

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 27Cpr/1/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215202061
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 11. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Miroslava Maláriková
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2020:1215202061.16

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava sudkyňou JUDr. Miroslavou Malárikovou v právnej veci žalobcu: Š. M., nar. XX.XX.XXXX, B. N. XX/XX, G., zastúpený: Fridrich Lawyers, s.r.o. so sídlom Dunajská 6, Bratislava - mestská časť Staré Mesto, IČO: 36 864 421, proti žalovanému: Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a. s. so sídlom Drieňová 24, IČO: 35 914 921, zastúpený advokátom: JUDr. Peter Pandy, L. Kossutha 99, Kráľovský Chlmec, o určenie neplatnosti výpovede a iné, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu zamietá.

II. Súd žalovanému nepriznáva nárok voči žalobcovi na náhradu trov konania.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenou súdu dňa 30.01.2015 domáha I. určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 06.08.2014, II. určenia, že pracovný pomer trvá a III. náhrady mzdy do času, kedy mu žalovaný umožní pokračovať v práci.

2. Žalobu skutkovo zdôvodnil tým, že vo výpovedi zo dňa 06.08.2014 bolo uvedené ako dôvod výpovede okrem citácie § 63 ods. 1 písm. b) z. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), že zaniklo jeho funkčné miesto s účinnosťou k 01.04.2012 dohodnuté v pracovnej zmluve a jej zmenách. Vo výpovedi nie je uvedená pracovná pozícia, ktorá bola a má byť po dvoch rokoch od prijatia uznesenia o organizačnej zmene zrušená. Z výpovede nie je zrejmé, či došlo k zrušeniu jeho pracovného miesta, preto považuje výpoveď za neplatnú, nakoľko nie je dostatočne určitá a zrozumiteľná. Listom zo dňa 27.01.2015 oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní z dôvodu neplatnosti výpovede. Po odstránení väd žaloby a pripustení zmeny petitu bolo predmetom konania:

I. určenie, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 06.08.2014 je neplatné,

II. určenie, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá,

III. uloženie povinnosti žalovanému zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za obdobie od 01.12.2014 do 31.03.2018 vo výške 23.632,90 € do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

3. Súd rozsudkom zo dňa 16.04.2018 č. I. 371 vo veci rozhodol. I. zastavil konanie v časti náhrady mzdy 2.751,91 € od 01.12.2014 do 06.07.2015 vo výške vyplatených nemocenských dávok z dôvodu čiastočného späťvzatia žaloby. V tejto časti rozsudok nadobudol právoplatnosť. Rozsudok v časti II., ktorým súd žalobu zamietol, a v časti III., ktorým súd priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania, v celom rozsahu odvolací súd uznesením č. k. 11CoPr/4/2018-401 zo dňa 28.06.2019 zrušil a vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení uviedol, že rozhodnutie súdu prvej inštancie možno považovať za prekvapivé, keď súd prvej inštancie vec predbežne právne posúdil na pojednávaní konanom dňa 10.05.2017 tak, že z dôvodu nesúhlasu odborov je výpoveď neplatná. Ďalej v rámci predbežného

právneho posúdenia uviedol, že sa nemôže vyjadriť k organizačnej zmene, lebo nebola preukázaná, a tiež nie je preukázané, ktorým dňom uplynula výpovedná doba. Po takomto predbežnom právnom posúdení strany sporu sa vyjadrovali k možnosti spravodlivo požadovať ďalšie zamestnanie, ktorú skutočnosť považoval súd za spornú a aj predkladali k tomu listinné dôkazy, na ďalšom pojednávaní vypočul svedkyňu ohľadne nároku na náhradu mzdy a jej výšky, a bez oznámenia ďalšieho právneho predbežného posúdenia veci, vyhlásil rozsudok, ktorým v podstate uznal výpoveď za platnú. Žalobca v dôsledku postupu súdu neprodukoval dôkazy ohľadne skutočností, či mal žalovaný iné vhodné miesta, a či bolo ponúknuté miesto žalobcovi vhodné, ktoré skutočnosti patria medzi ostatné podmienky výpovede a musia byť pri aplikácii ust. § 240 ods. 10 Zákonníka práce splnené.

4. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, svedkyne B. B., prednesmi zástupcov strán sporu, oboznámením sa s obsahom listinných dôkazov zo spisu citovanými nižšie ako aj s obsahom ostatných listinných dôkazov v spise a zistil nasledovný skutkový stav.

5. Pracovný pomer žalobcu u právneho predchodcu žalovaného vznikol na základe pracovnej zmluvy dňa 09.12.1988 so zaradením posunovača depa, s miestom výkonu práce RD G.. Od 01.12.1991 na základe Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 18.11.1991 so zaradením do funkcie vedúci posunu.

6. Dňa 15.03.2012 na základe uznesenia č. 50/2012 bod 2 predstavenstva žalovaného bolo rozhodnuté o organizačnej zmene č. 6/2012 s účinnosťou od 01.04.2012 v sekcii prevádzky, prepravy a vozňovej služby na pracovisku v G. (ďalej len „organizačná zmena“), ktorou došlo okrem iného k zrušeniu funkcie vedúci posunu u štyroch pracovníkov, so zaradením na novú pracovnú pozíciu vlaková čata - sprievodca. Nebolo sporné, že zamestnanci, ktorých sa organizačná zmena týkala, boli v prílohe 1. špecifikovaný identifikačným číslom, konkrétne žalobca č. XXXXXXXX (č. l. 223, 224).

7. Dňa 19.03.2012 prevzal žalobca pozvánku na pracovný pohovor dňa 21.03.2012, ktorého sa zúčastnil. Žalobca sa odmietol k pohovoru do záznamu vyjadriť, prevzal len záznam nedoplnený o jeho vyjadrenie v ktorom sa uvádza, že v zmysle prijatej organizačnej zmeny bolo jeho funkčné miesto železničiar - vedúci posunu zrušené a bolo mu ponúknuté miesto železničiar - sprievodca vlakov ND - pracovisko G.. V prípade neprijatia ponuky žalovaný oznámil žalovanému, že s ním bude ukončený pracovný pomer.

8. Dňa 29.03.2012 oznámila odborová centrála Železničného robotníckeho odborového zväzu (ŽROZ), že nesúhlasia s prepustením žalobcu, ktorý je kolektívnym vyjednávačom a členom rady prezídia ŽROZ.

9. Dňa 29.03.2012 oznámil žalobca žalovanému, že nesúhlasí s dobrovoľným preradením na ponúknutú pozíciu. Dňa 05.04.2012 mu žalovaný zaslal vyjadrenie, v ktorom uviedol, že rovnaké funkčné miesto bolo zrušené i ďalším jeho 4 kolegom, ktorí prijali ponúknuté funkčné miesto sprievodcu a vzhľadom na jeho súčasnú práceneschopnosť od 28.03.2012 budú riešiť jeho pracovné zaradenie po jej ukončení.

10. Dňa 29.03.2012 podal žalobca sťažnosť na Inšpektorát práce Bratislava na účelovú organizačnú zmenu, nakoľko nie je z nej zrejmé, kto bude vykonávať funkciu vedúceho posunu v RD G..

11. Dňa 12.06.2012 po prešetrení sťažnosti Inšpektorát práce Trnava podaním č. XXXX/XXXX-P. oznámil žalobcovi, že nezistil porušenie pracovnoprávných predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv v súvislosti s organizačnou zmenou. Na základe organizačnej zmeny bolo zrušené pracovné miesto žalobcu s účinnosťou od 01.04.2012. Pred jej účinnosťou bolo pravidelné mesačné stretnutie zástupcov zamestnávateľa a sociálnych partnerov dňa 27.03.2012 a stretnutia sa zúčastnili zástupcovia zamestnancov. Prezident ŽROZ sa rokovania podľa prezenčnej listiny nezúčastnil. Uvedená zmena nemala záujem riešiť redukciu alebo optimalizáciu zamestnancov na tomto pracovisku, ale zmenu zamerania činnosti tohto pracoviska vzhľadom na výkony, ktoré má žalovaný zabezpečovať v spolupráci s inými železničnými subjektmi. Ďalej uviedol, že žalovaný ponúkol žalobcovi preradenie na inú pozíciu v rámci pracoviska, aby neprišiel o prácu a zostal zachovaný pracovný pomer. Túto ponuku žalobca neprijal.

12. Dňa 28.03.2012 sa stal žalobcovi pracovný úraz s dobou liečenia do 17.06.2013. Po ukončení práceneschopnosti žalovaný doručil žalobcovi oznámenie o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa od 17.06.2013 do odvolania s odôvodnením, že od 01.04.2012 bolo jeho funkčné miesto dohodnuté v pracovnej zmluve zrušené.

13. Žalovaný dňa 08.08.2013 opätovne požiadal o udelenie predchádzajúceho súhlasu s výpoveďou v zmysle § 240 ods. 9 ZP pre žalobcu, ktorý sa stal nadbytočným s účinnosťou od 01.04.2012 na základe organizačnej zmeny.

14. ŽROZ oznámili listom zo dňa 19.08.2013 žalovanému, že nesúhlasia s prepustením žalobcu, ktorý je odborovým funkcionárom.

15. Dňa 04.02.2014 bol vykonaný pohovor so žalobcom, ktorého predmetom bolo nedostatočné zdokladovanie účasti žalobcu na Kolektívnom vyjednávaní v dňoch 07.01.2014 a 21.01.2014, kde žalobca uviedol, že bol i na stretnutí odborových centrál a predložil cestovný príkaz a potvrdenie o účasti.

16. Dňa 26.06.2014 opätovne žalovaný požiadal ŽROZ o udelenie predchádzajúceho súhlasu s výpoveďou v zmysle § 240 ods. 9 ZP pre žalobcu. Podrobne zdôvodnil zrušenie funkčného miesta žalobcu, následné rokovania, zmenu zdravotného stavu žalobcu, ktorému poklesla schopnosť vykonávať prácu o 55%, a v prípade ich opakovaného nesúhlasu požiadal o písomné uvedenie dôvodu.

17. ŽROZ oznámili listom zo dňa 07.07.2014 žalovanému, že nesúhlasia s prepustením žalobcu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP a trvajú na jeho pracovnom pomere podľa jeho vzdelania a dlhoročnej praxe.

18. Dňa 21.08.2014 bol vykonaný pohovor so žalobcom, pri ktorom mu vzhľadom na organizačnú zmenu a predložený lekársky posudok oznámili, že v G. nemajú možnosť ho naďalej zamestnávať a ponúkli mu miesto administratívneho pracovníka - pripravára s miestom výkonu práce B. P. M.. Žalobca ponúknuté miesto odmietol.

19. ŽROZ dňa 10.12.2010 oznámil žalovanému, že na sneme dňa 10.12.2010 bol žalobca zvolený na dva roky za podpredsedu rady prezídia ŽROZ.

20. ŽROZ dňa 12.12.2014 oznámil žalovanému, že na sneme dňa 12.12.2014 bol žalobca zvolený na dva roky za podpredsedu rady prezídia ŽROZ.

21. Z cestovného príkazu žalobcu súd zistil, že 06.01.2014 ho podpísal bližšie neurčený pracovník zamestnávateľa, účelom cesty bolo KZ v Bratislave dňa 07.01.2014 a 21.01.2014.

22. Dňa 21.08.2014 bola žalobcovi doručená výpoveď zo dňa 06.08.2014 podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, ktorú žalovaný odôvodnil prijatou organizačnou zmenou v zmysle uznesenia predstavenstva č. 50/2012 zo dňa 15.03.2012 bod 2, na základe ktorej zaniklo s účinnosťou od 01.04.2012 funkčné miesto žalobcu dohodnuté v pracovnej zmluve a jej dodatku. Ďalej vo výpovedi žalovaný uviedol, že nemá možnosť ďalej zamestnávať žalobcu a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a v zmysle platnej kolektívnej zmluvy ponuku miesta mimo miesta dohodnutého ako miesto výkonu práce odmietol, preto sa stal nadbytočným. Ďalej obsahovala i poučenie, že trojmesačná výpovedná doba začne plynúť nasledujúcim mesiacom po jej doručení.

23. Žalobca oznámil žalovanému listom zo dňa 29.01.2015, že trvá na ďalšom zamestnávaní, nakoľko v samotnej výpovedi sa neuvádza pracovná pozícia, ktorá bola zrušená uznesením predstavenstva.

24. Z odborného posudku o invalidite Sociálnej poisťovne zo dňa 17.04.2013 súd zistil, že žalobcovi bola určená miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 55% so vznikom invalidity 27.03.2013. Žalobca nemôže vykonávať prácu na pôvodnom pracovisku ako posunovač. Na trhu práce je uplatniteľný, ale môže vykonávať prácu len v prostredí bez nadmernej fyzickej záťaž, bez zdvíhania bremien, v klimatizovanom prostredí bez nočných smien.

25. Zo správy U.. T.M. - neurologičky zo dňa 24.03.2015 súd zistil, že žalobca v dôsledku svojho zdravotného stavu nie je schopný systematického pracovného zaradenia.

26. Z Podnikovej kolektívnej zmluvy žalovaného 2012 z čl. 12 ods. 5 súd zistil, že zamestnávateľ v prípade štruktúrnych zmien racionalizačných opatrení alebo ďalších organizačných opatrení ku ktorým bude dochádzať v čase platnosti zmluvy a v ich dôsledku bude dochádzať k uvoľňovaniu zamestnancov

bude o týchto zámeroch informovať zamestnancov spravidla tri mesiace vopred, najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením. Bude ich informovať najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými bude skončený pracovný pomer a prerokuje s nimi opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre týchto zamestnancov, predovšetkým možnosť umiestniť ich vo vhodnom zamestnaní u zamestnávateľa.

27. Žalobca zaslal súdu prehľad svojich príjmov od 01.12.2014 do 31.12.2016 a to nemocenských dávok čerpaných vo výške 2.751,90 €, vyplateného invalidného dôchodku vo výške 7.152,67 €, dávok v nezamestnanosti 1.695,00 €, ktoré mu boli vyplatené od decembra 2015 do mája 2016 vrátane. K prehľadu pripojil potvrdenia od Sociálnej poisťovne o vyplatenom invalidnom dôchodku a nemocenských dávkach, od úradu práce o vyplatených dávkach v nezamestnanosti. Žalobca bol evidovaný na úrade práce v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 01.12.2015 do 23.06.2016 vrátane.

28. Zo zápočtového listu a aj z potvrdenia Sociálnej poisťovne súd zistil, že žalobca bol práceneschopný od 01.12.2014 do 30.11.2015, pričom podporná doba poberania nemocenských dávok mu skončila 06.07.2015.

29. Svedkyňa B. B., vedúca mzdového centra žalovaného uviedla, že pravdepodobný priemer mzdy žalobcu, ktorý by dosahoval, ak by naďalej pracoval u žalovaného za tretí štvrťrok 2015, t. j. posledný štvrťrok pred ukončením pracovného pomeru by bol 4,636 €/hod. Pri výpočte vychádzala z príjmu troch zamestnancov, zamestnaných na rovnakej pracovnej pozícii, ktorá bola ponúknutá žalobcovi - zaradenie vlaková čata - sprievodca. Fond pracovného času žalobcu v tom období bol 5 dní v týždni a 37,5 hodiny a to z dôvodu prekážok v práci. Ak by nemal prekážky v práci, jeho týždenný pracovný čas by bol 36 hodín a robil by 7 dní v týždni na smeny.

30. Splnomocnená zástupkyňa žalobcu na pojednávaní dňa 05.10.2016 uviedla, že organizačná zmena bola vo výlučnej právomoci zamestnávateľa a zamestnanec ju nemohol ovplyvniť a touto zmenou bolo deklarované nové pracovné zaradenie zamestnanca a to s platnosťou od 01.04.2012, kedy bola zmenená profesia a tarifné zaradenie žalobcu na vlaková čata - sprievodca. Teda od tohto dňa sa žalobca stal sprievodcom vlakovéj čaty. Pričom výpoveď bola daná z organizačných dôvodov, pretože zaniklo pracovné miesto žalobcu od 01.04.2012 čo vyplýva z úkonu zamestnávateľa zo dňa 06.08.2014. Organizačnú zmenu nemá žalobca k dispozícii.

31. Na pojednávaní dňa 10.05.2017 uviedla, že funkčné miesto dohodnuté v pracovnej zmluve a jej dodatku - vedúci posunu - nikdy nezaniklo. Zamestnávateľ ako výpovedný dôvod nemohol použiť zánik miesta. Žalobca bol práceneschopný od 21.11.2014 do 30.11.2015, doklad o práceneschopnosti odovzdal žalovanému a aj zo zápočtového listu vyplýva táto skutočnosť. Žalobca zobral žalobu v časti istiny 2.751,90 € späť, t. j. vo výške vyplatených nemocenských dávok od 01.12.2014 do 06.07.2015. Ďalej uviedla, že žalovaný vedel o tom, že je žalobca členom odborových orgánov, čo vyplýva z predloženej Zápisnice snemu zo dňa 10.12.2010 (č. l. 181), vyjadrenie odborov, keď neudelil súhlas s výpoveďou (č.l. 49). Že sa zúčastnil žalobca kolektívneho vyjednávania 07.01.2014 ako zástupca odborov vyplýva zo zápisu zo dňa 04.02.2014, kde žalovaný prejednával jeho účasť na stretnutí odborových centráľ. Dôkazom je aj cestovný príkaz, pretože bol vyslaný žalovaným na kolektívne vyjednanie a teda musel vedieť, že je kolektívnym vyjednávačom. Poukázala na článok 10 Kolektívnej zmluvy z roku 2014 určené pre skupiny zamestnancov vyžadujúcich osobitnú starostlivosť bod 67, že ak zamestnanec stratil zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť na výkon dohodnutej práce, zamestnávateľ mal zabezpečiť rekvalifikačné kurzy a po ich absolvovaní umiestnenie zamestnanca vo vnútorných organizačných útvaroch. Zamestnanec neodmietol rekvalifikačný kurz, ale odmietol miesto kde mal vykonávať novú prácu - vlaková čata sprievodca (správne administratívny pracovník - prípravár), ktoré malo byť B.R. P. M.. Teda nové pracovné miesto odmietol z titulu vzdialenosti bydliska a pracoviska.

32. Žalobca v podaní zo dňa 16.06.2017 uviedol, že kolektívne vyjednanie sa realizuje v centrále žalovaného, pričom cez vrátnicu sú do budovy vpustení len členovia odborových centráľ, ktorí boli zapísaní v zozname na vrátnici oproti podpisu.

33. Žalobca v podaní doručenom súdu dňa 25.07.2017 uviedol, že výpoveď je neplatná, pretože organizačná zmena bola prijatá 15.03.2012 s účinnosťou od 01.04.2012, nebola prerokovaná so

zástupcami zamestnancov v horizonte 3 mesiace vopred najneskôr mesiac pred uskutočnením v zmysle kolektívnej zmluvy. So zástupcami zamestnancov bola prerokovaná 27.03.2013. Organizačná zmena uvádza iba zmenu profesie, tarifného zaradenia a zmenu výkonu práce. Funkčné miesto žalobcu nebolo zrušené, iba premenované, fungovalo ďalej. V RD V. a RD O. U. O. X. zostala funkcia Vedúci posunu zachovaná a žalobcu mohli preradiť aj tam. Po pracovnom úraze, ktorý utrpel dňa 27.03.2012 bol práceneschopný a rozhodnutím Sociálnej poisťovne zo dňa 17.04.2013 bol uznaný za čiastočného invalida a boli mu zakázané práce na posune (sprievodca nákladných vlakov, posunovač, vedúci posunu, vlakvedúci) na pôvodnom pracovisku. K žalovaným preukazovanému údajnému závažnému porušeniu pracovnej disciplíny uviedol, že ide zo strany žalobcu o diskrimináciu a šikanovanie.

34. Zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 05.10.2016 namietol, že žaloba bola podpísaná neoprávnenou osobou L.. E. a nie žalobcom. Žalobca udelil plnú moc L.. E. ako predsedníčke OZ a nie ako fyzickej osobe. Pričom v tom čase mohol splnomocniť fyzickú osobu, advokáta alebo právnickú osobu výlučne odborovú organizáciu.

V súvislosti s námietkou žalobcu, že výpoveď nebola dostatočne určitá, odôvodnená a jasná poukázal na rozhodnutia NS SR 5Cdo/155/1999, v ktorom sa uvádza, že na splnenie požiadavky písomnej formy výpovede, v ktorej musí byť dôvod výpovede uvedený, stačí stručné skutkové uvedenie dôvodu, ak so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo je medzi účastníkmi skutkovo nepochybné, čo je dôvodom výpovede, stačí aj citácia zákona.

K lehote, ktorá uplynula od rozhodnutia o organizačnej zmene do výpovede z tohto dôvodu žalobcoví, poukázal na judikatúru NS SR 4Cdo/102/2009, v ktorom sa uvádza okrem iného, že zamestnanec nemusí byť nadbytočný už v dobe podania výpovede. Rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté pred podaním výpovede. Samotný výber nadbytočného zamestnanca je výlučne v kompetencii zamestnávateľa a súd nie je oprávnený tento výber zamestnanca preskúmať.

Poukázal na dôkaz predložený žalobcom a to konkrétne odpoveď Inšpektorátu práce Trnava zo dňa 12.06.2012, ktorý postup zamestnávateľa voči žalobcovi preskúmal a skonštatoval, že zamestnávateľ neurobil chybu v procese so žalobcom (č. I. 29).

Z obsahu dôkazov predložených žalobcom vyplýva, že zamestnávateľ sa viacnásobne pokúsil ponúknuť žalobcovi iné pracovné miesto a zároveň sa pokúsil zachovať jeho pôvodné pracovné miesto ponúknutím preškolenia z pôvodného pracovného zaradenia na nové. Uvedená zmena nebola dôsledkom svojvôle zamestnávateľa, ale otázku toho, aké sú kladené požiadavky odborné, zmyslové a zdravotné na pracovníkov v dráhe definované platnou legislatívou a to predovšetkým zákonom o dráhach a vykonávacími predpismi k tomuto zákonu. Rovnaká zmena pracovného zaradenia ako u žalobcu postihla aj ďalších 4 zamestnancov, ktorí bez námietky sa preškolili a prešli na nové pracovné zaradenie a doposiaľ sú zamestnaní u žalovaného.

Žalovaný nerozporuje, že odborová organizácia nesúhlasila so skončením pracovného pomeru so žalobcom.

Poukázal na znenie § 230 ZP, v ktorom sa uvádza, že odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu. Len v takom prípade sa člen odborového orgánu môže domáhať ochrany podľa § 240 ods. 9 ZP. Poprel, že v čase rozhodovania o organizačnej zmene bol písomne zamestnávateľ informovaný o tom, že sa na žalobcu predmetná ochrana vzťahuje.

Ak aj žalobca preukáže túto skutočnosť, nie je to dôvodom pre neplatnosť výpovede, nakoľko o dôsledkoch neudelenia tohto súhlasu rozhoduje výlučne súd.

Pre prípad, že súd určí, že výpoveď je neplatná, v zmysle § 79 ZP pri rozhodovaní o výške náhrady mzdy požiadaval, aby súd vzal do úvahy výšku a rozsah náhrady nad dobu trvania 1 rok a to s prihliadnutím na ustálenú judikatúru a zohľadnil príjmy žalobcu, ktoré v danom čase poberal. Poukázal na to, že súd môže priznať náhradu mzdy najdlhšie za 36 mesiacov.

Ďalej uviedol, že ak by súd žalobe vyhovel, aby rozhodol o tom, že nie je možné od zamestnávateľa ďalej spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával. V tomto kontexte najmä s prihliadnutím na skutočnosť, že pôvodné pracovné miesto zamestnanca už zaniklo a aj na toto pracovné miesto sú stanovené normami požiadavky zmyslové a zdravotné, ktoré žalobca už nespĺňa a teda uvedenú prácu vykonávať nemôže.

35. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 10.05.2017 poprel, že žalovaný vedel, že je žalobca členom odborových orgánov. Naďalej trval na tom, že ak by výpoveď bola neplatná, od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Pracovné miesto žalobcu - vedúci posunu, bolo zrušené. Žalobcovi bolo opakovane ponúknuté náhradné miesto,

ktoré odmietol. Ak by aj nebolo zrušené, súčasný zdravotný stav žalobcu neumožňuje, aby naďalej vykonával prácu vedúceho posunu. Iné pracovné miesto, ktoré by mohol zastávať žalobca vzhľadom na jeho zmenený zdravotný stav žalovaný nemá. Poprel doručenie Zápisnice zo snemu ŽROZ zo dňa 10.12.2010 predtým, ako požiadal žalovaný o udelenie súhlasu a bola daná výpoveď žalobcovi.

36. Žalovaný uviedol, že ponúkol žalobcovi náhradné miesto s rovnakým tarifným platom a pôvodným miestom výkonu práce G., s ktorým žalobca nesúhlasil podaním zo dňa 29.03.2012. Žalobcovi dňa 21.08.2014 bolo ponúknuté iné pracovné miesto, ktoré reflektovalo zdravotný stav žalobcu a to administratívny pracovník - pripravár s miestom výkonu práce B.R. P. M.. Žalobca ani túto ponuku neprijal.

V prípade neplatnosti výpovede navrhol, aby súd určil, že od žalovaného nie je možné spravodlivo žiadať, aby naďalej zamestnával žalobcu, pretože mu dňa 04.12.2013 bolo doručené upozornenie na závažné porušenie pracovnej disciplíny v dôsledku neoprávnene čerpaného rozsahu prekážok v práci. Ďalej poukázal na neustály nepriateľský, tvrdohlavý a svojvoľný prístup žalobcu pri komunikácii so zamestnávateľom. Rovnako aj z dôvodu jeho nevyhovujúceho zdravotného stavu na výkon predmetných pracovných činností.

K výške požadovanej náhrady mzdy poukázal na judikát R 90/1970 podľa ktorého, ak pracovník nie je schopný (napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské) alebo ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 ZP (dnešný § 79 ods. 1 ZP). Priznanie tejto náhrady je preto závislé na možnosti a ochote pracovníka prácu vykonávať. Preto aj v prípade, dočasnej pracovnej neschopnosti nemá žalobca nárok na náhradu mzdy.

37. Žalobca v odvolaní voči rozsudku súdu prvého stupňa uviedol, že zo strany žalovaného v protiklade k záverom Inšpektorátu práce Trnava došlo k porušeniu ustanovení článku 12 ods. 5 podnikovej Kolektívnej zmluvy ZSSK Cargo, nakoľko podľa predmetného ustanovenia zamestnávateľ v prípade štrukturálnych zmien a ďalších organizačných opatrení, v dôsledku ktorých bude dochádzať k uvoľňovaniu zamestnancov, bude o týchto zámeroch informovať zástupcov zamestnancov spravidla tri mesiace vopred, najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením. Medzi účastníkmi nie je sporné, že k prerokovaniu organizačnej zmeny č. 6/2018 medzi sociálnymi partnermi došlo dňa 27.03.2012, teda len päť dní pred zrušením pracovného miesta žalobcu. Ponúknuté pracovné miesto je zaradené do nižšej tarifnej triedy, ako bolo pracovné miesto vykonané žalobcom a vzhľadom na miesto výkonu práce vzdialené niekoľko stoviek kilometrov od doterajšieho miesta výkonu práce bez zabezpečenia ubytovania. Náplňou práce pripravár je práca v koľajisku a to aj počas nočných pracovných zmien, pričom žalobca by, vzhľadom na svoj zdravotný stav, takúto prácu nemohol vykonávať. Ďalej upriamil pozornosť na konštatovanie súdu, že ponúkol žalovaný žalobcovi pracovné miesto, ktoré zohľadňovalo jeho aktuálny stav. Toto nezodpovedá skutočnosti. Názov pracovnej pozície je zavádzajúci, resp. nezodpovedá skutočnosti, keďže náplňou práce nie je administratívna práca v bežnom ponímaní, t. j. kancelárska práca, ale práca v koľajisku aj počas nočných smien, pričom žalobca vzhľadom na svoj zdravotný stav takúto prácu nemohol vykonávať. Z ust. § 240 ods. 9 Zákonníka práce v žiadnom prípade nevyplýva, že by nesúhlas odborovej organizácie musel byť odôvodnený, resp. že by absencia odôvodnenia nesúhlasu spôsobovala jeho neplatnosť. Neuvedenie dôvodu nesúhlasu nesmie byť v žiadnom prípade na ťarchu zamestnanca. Ďalej uviedol, že žalovaný v čase dávania výpovede nerešpektoval ustanovenia podnikovej kolektívnej zmluvy ZSSK Cargo 2014 a to najmä druhej kapitoly článku 1 bod 8 a 15 a štvrtej kapitoly článku 10 bod 67.

K rozhodnutiu o náhrade trov konania uviedol, že súd mal aplikovať ust. § 257 CSP, pretože má za to, že dôvody hodné osobitného zreteľa dostatočne vyplývajú z dôkazov založených v súdnom spise a súd sa týmito dôkazmi vôbec nezaoberal. K zníženiu pracovnej schopnosti žalobcu došlo v dôsledku dvoch pracovných úrazov, ktoré utrpel u žalovaného. Je preukázané, že v prípade žalobcu v dôsledku subjektívnych a objektívnych ťažkostí vyplývajúcich z pracovných úrazov, sa jedná o prípad hodný osobitného zreteľa. Podaním žalobcu doručeným súdu 15.02.2017 žalobca ako 62 ročný invalidný dôchodca preukázal, že jeho výlučným príjmom je invalidný dôchodok 286,70 €. Nevykonáva žiadnu podnikateľskú činnosť, ani nemá prospech zo žiadnych podnikateľských aktivít iných subjektov. Náhrada trov konania, na ktorej výplatu by žalovanému vznikol nárok, by nepochybne mnohonásobne prekročovala mesačný príjem žalobcu odkázaného na invalidný dôchodok s progredujúcimi následkami pracovného úrazu, za vznik ktorého nesie výlučnú zodpovednosť žalovaný.

38. Po vrátení veci odvolacím súdom súd doplnil dokazovanie v súlade s uznesením odvolacieho súdu a to oboznámením sa s predloženým popisom pracovných činností Pripravára s miestom výkonu práce B. P. M. (č. I. 395), ktorý pripojil žalobca k odvolaniu, súpisom voľných miest žalovaného ku dňu 21.08.2014 a výsluchom svedkyne P. W. Y..

39. Žalovaný v písomnom vyjadrení zo dňa 22.11.2020, prostredníctvom svojho právneho zástupcu uviedol, že hneď po prijatí organizačnej zmeny v roku 2012 ponúkol žalobcovi miesto Železničiar - Sprievodca s rovnakým miestom výkonu a tarifným zaradením, ktoré odmietol. Po zhoršení zdravotného stavu žalobcu mu ponúkol žalovaný jediné vhodné voľné miesto vzhľadom na jeho zdravotný stav dňa 21.08.2014 a to administratívneho pracovníka s miestom výkonu B. P. M., ktoré žalobca odmietol. Následne žalobca pristúpil k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou. V prípade úspechu súhlasil s aplikáciou § 257 CSP v časti trov konania a na pojednávaní dňa 25.11.2020 uviedol, že si v prípade úspechu neuplatňuje nárok na náhradu trov konania.

40. Svedkyňa P. W. Y. dňa 25.11.2020 uviedla, že je vedúca oddelenia personálnych služieb žalovaného od roku 2010. V roku 2012 prijal žalovaný organizačnú zmenu, ktorou zrušili 5 pracovných miest, vrátane miesta žalobcu a vytvorili nových 5 pracovných miest, ktoré ponúkli dotknutým zamestnancom, len žalobca neprijal ponúknuté miesto. Následne bol dlhodobo práceneschopný a po ukončení práceneschopnosti už predložil žalovanému rozhodnutie sociálnej poisťovne o zdravotnom obmedzení pri výkone práce. Pri rokovaní dňa 21.08.2014 bola osobne prítomná. Žalobcovi odovzdali zoznam všetkých voľných miest u žalovaného v tom čase, jeho prevzatie podpísal. Z nich jediné miesto, ktoré mu vzhľadom na zdravotný stav mohli ponúknuť bolo miesto administratívneho pracovníka v B. P. M.. Išlo o administratívne miesto v kancelárii „v rušniarskej oblasti“, s 8 hodinovým pracovným časom 5 dní v týždni, teda bez smien, bez dvíhania bremien, bez prašného prostredia. Žalovaným predložená pracovná náplň pripravára (č. I. 395) sa síce týka miesta výkonu práce v B. P. M., ale ide o úplne iné pracovisko, popis činností sa týka „vozňov vo vlakoch“, i keď sa niektoré činnosti s ponúknutým miestom môžu prelínať. Ostatné miesta žalobcovi nemohli ponúknuť, pretože väčšina voľných miest sa týkala smennej prevádzky, pri niektorých žalobca nespĺňal požiadavku vzdelania a pri niektorých bola požiadavka jazyk. Voľné miesta absolventov sú určené podľa smernice pre zamestnancov do 1 roka od ukončení školy. Pri niektorých miestach ešte musí posúdiť zdravotný stav zamestnanca lekár, napr. vodič a obsluha pracovných strojov. V tomto prípade môže byť aj obmedzenie týkajúce sa bremien. Na rokovanie so žalobcom išli s pripravenými podkladmi pre všetky varianty, ktoré mohli nastať a to ak by prijal ponúknuté miesto mali pripravenú dohodu o zmene pracovnej zmluvy, pre prípad odmietnutia ponúknutého miesta mali vopred pripravenú výpoveď. Pred rokovaním so zamestnancami si vopred pripravujú možné varianty, pretože nejde pripravovať konkrétne dokumenty až pri pohovore. Aj v súčasnosti prebieha hromadné prepúšťanie a na rokovania so zamestnancami idú s vopred pripravenými viacerými variantmi. Žalovaný mal celú dobu vedomosť, že je žalobca odborový funkcionár, pretože odborové organizácie boli povinné hlásiť svojich funkcionárov zamestnávateľovi.

41. Súd zamietol doplnenie dokazovania výsluchom svedka L. U., prezidenta Odborových zväzov ŽROZ, z dôvodu nadbytočnosti, nakoľko nebolo sporné, že odbory nedali súhlas s výpoveďou žalovanému. Inak súd vykonal dokazovanie v rozsahu navrhnutom stranami sporu.

42. Podľa § 77 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP v znení platnom do 31.8.2015, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Podľa § 62 ods. 3 písm. b) výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Podľa § 64 ods. 1 písm. a) ZP, zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť

úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia.

Podľa § 64 ods. 2 ZP, Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

Podľa § 230 ods. 1 ZP, odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

Podľa § 240 ods. 9 ZP, zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

Podľa § 240 ods. 10 ZP, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Podľa § 79 ods. 2 ZP, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

43. Predmetom konania je určenie neplatnosti výpovede pracovného pomeru so žalobcom listom žalovaného zo dňa 06.08.2014. Ak zamestnanec so skončením pracovného pomeru nesúhlasí, musí neplatnosť skončenia pracovného pomeru uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer takto skončiť.

44. Výpoveď bola doručená žalobcovi dňa 21.08.2014. Výpovedná lehota začala plynúť dňa 01.09.2014 a uplynula by dňa 30.11.2014. Žalobca od 24.11.2014 bol práceneschopný pre úraz, ktorý sa mu stal na pracovisku, tým sa prerušilo plynutie výpovednej doby v zmysle § 64 ods. 2 ZP. Pracovný pomer na základe výpovede skončil posledným dňom ochrannej lehoty, t. j. ukončením práceneschopnosti dňa 30.11.2015. Žalobca oznámil žalovanému listom zo dňa 27.01.2015, že trvá na ďalšom zamestnaní. Z uvedeného vyplýva, že žaloba bola na súde podaná včas, nakoľko žalobca doručil súdu žalobu dňa 30.01.2015, t. j. už počas plynutia výpovednej doby.

45. K námietke žalovaného, že žaloba bola podaná neoprávnenou osobou a to L.. E., súd uvádza, že z obsahu žaloby jednoznačne vyplýva, že žalobu podával žalobca a nie L.. E.Á. a nedostatok žaloby, spočívajúci v doplnení vlastnoručného podpisu žaloby, žalobca odstránil dňa 10.05.2017, a tiež opakovaným zaslaním podpísanej kópie žaloby doručenej súdu dňa 27.07.2015, teda žaloba bola podaná včas aktívne legitimovaným žalobcom.

46. Ďalej sa súd zaoberal organizačnou zmenou zo dňa 15.03.2012, na základe ktorej žalovaný rozhodol a zrušením pracovného miesta žalobcu - vedúci posunu G. s tým, že zároveň mu ponúkol nové zaradenie na pozíciu - sprievodca vlakov ND pracovisko G.. Identická zmena sa týkala okrem žalobcu ďalších 4 zamestnancov pracoviska G., ale i 5 zamestnancov pracoviska O. K.. Z organizačnej zmeny vyplýva, že nebolo zámerom žalovaného znížiť počty zamestnancov na pracoviskách, ale zmeniť zameranie činnosti pracoviska. Žalovaný nepotreboval vedúcich posunu, ale potreboval posilniť profesie sprievodcov. Zmenu profesie si vyžiadala prevádzková potreba žalovaného. V zmysle kolektívnej zmluvy bol zamestnávateľ povinný prerokovať plánované zmeny so zástupcami zamestnancov najneskôr jeden mesiac pred uskutočnením organizačnej zmeny, ak v dôsledku navrhovanej zmeny bude uvoľňovať zamestnancov, teda bude s nimi končiť pracovný pomer. Nakoľko zámerom prijatej organizačnej zmeny nebolo skončenie pracovného pomeru so žalobcom, resp. inými zamestnancami, súd je toho názoru, že žalovaný nemusel dodržať lehotu určenú kolektívnou zmluvou na prerokovanie organizačnej zmeny so zástupcami zamestnancov. Žalovaný prerokoval zmenu pracovného zaradenia so žalobcom dňa 21.03.2012 za účasti odborov, so zmenou zaradenia žalobca nesúhlasil, čo oznámil žalovanému listom

dňa 29.03.2012. Organizačná zmena bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov dňa 27.03.2012 a odborová organizácia oznámila žalovanému dňa 29.03.2012 svoj nesúhlas s ukončením pracovného pomeru žalobcu, ktorý je kolektívnym vyjednávateľom a členom prezídia ŽROZ.

47. Žalobca v dôsledku úrazu bol od 28.03.2012 do 17.06.2013 práceneschopný. Dňa 17.04.2013 bol priznaný žalobcovi čiastočný invalidný dôchodok s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 55% a vznikom invalidity 27.03.2013. Podľa posudku žalobca nemohol vykonávať prácu na pôvodnom pracovisku ako posunovač. Na trhu práce bol uplatniteľný, ale mohol vykonávať prácu len v prostredí bez nadmernej fyzickej záťaže, bez zdvíhania bremien, v klimatizovanom prostredí, bez nočných smien.

48. Od 17.06.2013 po ukončení práceneschopnosti nevykonával žalobca žiadnu činnosť pre žalovaného, nakoľko mu žalovaný oznámil prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Následne žalovaný dňa 08.08.2013 požiadal o udelenie predchádzajúceho súhlasu v zmysle § 240 ods. 9 ZP pre žalobcu, ktorý sa stal nadbytočným s účinnosťou od 01.04.2012 na základe organizačnej zmeny. ŽROZ oznámili listom zo dňa 19.08.2013 žalovanému, že nesúhlasia s prepustením žalobcu, ktorý je odborovým funkcionárom. Dňa 26.06.2014 opätovne žalovaný požiadal ŽROZ o udelenie predchádzajúceho súhlasu v zmysle § 240 ods. 9 ZP pre žalobcu. Podrobne zdôvodnil zrušenie funkčného miesta žalobcu, následné rokovania, zmenu zdravotného stavu žalobcu, ktorému poklesla schopnosť vykonávať prácu o 55% a v prípade ich opakovaného nesúhlasu požiadal o písomné uvedenie dôvodu. ŽROZ oznámili listom zo dňa 07.07.2014 žalovanému, že nesúhlasia s prepustením žalobcu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP a trvajú na jeho pracovnom pomere podľa jeho vzdelania a dlhoročnej praxe.

49. Dňa 21.08.2014 bol vykonaný pohovor so žalobcom, pri ktorom mu vzhľadom na organizačnú zmenu a predložený lekársky posudok oznámil žalovaný, že v G. nemajú možnosť ho naďalej zamestnávať a ponúkli mu miesto administratívneho pracovníka - prípravára s miestom výkonu práce B. P. M.. Žalobca ponúknuté miesto odmietol a následne mu žalovaný doručil výpoveď z pracovného pomeru. V súčasnosti žalobca v dôsledku svojho zdravotného stavu už nie je schopný systematického pracovného zaradenia, čo vyplýva zo správy neurológa zo dňa 24.03.2015.

50. Žalobca sa domáha určenia neplatnosti výpovede z dôvodu jej neurčitosti, nakoľko z výpovede nie je zrejmé, aké pracovné miesto žalobcu malo byť zrušené a z akého dôvodu. Z výpovede zo dňa 06.08.2014 súd zistil, že žalovaný odôvodnil výpoveď odkazom na ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu, že prijatou organizačnou zmenou v zmysle uznesenia predstavenstva č. 50/2012 zo dňa 15.03.2012 bod 2, zaniklo s účinnosťou od 01.04.2012 funkčné miesto žalobcu dohodnuté v pracovnej zmluve a jej dodatku. Ďalej vo výpovedi žalovaný uviedol, že nemá možnosť ďalej zamestnávať žalobcu a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a v zmysle platnej kolektívnej zmluvy ponuku miesta mimo miesta dohodnutého ako miesto výkonu práce odmietol, preto sa stal nadbytočným. Súd dospel k záveru, že výpoveď je dostatočne určitá, nakoľko v konaní nebolo sporné, že k zmene pracovnej zmluvy žalobcu neprišlo, jeho funkčné miesto uvedené v pracovnej zmluve nebolo zmenené dohodou strán. Organizačná zmena bola jednoznačne špecifikovaná vo výpovedi, navyše pred výpoveďou prebehlo medzi stranami viacero rokovaní a od prijatia organizačnej zmeny 15.02.2012 do výpovede doručenej žalobcovi 21.08.2014 uplynul dlhý čas, počas ktorého sa žalobca podrobne zoznámil s organizačnou zmenou, dokonca ju preveril i na jeho podnet u žalovaného inšpektorát práce, ktorý žalobcovi zaslal odpoveď 12.06.2012. Súd zároveň poukazuje na rozhodnutia NS SR sp. zn. 5Cdo/155/1999, v ktorom sa uvádza, že na splnenie požiadavky písomnej formy výpovede, v ktorej musí byť dôvod výpovede uvedený, stačí stručné skutkové uvedenie dôvodu, ak so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo je medzi účastníkmi skutkovo nepochybné, čo je dôvodom výpovede, stačí aj citácia zákona.

51. Žalobca v priebehu konania namietal, že jeho miesto - vedúci posunu na pracovisku G. nebolo nikdy zrušené, len premenované, avšak toto tvrdenie žiadnym spôsobom skutkovo nezdôvodnil a ani nepreukázal. Z dôvodu neunesenia dôkazného bremena tvrdenia, súd na túto námietku neprihliadol.

52. Žalovaný namietal, že nemal vedomosť o členstve žalobcu v odborovom orgáne. V konaní bolo preukázané, že žalovaný si vyžiadal súhlas od odborov s ukončením pracovného pomeru so žalobcom z dôvodu organizačnej zmeny dvakrát (08.08.2013 a 26.06.2014), pričom priamo v žiadosti odkázal na §

240 ods. 9 ZP. Už priamo z týchto žiadostí a odpovede odborov zo dňa 19.08.2013 vyplýva, že žalovaný mal v tom čase vedomosť, že žalobca je odborovým funkcionárom. Táto vedomosť je preukázaná aj cestovným príkazom a následným pohovorom, ktorý vykonal so žalobcom dňa 04.02.2014 z dôvodu nedostatočného zdokladovania účasti na Kolektívnom vyjednávaní, ktorého sa žalobca zúčastnil v dňoch 07.01.2014 a 21.01.2014. Zároveň vedomosť o členstve žalobcu v odborovom orgáne potvrdila i svedkyňa P. Y.. Na základe týchto skutočností súd považuje námietku žalovaného za nedôvodnú, k rovnakému záveru dospel i odvolací súd v bode 11. odôvodnenia uznesenia č. 11CoPr/4/2018.

53. Podľa § 240 ods. 9 prvá veta je výpoveď daná žalobcovi - členovi odborového orgánu neplatná, ak nebol zo strany odborov udelený súhlas k výpovedi. Ostatné podmienky výpovede sú však splnené, ako je uvedené vyššie. Bolo preukázané, že došlo k organizačnej zmene písomnou formou. Žalobca nesúhlasil so zmenou pracovného miesta v zmysle prijatej organizačnej zmeny v mieste výkonu práce podľa pracovnej zmluvy. Až odmietnutím pracovného zaradenia v zmysle organizačnej zmeny sa stal nadbytočným, nakoľko organizačnou zmenou žalovaný neznižoval počty pracovníkov, len menil profesie svojich zamestnancov v zmysle svojej aktuálnej prevádzkovej potreby. Organizačná zmena sa týkala veľkého počtu zamestnancov, pričom rovnaké pracovné miesto bolo zrušené u 10 pracovníkov v rámci 2 prevádzok a všetci boli zaradení na rovnakú novú pracovnú pozíciu. Po prijatí organizačnej zmeny dňa 15.02.2012 sa od 27.03.2013 zmenil zdravotný stav žalobcu a stal sa čiastočne invalidným. Po ukončení práceneschopnosti žalobcu, mu zamestnávateľ oznámil prekážky v práci a neskôr mu ponúkol pracovné miesto, ktoré podľa žalovaného zohľadňovalo jeho aktuálny zdravotný stav (už nie sprievodca vlaku ale administratívny pracovník), avšak mimo miesta výkonu práce podľa pracovnej zmluvy. Ani túto pracovnú ponuku žalobca neprijal. Z týchto dôvodov žalovaný ukončil so žalobcom pracovný pomer pre nadbytočnosť. V konaní ani po doplnení dokazovania po zrušení rozsudku nebolo preukázané žalobcom, že by žalovaný mal iné vhodné miesto, než ponúknuté, ktoré odmietol. Naopak žalovaný predložil súpis voľných miest, ktorý odovzdal žalovanému pri pohovore dňa 21.08.2014 (podpisom potvrdil prevzatie). Aj z tohto súpisu vyplýva, že žalobcovi nemohol poskytnúť iné vhodné miesto vzhľadom na jeho zdravotný stav a požiadavky pri jednotlivých voľných miestach, ktoré žalobca nespĺňal.

54. Ďalej súd na návrh žalovaného v tomto konaní (spor podľa § 77 ZP) posudzoval, či od zamestnávateľa môže spravodlivo požadovať, aby naďalej zamestnával zamestnanca, ak je daný výpovedný dôvod a odborová organizácia neudelila súhlas. Po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že nie je možné nemôže spravodlivo od žalovaného požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával z dôvodu, že v čase doručenia výpovede mal zníženú schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť o 55% a bol schopný vykonávať prácu len v prostredí bez nadmernej fyzickej záťaže, bez zdvíhania bremien, v klimatizovanom prostredí bez nočných smien. Žalovaný ponúkol žalobcovi podľa vlastného uváženia prácu primeranú jeho zdravotnému stavu, túto žalobca odmietol z dôvodu veľkej vzdialenosti od miesta bydliska a tiež zo zdravotných dôvodov. Iné voľné pracovné miesto, ktoré by bolo primerané aktuálnemu zdravotnému stavu žalobcu, žalovaný v rozhodnom čase nemal, a žalobca jeho tvrdenie nevyvrátil. V súčasnosti v dôsledku svojho zdravotného stavu, už žalobca nie je schopný systematického pracovného zaradenia. Na základe vyššie uvedeného súd žalobu v celom rozsahu zamietol.

55. Podľa § 255 ods. 1 zák. č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

Podľa § 256 ods. 1 CSP, ak strana procesne zavinila zastavenie konania, súd prizná náhradu trov konania protistrane.

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

56. Pri rozhodovaní o náhrade trov konania súd vychádzal z rozhodnutia vo veci samej, teda zo skutočnosti, žaloba bola zastavená v časti istiny 2.751,90 €, pričom zastavenie konania čiastočným späťvzatím zavinil žalobca a žalovaný bol vo zvyšku žaloby plne úspešný a preto mu vznikol nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu. Žalovaný si výslovne v prípade úspechu v konaní neuplatnil nárok na náhradu trov konania na pojednávaní dňa 25.11.2020, teda sa tohto práva vzdal, preto mu súd nárok na náhradu trov konania nepriznal. Z tohto dôvodu sa súd už nezaoberal návrhom žalobcu, aby aplikoval ustanovenie podľa § 257 CSP, kedy súd výnimočne neprizná úspešnej strane náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa, nakoľko by to bolo nadbytočné.

Poučenie:

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

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

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

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné 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.

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

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.