno meniť na základe dohody účastníkov pracovného pomeru. Platnosť výpovede nemožno viazať na splnenie podmienky. Výpovedný dôvod, ktorý uplatňuje zamestnávateľ, treba uviesť tak, aby bolo zrejmé, aký je skutočný dôvod výpovede. Nedostatočná konkretizácia výpovedného dôvodu môže ovplyvniť aj platnosť výpovede z dôvodu neurčitosti. Zákonník práce ustanovuje nielen povinnosť zamestnávateľa výpovedný dôvod skutkovo vymedziť, ale súčasne zakotvuje aj požiadavku na spôsob tohto vymedzenia. Je povinný výpovedný dôvod vymedziť tak, aby nebol zameniteľný s iným dôvodom. Výpovedný dôvod je skutkovo vymedzený vo výpovedi nezameniteľným spôsobom iba vtedy, ak sú vo výpovedi skutkové okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že vo svojom súhrne tvoria skutok nezameniteľný s inými skutkami. Skutkovo vymedzený výpovedný dôvod je dôvod, v ktorom sú uvedené okolnosti, ktoré ako celok možno subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát ustanovenia § 63 ods.1 Zákonníka práce. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania dospel k skutkovému a právnomu záveru, že žaloba v časti určenia, že výpoveď daná žalobkyňi zo dňa 12.10.2017 doručovaná na jej adresu 30.10.2017, ktorej pracovný pomer sa skončil 31.1.2018, je neplatná a že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom naďalej trvá, je dôvodná. V konaní bolo preukázané, že žalobkyňi zo strany žalovaného bola doručovaná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, pričom túto zásielku - výpoveď prevzala v mieste bydliska žalobkyne jej matka, ktorá skutočnosť bola osvedčená v konaní a žalovaný túto skutočnosť ani nenamietal. Vzhľadom na to, že písomnosti zo strany zamestnávateľa adresované zamestnancovi, čo sa týka vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru má povinnosť zamestnávateľ zasielať na poslednú známu adresu zamestnanca s doručenkou a poznámkou do „vlastných rúk“ a

ak túto prevzala iná osoba, než zamestnanec, nebola tým splnená povinnosť zamestnávateľa doručiť túto písomnosť. Poštovým podnikom doručená zásielka zamestnávateľa sa považuje za doručenú, ak zamestnanec zásielku prevezme (zamestnávateľovi sa vráti doručienka s podpisom zamestnanca a dňom jej prevzatia), zamestnanec výslovne odmietol zásielku prevziať, poštový podnik vráti zásielky zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú, - zamestnanec svojím konaním doručenie zásielky zmaril, ide napr. o prípad ak zamestnanec nenahlási zamestnávateľovi zmenu svojho trvalého pobytu a zamestnávateľ zašle výpoveď na poslednú známu adresu, pričom zásielka sa vráti späť s tým, že adresát sa odsťahoval, ide o marenie doručenia nesplnením povinnosti oznámiť zamestnávateľovi svoju novú adresu. V tomto prípade došlo zo strany žalovaného k pochybeniu a nesplneniu zákonných podmienok doručovania danej výpovede, nakoľko táto nebola adresovaná zamestnancovi - žalobkyňi s doručenkou s označením „do vlastných rúk“, pričom túto v čase jej neprítomnosti prevzala jej matka a nie samotná žalobkyňa. Ustanovenie § 38 ods.2 Zákonníka práce je striktné a v zmysle tohto ustanovenia mala byť predmetná listová zásielka označená do „vlastných rúk“ a vtedy by si ju mohla prevziať jedine žalobkyňa, jej matka len s jej súhlasom - splnomocnením. Neobstojí argumentácia zo strany žalovaného, ktorú uviedol vo svojom vyjadrení zo dňa 21.8.2018, že prevzatie výpovede mal potvrdiť právny zástupca žalobcu listom doručeným 8.11.2017, ktorého obsahom je aj vyjadrenie, že jej klientke mala byť listom č. 125/22740/2017 doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, t.j. z uvedeného obsahu listu malo jednoznačne vyplývať, že žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu potvrdil, že mu písomná výpoveď bola riadne doručená a s obsahom listu ako aj s výpovedným dôvodom bol uzročený. Predmetný list - oznámenie na čl. 21 spisu však iba preukazuje, že právna zástupkyňa sa vyjadrila, že predmetná výpoveď - list sa dostala do dispozičnej sféry žalovanej, vôbec sa tam neuvádza deň doručenia a takéto vyjadrenie - oznámenie právnej zástupkyne nemožno považovať za dôkaz, ktorým by bolo preukázané, že výpoveď bola doručená do vlastných rúk žalobkyňi a najmä, kedy došlo k doručeniu. Aby bola výpoveď platná, musia byť dodržané tri podmienky : musí byť písomná, doručená druhému účastníkovi pracovného pomeru (zamestnancovi do vlastných rúk) a vo výpovedi zamestnávateľa musí byť uvedený dôvod skončenia (dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť). V tomto prípade bolo preukázané listinnými dôkazmi ako vyjadreniami strán, že jedna z týchto podmienok nebola dodržaná a preto súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru založeného medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom pracovnou zmluvou zo dňa doručovaná listom žalovaného na adresu žalovanej dňa 30.10.2017, podľa ktorej sa skončil pracovný pomer 31.1.2018, je neplatná a zároveň určil, že pracovný pomer medzi zamestnancom - žalobcom a zamestnávateľom- žalovaným naďalej trvá. V priebehu pojednávania dňa 25.4.2019 vyzvala súd právna zástupkyňa žalobkyne, aby vyslovil právny názor ohľadne doručovania predmetnej výpovede, pričom súd zaujal stanovisko, že nedošlo k riadnemu doručovaniu výpovede do vlastných rúk a preto v ďalšom štádiu konania, potom ako boli oboznámené listinné dôkazy, súd nevykonával ďalšie dokazovanie, nakoľko to ani strany v konaní nenavrhli. Vzhľadom k tomu, že vo veci bolo rozhodnuté medzitémnym rozsudkom, súd rozhodol, že o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku konečnom, t.j. tým, ktorým rozhodne o celom uplatnenom procesnom nároku.

2. Proti medzitémnemu rozsudku súdu prvej inštancie podal odvolanie žalovaný dôvodiac s poukazom na ustanovenia § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP. Navrhol, aby odvolací súd vydal rozsudok, ktorým žalobu zo dňa 12.03.2018 v plnom rozsahu zamietal a určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil pre nemožnosť žalovaného prideľovať prácu žalobkyňi a zároveň, aby nárok na náhradu mzdy nepriznal. V dôvodoch svojho odvolania uviedol, že pracovnou zmluvou zo dňa 20.01.2003 bola žalobkyňa prijatá do pracovného pomeru na pozíciu „referent pre kultúru a šport“. Uvedená pracovná pozícia zanikla na základe Rozhodnutia žalovaného formou organizačnej zmeny a teda sa v súčasnej organizačnej štruktúre nenachádza a zároveň zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať a prideľovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy. Takúto nemožnosť možno považovať za absolútnu (R 28/1995). Žalovaný, tak ako už uviedol vo svojich predchádzajúcich vyjadreniach, vydal dňa 11.09.2017 Rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou bolo vytvorených 6 pracovných pozícií na viacerých oddeleniach mestského úradu, z toho - 5 pracovných pozícií na obdobie 9 mesiacov a to na základe projektu „praxou k zamestnaniu“, - 1 pracovnú pozíciu pre žalobkyňu na časovo neohraničené obdobie s názvom „referent registratúrneho strediska“. Žalovaný v snahe a v záujme prideľovať žalobkyňi prácu, ponúkol túto pozíciu žalobkyňi a to listom č. 125/21451/2017 zo dňa 12.9.2017, ktorý žalobkyňa prevzala dňa 18.9.2017. Žalovaný vzhľadom na to, že vytvoril pracovnú pozíciu „referent registratúrneho strediska“, pričom mu to ani Zákonník práce, ani iný právny predpis neurčuje, uvádza, že táto bola žalobkyňou odmietnutá pre zaradenie do inej platovej triedy. Zaradenie do

platovej triedy však musí zamestnávateľ urobiť v súlade s príslušnými právnymi predpismi. Odhliadnuc od toho, bola navrhnutá výška platu taká, ako si sama žalobkyňa navrhla a chcela mať. Žalovaný tu poukazuje na ústretovosť vo vzťahu k žalobkyňi - vytvoril nové pracovné miesto s platom, ponúkol ho, určil nadštandardnú výšku platu. Nakoľko zo strany žalobkyne došlo k neprijatiu ponuky inej vhodnej práce, teda odmietla novovytvorenú pracovnú pozíciu s názvom „referent registratúrneho strediska“, stala sa s poukazom na právoplatne zaniknuté pracovné miesto s názvom „referent pre kultúru a šport“ nadbytočnou. I napriek tomu, že podľa tvrdenia žalobkyne nebola splnená podmienka doručenia výpovede „do vlastných rúk“, žalovaný uvádza, že tak ako je uvedené, v literatúre Zo súdnej praxe 4/2000 str. 79 vyplýva, že okolnosť, že zásielku obsahujúcu písomnosť zamestnávateľa týkajúcu sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmiern a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcej z pracovnej zmluvy, zamestnávateľ odovzdal pošte na doručenie zamestnancovi neobsahuje doručenkú alebo poznámku "do vlastných rúk", prípadne že na zásielke je uvedená iná než posledná adresa zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa, nemá za následok neúčinnosť doručenia písomnosti zamestnancovi. Uvedené prevzatie potvrdila aj sama žalobkyňa listom zo dňa 29.1.2018, ktorý sa v spise nachádza a v ktorom uviedla, že dňa 30.10.2017 dostala výpoveď. Nie je možné stotožniť sa s odôvodnením súdu, ktorý uviedol, že výpoveď sa dostala do dispozičnej sféry žalobkyne. Je zrejme, že žalobkyňa uvedenú výpoveď obdržala, toto bolo potvrdené aj PZ žalobkyne, aj samotnou žalobkyňou. Teda došlo k preukázateľnému doručeniu výpovede, nakoľko v čase jej doručovania bola žalobkyňa pravdepodobne v zahraničí, v Rakúsku, kde vykonávala prácu ako opatrovateľka, teda povinnosť doručenia akejkoľvek písomnosti bola v tom čase pre žalovaného podstatne sťažená. Zároveň nie je možné súhlasiť s výrokom, že pracovný pomer naďalej trvá. Pôvodné pracovné miesto žalobkyne právoplatne zaniklo. Ani sama žalobkyňa túto skutočnosť nenamietala. Bolo jej umožnené vykonávať prácu „referenta“, tak ako on sám požadoval (aj s platom, ktorý on sám požadoval), no i napriek tomu, žiadna práca pre zamestnávateľa vykonávaná nebola. Na základe uvedeného, najmä vzhľadom na nemožnosť žalobcu naďalej zamestnávať, žalovaný žiada, aby príslušný súd určil, že pracovný pomer skončil.

3. Žalobkyňa sa vyjadrila k podanému odvolaniu žalovaného. Navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil a priznal jej náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. Vo vyjadrení uviedla, že považuje rozhodnutie súdu prvej inštancie za vecne správne a vydané v súlade so zákonom, nakoľko sa v plnom rozsahu pridrižiava dôsledne vykonaného dokazovania, ale predovšetkým v správnej aplikácii Zákonníka práce. Poukázala na to, že súd prvej inštancie správne posúdil vec, keď rozhodol na základe dostatočných dôkazov, a to predovšetkým v posúdení základného dôvodu neplatnosti výpovede žalobkyne, na ktoré bolo v žalobe poukazované a to, že jej nebola doručená výpoveď do vlastných rúk, ako striktné ukladá ZP § 38 (doručovanie). V danom prípade Zákonníka práce nepripúšťa žiadnu výnimku z doručovania, ako sa to snaží naznačiť zástupkyňa žalovaného a neobstojí ani tá skutočnosť, že výpoveď sa dostala do dispozičnej sféry žalobkyne! Zákon ukladá povinnosť zamestnávateľovi doručovať písomnosti súvisiace so vznikom, zmenou a zánikom PP do „vlastných rúk“, čo v danom prípade splnené nebolo. Tvrdenia, kde sa v čase doručovania žalobkyňa nachádzala a to vraj sťažovalo žalovanému niečo doručovať, sú irelevantné, nakoľko tak, ako uvádza aj súd prvej inštancie, pokiaľ by žalovaný adresoval predmetnú zásielku v súlade so zákonom a označením „do vlastných rúk“, táto by bola uložená na pošte v úložnej lehote a jej márnym uplynutím, by sa výpoveď považovala za riadne doručenú - fikcia doručenia, a vtedy by nebolo možné poukazovať na neplatnosť výpovede podľa § 38 ZP. Teda samotný žalovaný, nielen že porušil zákonom stanovenú povinnosť doručovania, ale sám sa pripravil aj o možnosť uplatnenia fikcie doručenia, nakoľko pokiaľ by bola zásielka správne označená, túto by mohla prevziať jedine žalobkyňa, príp. ňou splnomocnená osoba, čo splnené nebolo! Nakoľko tento fakt nemožno spochybniť ani zameniť, takéto odvolanie žalovaného v tejto veci nemá právny význam a je zbytočné ďalej súdne konanie predlžovať.

4. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok, ďalej aj ako „CSP“) po zistení, že odvolanie bolo podané oprávnenou stranou v zákonom stanovenej lehote na podanie odvolania (§ 359 CSP § 362 ods. 1 CSP) a zistení, že spĺňa náležitosti § 363 CSP, prejednal odvolanie bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP) za splnenie povinnosti ustanovenej v ustanovení § 219 ods. 3 CSP a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné, preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správne podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

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

6. Podľa § 387 ods.2 CSP ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

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

8. Podľa § 38 ods.1 Zákonníka práce písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

9. Podľa § 38 ods.2 Zákonníka práce písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk".

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

11. Podľa § 38 ods.5 Zákonníka práce pri doručovaní písomností poštovým podnikom musia byť splnené podmienky podľa osobitného predpisu.

12. Ustanovenie § 61 Zákonníka práce stanovuje všeobecné podmienky platnosti výpovede ako jednostranného právneho úkonu, ktorým možno skončiť pracovný pomer uplynutím výpovednej doby. Pracovný pomer skončený výpoveďou zanikne uplynutím posledného dňa výpovednej doby. Doručenie výpovede druhému účastníkovi je nevyhnutné aj z hľadiska podstaty jednostranného právneho úkonu, ktorý nevyvoláva žiadne právne účinky, pokiaľ sa nedostane do dispozičnej právomoci druhého účastníka, ktorému je adresovaný. Výpoveď zo strany zamestnávateľa musí byť doručená zamestnancovi do vlastných rúk. Doručovanie sa bežne realizuje na pracovisku zamestnanca, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý alebo prostredníctvom pošty formou doporučenej zásielky. Na platnosť výpovede musia byť splnené určité hmotnoprávne podmienky, ku ktorým patrí tiež doručenie výpovede druhému účastníkovi. Teda hmotnoprávnou podmienkou platnej výpovede okrem platného prejavu vôle smerujúceho k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou je aj doručenie písomného prejavu druhému účastníkovi. Z hľadiska platnosti výpovede treba vychádzať z toho, že právne účinky výpovede nastanú dňom, keď sa písomná výpoveď doručila druhému účastníkovi.

13. Zákonník práce koncipuje spôsob doručovania písomností v pracovnoprávných vzťahoch na báze skutočného doručenia a na báze fikcie doručenia. Do vlastných rúk musia byť zamestnancovi doručené písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúce z pracovnej zmluvy a písomnosti týkajúce sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Ustanovenie § 38 Zákonníka práce sa z hľadiska vecnej pôsobnosti vzťahuje len na písomné právne úkony alebo na písomné faktické úkony. Takéto písomnosti je zamestnávateľ povinný doručiť zamestnancovi na pracovisku, v byte zamestnanca, resp. v bydlisku zamestnanca alebo kdekoľvek inde, kde bude zamestnanec zastihnutý. Ak takéto doručenie nie je možné, písomnosť je možné doručiť aj poštovým podnikom ako doporučenú zásielku určenú do vlastných rúk. V takom prípade zamestnávateľ zasiela písomnosti doručované poštovým podnikom na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa. Zásielku posiela na poslednú adresu, ktorá mu je známa ako doporučenú zásielku s doručenkou a s poznámkou „do vlastných rúk“. Zamestnanec teda doručuje

zamestnávateľovi písomnosti na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku doručovanú poštovým podnikom, ak ide o písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny alebo zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny alebo zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Povinnosť zamestnávateľa doručiť zásielku do vlastných rúk nie je splnená, ak je písomnosť doručená inému než zamestnancovi. Doručenie písomnosti určenej „do vlastných rúk“ inej osobe než adresátovi je neplatné. Ak písomnosť nie je možné doručiť, pretože adresát (zamestnanec) nebol zastihnutý na doručovanej adrese, v takom prípade sa postupuje podľa poštových podmienok, a poštový doručovateľ zanechá v domovej listovej schránke písomné oznámenie o uložení zásielky na pošte. Po predložení zanechaného oznámenia a preukázaní totožnosti si ju adresát môže vyzdvihnúť na pošte počas plynutia odbernej lehoty, ktorá je 18 dní, do ktorej sa nezapočítava deň oznámenia o uložení písomnosti na pošte. Ak nebola písomnosť v tejto lehote vyzdvihnutá, poštový podnik ju vráti odosielajúcemu zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú. Deň, v ktorý pošta vrátila zamestnávateľovi písomnosť ako nedoručiteľnú, sa považuje za deň doručenia (fikcia). Povinnosť zamestnávateľa alebo takisto povinnosť zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, ak adresát písomnosť prevezme alebo ak poštový podnik vrátil odosielateľovi zásielku ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím adresáta. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak adresát odmietne prijať doručovanú písomnosť. Ak sa písomnosti doručujú prostredníctvom poštového podniku, musia byť splnené aj podmienky podľa osobitného právneho predpisu, ako je napríklad uloženie zásielky na úložnom mieste v prípade, keď sa nepodarí písomnosť doručiť do vlastných rúk. Doručenie písomnosti zamestnancovi v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. Okolnosť, že zásielku obsahujúcu písomnosť zamestnávateľa týkajúcu sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmiern a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy zamestnávateľ odovzdal pošte na doručenie zamestnancovi a neobsahuje doručenkou alebo poznámku "do vlastných rúk", prípadne že na zásielke je uvedená iná než posledná adresa zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa, nemá za následok neúčinnosť doručenia písomnosti zamestnancovi, ak zamestnanec napriek týmto nedostatkom písomnosť prevzal od pošty. Ak zásielku s takouto písomnosťou doručovanou zamestnancovi „do vlastných rúk“ prevzala iná osoba než zamestnanec, nebola tým splnená povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť, a to ani v prípade, že zásielka bola zamestnancovi dodatočne inou osobou odovzdaná.

14. V danej právnej veci sa žalobkyňa žalobou zo dňa 12.03.2018 domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného ako zamestnávateľa zo dňa 12.10.2017 (doručovanej žalobkyňi na jej adresu dňa 30.10.2017), ako aj náhrady mzdy v súvislosti s neplatne skončeným pracovným pomerom. Dôvodila pochybnosťami o naplnení hmotnoprávných podmienok výpovede podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce. Uviedla, že listom zo dňa 29.01.2018 oznámila žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával podľa platnej pracovnej zmluvy, čo však žalovaný ako zamestnávateľ nerešpektuje, napriek predchádzajúcemu súdnemu konaniu vedenému na Okresnom súde Nitra pod sp.zn.19C/171/2011, v ktorom bolo právoplatne určené, že predchádzajúca výpoveď daná žalobkyňi zo strany žalovaného je neplatná a pracovný pomer trvá. Žalovaný od 19.04.2016 túto skutočnosť nerešpektuje, žalobkyňi prácu neprideľuje, čím vzniká prekážka na strane žalovaného ako zamestnávateľa pri plnení pracovných úloh žalobkyne. Dôvodila tiež tým, že na platnosť predmetnej výpovede nebola splnená hmotnoprávna podmienka a to doručenie výpovede žalobkyňi zákonným spôsobom v súlade s ustanovením § 38 Zákonníka práce, keďže táto nebola adresovaná doručenkou s označením „do vlastných rúk“, pričom výpoveď v čase neprítomnosti žalobkyne prevzala matka žalobkyne, teda nie samotná žalobkyňa. Žalobkyňa pripojila k žalobe listinné dôkazy - písomnú výpoveď danú žalobkyňi zo strany žalovaného ako zamestnávateľa zo dňa 12.10.2017,- fotokópiu listovej doporučenej zásielky (obálky), - písomné oznámenie žalobkyne zo dňa 29.01.2018 adresované žalovanému, že považuje výpoveď za neplatnú a že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa platnej pracovnej zmluvy. Žalobkyňa v písomnom podaní zo dňa 12.06.2018 oznámila súdu, že žalovaný má na svojej internetovej stránke zverejnenú organizačnú štruktúru, kde sa do 31.03.2018, ako aj od 01.04.2018 nachádza voľné pracovné miesto - referát registratúrneho strediska, teda doposiaľ nedošlo k zániku voľného pracovného miesta, na základe uvedeného aj samotný dôvod dania výpovede „z nadbytočnosti“ je neplatný, keďže neboli splnené zákonné podmienky platnosti danej výpovede. Žalobkyňa k tomuto vyjadreniu pripojila organizačnú štruktúru žalovaného platnú od 01.10.2017 a od 01.04.2018. Žalobkyňa na nariadenom pojednávaní dňa 25.04.2019 trvala na dôvodoch podanej žaloby, ďalej uviedla, že nie je pravdou tvrdenie žalovaného, že žalobkyňa mala odmietnuť pracovné miesto, ktoré jej bolo ponúknuté, uvedená situácia a dôvody

odmietnutia boli riešené v konaní vedenom na Okresnom súde Nitra pod sp.zn.19C/171/2011, v ktorom konaní bolo rozhodnuté čiastočným rozsudkom č. k. 19C/171/2011-381 zo dňa 29.09.2014, v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/510/2015-426 zo dňa 04.02.2016, právoplatne dňa 19.06.2016, že výpoveď daná žalovaným žalobkyni zo dňa 18.03.2011 je neplatná a o nároku žalobkyne na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru bude rozhodnuté v končenom rozhodnutí. Žalovaný žalobkyni neposkytuje ani prácu, ani mzdu. Žalobkyňa bola podľa platne uzatvorenej pracovnej zmluvy prijatá na miesto referenta, mohla pracovať na akejkoľvek pozícii referenta až do súčasnosti. Tým vznikli prekážky na strane žalovaného ako zamestnávateľa a bolo jeho povinnosťou poskytovať žalobkyni náhradu mzdy. Funkčný plat žalobkyne bol v roku 2011 minimálne vo výške 624 Eur. Žalovaný ponúkol žalobkyni pôvodne funkčný plat len vo výške 464,90 eur a v rámci prerokovávaní podmienok prijatia danej pracovnej pozície poslednú výšku platu dal až ako tretiu alternatívu, pričom nerešpektoval platne uzatvorenú pracovnú zmluvu so zaradením do príslušnej platovej triedy. Doplatenie mzdy v požadovanej výške, akú by dosahovala v roku 2017 formou osobného príplatku nebolo možné akceptovať, nakoľko táto zložka mzdy nie je nárokovateľnou mzdou a zo strany zamestnávateľa mohla byť kedykoľvek odňatá. Nie je pravdou tvrdenie žalovaného, že žalovaný žalobkyni ponúkol plat, ktorý požadovala, lebo žalobkyňa požadovala prijatie v súlade s pracovnou zmluvou, podľa ktorej bola zaradená do 7. platovej triedy a správaním žalovaného došlo k tomu, že žalobkyňu nepriamo nútil k zmene pracovných podmienok. Žalobkyňa neodmietla ponúknuté pracovné miesto, toto mala záujem prijať tak, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve. Žalobkyňa predložila súdu originál listovej zásielky (výpovede), oznámenie o výške a zložení funkčného platu k 01.10.2017.

15. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe zo dňa 25.04.2018 navrhol žalobu žalobkyne zamietnuť ako nedôvodnú dôvodiť tým, že pracovnou zmluvou zo dňa 20.01.2003 bola žalobkyňa prijatá do pracovného pomeru na pozíciu „referent pre kultúru a šport“. Uvedená pracovná pozícia zanikla na základe rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene, účinnej od 14.03.2011. Výpoveď zo dňa 18.03.2011 daná zo strany žalovaného žalobkyni z dôvodu nadbytočnosti bola určená za neplatnú v konaní vedenom na Okresnom súde v Nitre pod sp. zn. 19C/171/2011 rozsudkom súdu č. k. 19C/171/2011-381 zo dňa 29.09.2014, v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 8Co/510/2015-426 zo dňa 04.02.2016, právoplatne dňa 19.04.2016. Pracovná pozícia žalovanej však zanikla na základe organizačnej zmeny žalovaného a v organizačnej štruktúre žalovaného sa nenachádza, preto nie je možné pridelovať žalovanej prácu podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný dňa 11.09.2017 vydal Rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou bola účinné od 01.10.2017 vytvorená tiež pracovná pozícia pre žalobkyňu „referent registratúrneho strediska“ na oddelení vnútornej správy a služieb občanom, so zaradením do príslušnej platovej triedy v súlade s § 5 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v súlade s katalógom pracovných činností podľa Nar. vl. č. 341/2004 Z. z. ktorým sa stanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a ponúkol ho žalobkyni listom zo dňa 12.09.2017, ktorý žalobkyňa prevzala dňa 18.09.2017. Napriek tomu, že žalobkyňa mala byť vzhľadom na vytvorené pracovné miesto zaradená do 5. platovej triedy, žalovaný ponúkol žalobkyni plat zodpovedajúci 7. platovej triede, na ktorom žalobkyňa trvala, teda plat 729.50 eur. Rozdiel medzi požadovanou mzdou zodpovedajúcou vyššej platovej triede a mzdou určenou podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Nar. vl. č. 341/2004 Z. z. ktorým sa stanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme, teda zákonom stanovenou výškou, žalovaný „dorovnal“ osobným príplatkom vo výške 262,60 eur. Žalobkyňa ponuku žalovaného odmietla listom zo dňa 27.09.2017 pre možnú zmenu pracovných podmienok spočívajúcich vo výške funkčného platu z dôvodu, že osobný príplatok je nenárokovateľná časť platu, ktorú môže zamestnávateľ kedykoľvek aj bez súhlasu zamestnanca upravovať. Osobný príplatok bol upravený a navýšený na základe požiadavky žalobkyne na osobnom stretnutí dňa 25.09.2017, kde vyslovila požiadavku na plat vo výške 729,18 eur Na základe vyššie uvedenej ponuky vhodnej práce pre žalobkyňu a následného odmietnutia tejto ponuky, postupoval podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, teda ukončil pracovný pomer so žalobkyňou z dôvodu nadbytočnosti, pričom žalovaný nemá možnosť naďalej žalobkyňu zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas. Žalovaný prerokoval výpoveď danú žalobkyni so Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach a zaslal výpoveď žalobkyni, ktorá výpoveď bola prevzatá dňa 30.10.2017. Žalovaný s poukazom na tvrdenie žalobkyne, že nebola splnená podmienka doručenia výpovede „do vlastných rúk“ poukázal na literatúru Zo súdnej praxe 4/2000 str. 79, podľa ktorej okolnosť, že zásielku obsahujúcu písomnosť zamestnávateľa týkajúcu sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmien a

zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, zamestnávateľ odovzdal pošte na doručenie zamestnancovi neobsahuje doručenkou alebo poznámku „do vlastných rúk“, prípadne že na zásielke je uvedená iná než posledná adresa zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa, nemá za následok neúčinnosť doručenia písomnosti zamestnancovi. Žalovaný tvrdil, že prevzatie výpovede potvrdila právna zástupkyňa žalobkyne listom zo dňa 08.11.2017. Žalovaný ako dôkazy preukazujúce jeho tvrdenia pripojil k písomnému vyjadreniu k žalobe - Rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 11.09.2017, - organizačnú štruktúru žalovaného platnú od 01.10.2017, - ponuku pracovného miesta zo dňa 12.09.2017 zo strany žalovaného žalobkyne spolu s doručenkou od žalobkyne zo dňa 18.09.2017, - pracovnú náplň žalobkyne, - oznámenie žalobcu o výške a zložení funkčného platu pre žalobkyňu k 01.10.2017, - písomné oznámenie žalobkyne adresované a doručené žalovanému dňa 08.11.2017, v ktorom oznámila, že pracovné miesto „referent pre kultúru a šport“ sa nenachádza v platnej organizačnej štruktúre žalovaného, bolo zrušené organizačnou zmenou zo dňa 11.03.2011, nemožno žalobkyne zo strany žalovaného pridelovať prácu na už zrušenej pozícii a teda podľa § 142 Zákonníka práce vzniká prekážka na strane zamestnávateľa a je jeho povinnosťou poskytnúť jej náhradu mzdy, - písomné oznámenie žalobkyne adresované a doručené žalovanému dňa 20.11.2017, v ktorom oznámila žalovanému ohľadne jeho ponuky pracovného miesta a návrhu platového dekrétu zo dňa 25.09.2017, že nesúhlasí so zmenou pracovného pomeru, t.j. podpísaním dodatku so zaradením do nižšej platovej triedy, nakoľko táto nezodpovedá ani dĺžke odpracovanej praxe a kvalifikácii, ktorá je k 27.09.2017 14 rokov a 315 dní, čomu zodpovedá minimálne 7. platová trieda, tak ako je v súčasnosti platný pracovný pomer, ponúknutú 5. platovú triedu mala na začiatku uzatvoreného pracovného pomeru a nie skoro po 15 rokoch dosahovanej praxe. Navrhovaný platový dekrét zo dňa 25.09.2017 nebol upravený tak, ako bola požiadavka na osobnom stretnutí a hoci bola dorovnaná výška „osobným príplatkom“ na mzdu, na ktorú by mala aktuálne nárok, osobný príplatok je nenárokovateľný a môže byť kedykoľvek aj bez súhlasu zamestnanca upravovaný, - žiadosť žalovaného adresovanú ZO SLOVES pri MsÚ v Zlatých Moravciach o prerokovanie výpovede podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 09.10.2017, - zápisnicu z prerokovania výpovede podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce ZO SLOVES pri MsÚ v Zlatých Moravciach zo dňa 11.10.2017. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 23.08.2018 k vyjadreniu žalobkyne trval na zamietnutí žaloby z dôvodov uvedených vo svojom skoršom vyjadrení k žalobe. Žalovaný na nariadenom pojednávaní dňa 25.04.2019 trval na dôvodoch zamietnutia žaloby v súlade so svojimi písomnými vyjadreniami.

16. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, ako aj obsahu spisu došiel k záveru, že súd prvej inštancie zistil skutkový stav v rozsahu potrebnom pre vyhlásenie rozsudku, na základe vykonaných dôkazov došiel k správnym skutkovým zisteniam a vec správne právne posúdil. Pretože odvolací súd preberá v celom rozsahu súdom prvej inštancie zistený skutkový stav, ktorý vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na rozhodnutie v danej veci, výsledky dokazovania správne vyhodnotil a došiel k správnym skutkovým záverom, pokiaľ ide o skutočnosti právne rozhodné pre posúdenie žalobkyňou uplatneného nároku, odvolací súd sa zároveň v celom rozsahu stotožňuje aj s právnymi názormi súdu prvej inštancie vo veci a s poukazom na ustanovenie § 387 ods. 2 CSP odkazuje na správne odôvodnenie písomného vyhotovenia rozsudku. Odvolací súd nevidel dôvody, pre ktoré by sa mal od záverov súdu prvej inštancie odchýliť.

17. Žalovaný podal odvolanie voči rozhodnutiu súdu prvej inštancie z dôvodov uvedených v ustanovení § 365 ods.1 písm. f) a h) CSP.

18. Súdne rozhodnutie trpí skutkovými vadami, ak bol nesprávne vytvorený jeho skutkový základ. Táto nesprávnosť môže byť spôsobená chybným vyhodnotením návrhov na vykonanie dôkazov, nesprávnym vyhodnotením vykonaných dôkazov, alebo predpokladom „dotvorenia“ skutkového stavu ďalšími prípustnými prostriedkami procesnej obrany, či prostriedkami procesného útoku.

19. Nesprávne právne posúdenie veci predstavuje právnu vadu rozhodnutia. Tento odvolací dôvod je naplnený v prípade, keď na zistený skutkový stav súd - neaplikoval príslušnú právnu normu, t.j. úplne opomenul aplikovať príslušnú právnu normu, - aplikoval nesprávnu právnu normu, t.j. namiesto príslušnej právnej normy aplikoval normu inú, - obsah správnej právnej normy nesprávne interpretoval, alebo - správne zvolenú a správne interpretovanú právnu normu nesprávne aplikoval.

20. Súd prvej inštancie v danej právnej veci v otázke skutkového a právneho posúdenia veci spornej otázky neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 12.10.2017 (danou

žalovaným ako zamestnávateľom žalobkyni ako zamestnancovi) pre neplatnosť doručenia výpovede (ktorá je predmetom odvolacieho konania), keď na platnosť výpovede musia byť splnené hmotnoprávne podmienky, ku ktorým patrí tiež doručenie výpovede druhému účastníkovi, za stavu, že výpoveď žalovaného adresovaná žalobkyni bola doručovaná poštovým podnikom na adresu žalobkyne ako doporučená zásielka s doručenkou, avšak bez poznámky „do vlastných rúk“, ktorú výpoveď prevzala od poštového podniku dňa 30.10.2017 matkou žalobkyne, teda nie žalobkyňa, zaujal právny názor s poukazom na ustanovenie § 38 ods.1,2,4,5 Zákonníka práce, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 12.10.2017 je neplatné a pracovný pomer trvá s poukazom na nesporne preukázanú skutočnosť, že žalovaný nepreukázal platné a účinné doručenie výpovede žalobkyni, keď bolo na žalovanom v tomto smere dôkazné bremeno, ktoré neunesol. Súd prvej inštancie dôvodil tým, že v konaní bolo preukázané, že žalobkyni bola zo strany žalovaného doručovaná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, pričom túto zásielku - výpoveď prevzala v mieste bydliska žalobkyne matka žalobkyne, ktorá skutočnosť bola osvedčená v konaní a žalovaný túto skutočnosť ani nenamietal. Vzhľadom na to, že písomnosti zo strany zamestnávateľa adresované zamestnancovi, čo sa týka vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru má povinnosť zamestnávateľ zasielať na poslednú známu adresu zamestnanca s doručenkou a poznámkou do „vlastných rúk“ a ak túto prevzala iná osoba, než zamestnanec, nebola tým splnená povinnosť zamestnávateľa doručiť túto písomnosť. V tomto prípade došlo zo strany žalovaného k pochybeniu a nesplneniu zákonných podmienok doručovania danej výpovede, nakoľko táto nebola adresovaná zamestnancovi - žalobkyni s doručenkou s označením „do vlastných rúk“, pričom túto v čase jej neprítomnosti prevzala matka žalobkyne a nie samotná žalobkyňa. Ustanovenie § 38 ods.2 Zákonníka práce je striktné a v zmysle tohto ustanovenia mala byť predmetná listová zásielka označená do „vlastných rúk“ a vtedy by si ju mohla prevziať jedine žalobkyňa, matka žalobkyne len s jej súhlasom - splnomocnením. Neobstojí argumentácia zo strany žalovaného, ktorú uviedol vo svojom vyjadrení zo dňa 21.8.2018, že prevzatie výpovede mala potvrdiť právna zástupkyňa žalobkyne listom doručeným 8.11.2017, ktorého obsahom je aj vyjadrenie, že jej klientke bola listom č. 125/22740/2017 doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t.j. z uvedeného obsahu listu malo jednoznačne vyplývať, že žalobkyňa prostredníctvom svojej právnej zástupkyne potvrdila, že jej písomná výpoveď bola riadne doručená a s obsahom listu ako aj s výpovedným dôvodom bola uzrozumená. Predmetný list - oznámenie na čl. 21 spisu však iba preukazuje, že právna zástupkyňa sa vyjadрила, že predmetná výpoveď (list) sa dostala do dispozičnej sféry žalovanej, vôbec sa tam neuvádza deň doručenia a takéto vyjadrenie - oznámenie právnej zástupkyne nemožno považovať za dôkaz, ktorým by bolo preukázané, že výpoveď bola doručená do vlastných rúk žalobkyni a najmä, kedy došlo k doručeniu. Aby bola výpoveď platná, musia byť dodržané tri podmienky: musí byť písomná, doručená druhému účastníkovi pracovného pomeru (zamestnancovi do vlastných rúk) a vo výpovedi zamestnávateľa musí byť uvedený dôvod skončenia (dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť). V tomto prípade bolo preukázané listinnými dôkazmi, ako aj vyjadreniami strán, že jedna z týchto podmienok nebola dodržaná a preto súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru založeného medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom pracovnou zmluvou doručovaná listom žalovaného na adresu žalovanej dňa 30.10.2017, podľa ktorej sa skončil pracovný pomer 31.1.2018, je neplatná a zároveň určil, že pracovný pomer medzi zamestnancom - žalobcom a zamestnávateľom - žalovaným naďalej trvá.

21. Dôkazným bremenom v spojitosti s dôkaznou povinnosťou sa rozumie zodpovednosť strany sporu za výsledok sporu, ktorý závisí od zistení z navrhnutých a vykonaných dôkazov. Procesnoprávnym následkom neunesenia dôkazného bremena stranou sporu je jej neúspech v spore. Pod vyhodnotením dôkazov je treba rozumieť aj zhodnotenie absencie dôkazov vedúcej k neuneseniu dôkazného bremena. Ak súd rozhoduje v situácii dôkaznej núdze, dopad, neúspech sa pričíta strane sporu, na ktorej leží podľa predpisov hmotného práva dôkazné bremeno, zodpovednosť za preukázanie skutočností významných z hľadiska hmotného práva. Rozsah dôkazného bremena, teda okruh skutočností, ktoré musí strana sporu preukázať, zásadne určuje hmotnoprávna norma, ktorá je na sporný vzťah aplikovaná. Z nej potom vyplýva i to, kto je nositeľom dôkazného bremena, teda ktorá strana sporu je povinná stanovený okruh skutočností preukázať.

22. Na zdôraznenie správnosti záverov (skutkových a právnych) prijatých súdom prvej inštancie a s prihliadnutím na odvolacie námietky žalovaného odvolací súd uvádza, že v danej právnej veci (v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa a 12.10.2017) bolo na základe vykonaného dokazovania nesporne preukázané, že žalovaný ako zamestnávateľ v spore neunesol dôkazné bremeno v otázke doručenia výpovede žalobkyni ako zamestnancovi, keďže v prípade súdneho

sporu doručenie tejto písomnosti zamestnancovi preukazuje zamestnávateľ. V konaní bolo nesporne preukázané, že výpoveď žalovaného adresovaná žalobkyni bola doručovaná poštovým podnikom na adresu žalobkyne ako doporučená zásielka s doručenkou, avšak bez poznámky „do vlastných rúk“, ktorú výpoveď prevzala od poštového podniku dňa 30.10.2017 matkou žalobkyne. Teda výpoveď od poštového podniku neprevzala žalobkyňa. Odvolací súd zhodne ako súd prvej inštancie dospel k tomu právnomu záveru, že ak potom zásielku s takouto písomnosťou (výpoveďou) doručovanou žalobkyni ako zamestnancovi žalovaného „do vlastných rúk“ na adresu žalobkyne prevzala iná osoba než žalobkyňa ako zamestnanec žalovaného, t.j. matka žalobkyne, nebola tým splnená povinnosť žalovaného ako zamestnávateľa doručiť písomnosť, a to ani v prípade, že by zásielka (výpoveď) bola žalobkyni ako zamestnancovi žalovaného dodatočne inou osobou, matkou žalobkyne odovzdaná. Teda pokiaľ žalobkyňa predmetnú výpoveď od poštového podniku neprevzala a výpoveď prevzala od poštového podniku matka žalobkyne, táto skutočnosť mala za následok neúčinnosť doručenia výpovede žalobkyni ako zamestnancovi žalovaného. V konaní nebolo sporné, že výpoveď od poštového podniku neprevzala žalobkyňa a táto skutočnosť je vo veci rozhodujúca. Odvolací súd ďalej uvádza, že na platnosť výpovede musia byť splnené určité hmotnoprávne podmienky, ku ktorým patrí tiež doručenie výpovede druhému účastníkovi. Teda hmotnoprávnou podmienkou platnej výpovede okrem platného prejavu vôle smerujúceho k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou je aj doručenie písomného prejavu druhému účastníkovi. Z hľadiska platnosti výpovede treba vychádzať z toho, že právne účinky výpovede nastanú dňom, keď sa písomná výpoveď doručila druhému účastníkovi.

23. Z vyššie uvedených podstatných dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správny podľa § 387 ods. 1, 2 CSP.

24. Žalovaný v odvolacom petite navrhol, aby odvolací súd vydal rozsudok, ktorým žalobu zo dňa 12.03.2018 v plnom rozsahu zamietla a určí, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil pre nemožnosť žalovaného prideľovať prácu žalobkyni a zároveň, aby nárok na náhradu mzdy nepriznal.

25. Podľa § 372 CSP v odvolacom konaní nemožno uplatniť práva voči žalobcovi vzájomnou žalobou.

26. Žalovaný v odvolacom konaní a v odvolacom petite uplatnil svoje práva voči žalobkyni vzájomnou žalobou, keďže okrem iného v odvolacom petite navrhol, aby odvolací súd určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným skončil pre nemožnosť žalovaného prideľovať prácu žalobkyni. Z obsahu spisu vyplýva, že žalovaný pred súdom prvej inštancie predmetnú vzájomnú žalobu neuplatnil. Odvolací súd v súlade s vyššie citovaným zákonným ustanovením CSP nepripustil v odvolacom konaní predmetnú vzájomnú žalobu žalovaného, keďže v odvolacom konaní nemožno uplatniť práva voči žalobkyni vzájomnou žalobou.

27. Odvolací súd dodáva, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené sporovou stranou, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami sporu. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu (prvostupňového, ale aj odvolacieho), ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 3. júla 2003 sp. zn. IV. ÚS 115/2003). Judikatúra EŠLP nevyžaduje, aby na každý argument strany (účastníka) bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Odvolací súd v danej právnej veci dospel k záveru, že súd prvej inštancie sa pri rozhodovaní v danej právnej veci riadil vyššie uvedenými zásadami právneho štátu. Právo na spravodlivý proces vyžaduje, aby rozhodnutia súdu boli zdôvodnené a presvedčivé. Prihliadajúc na vyššie uvedené odvolací súd dospel k záveru, že napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie spĺňa vyššie uvedené kritériá pre odôvodňovanie rozsudku v zmysle § 220 CSP a preto ho možno považovať z pohľadu vyššie uvedeného za preskúmateľné v takej miere, že nedošlo k porušeniu práva strán sporu na spravodlivý proces, keď súd prvej inštancie dal odpoveď na tie otázky nastolené sporovými stranami, ktoré mali pre vec podstatný význam, ktorá odpoveď dostatočne objasňuje skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby súd zachádzal do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami sporu, teda obsahuje stručné a jasné objasnenie skutkového a právneho základu súdneho rozhodnutia, teda odôvodnenie dáva jasne a zrozumiteľne odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany.

28. Odvolací súd s poukazom na odvolacie dôvody odvolateľa v podanom odvolaní ďalej dospel k záveru, že súd prvej inštancie vyhodnotil všetky vykonané dôkazy jednotlivo, ako aj v ich vzájomnej súvislosti, prihliadol na všetko, čo vyšlo v konaní najavo v súlade s ustanoveniami § 191 CSP. Odvolací dospel k záveru, že v danej právnej veci doposiaľ vykonaným dokazovaním boli preukázané rozhodujúce skutočnosti, súd rozhodol na základe zisteného skutkového stavu veci, keď je potrebné uviesť, že súd prvej inštancie v súlade s ustanovením § 185 ods.1 CSP rozhoduje o tom, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná a ktoré nie.

29. Odvolací súd sa v odôvodnení svojho rozhodnutia vysporiadal s podstatnými vyjadreniami strán sporu prednesenými v konaní na súde prvej inštancie, ako aj s podstatnými tvrdeniami odvolateľa uvedenými v podanom odvolaní. Odvolací súd ďalej uvádza, že vo svojom rozhodnutí dal odpoveď len na tie otázky nastolené sporovými stranami, ktoré mali pre rozhodnutie odvolacieho súdu vo veci podstatný význam, ktoré dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia odvolacieho súdu.

30. O trovách odvolacieho konania strán sporu odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods.1 CSP a § 255 ods. 1 CSP a žalobkyni, ktorá mala v odvolacom konaní plný úspech, priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

31. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 druhá veta Civilného sporového poriadku v spojení s § 3 ods. 9 posledná veta zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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).

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