

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 14Cpr/1/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6719200003
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 10. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ľudmila Ostrolucká
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2020:6719200003.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudkyňou Mgr. Ľudmilou Ostroluckou, v právnej veci žalobcu: O. Č., R.. XX.XX.XXXX, T. D. R. I. XX/XX, XXX XX Q. N. C., zastúpeného: Odborový zväz GINN, IČO: 51 215 861, so sídlom Ľubinská 18, 811 03 Bratislava, proti žalovanému: AGENTÚRA PERSON EDUCATION SERVIS s.r.o., IČO: 45 866 333, so sídlom SNP 581/111, 965 01 Žiar nad Hronom, právne zastúpenému: SUCHÝ & PARTNERS s.r.o., IČO: 52 826 791, so sídlom Horná 13, 974 01 Banská Bystrica, o určenie, neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a o určenie, že pracovný pomer trvá, takto

rozhodol:

- I. Súd u r č u j e, že výpoveď daná žalobcovi žalovaným listom zo dňa 20.09.2018 je neplatná.
- II. Súd žalobu v časti o určenie, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 01.06.2018 trvá, z a m i e t a.
- III. Žiadna zo strán n e m á na náhradu trov konania právo.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou zo dňa 31.12.2018, ktorá bola podaná elektronicky cez portál ÚPVS s uložením do schránky Okresného súdu Zvolen dňa 31.12.2018 o 23:51:15 hod., domáhal voči žalovanému určenia, že výpoveď, ktorá mu bola daná žalovaným listom zo dňa 20.09.2018 je neplatná a ďalej určenia, že pracovný pomer medzi ním a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa „01.06.2019“ trvá. V rámci prejednávania žaloby žalobca opravil žalobu tak, že sa domáha v druhej časti žaloby určenia voči žalovanému, že pracovný pomer medzi ním a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 01.06.2018 trvá. Súčasne podal návrh aj na priznanie nároku na náhradu trov konania. Žalobu žalobca odôvodnil tým, že mal založený so žalovaným pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2018, ktorá bola uzatvorená medzi ním ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom. V žalobe ďalej uviedol, že je členom odborovej organizácie, ktorá pôsobí u žalovaného ako zamestnávateľa. Touto odborovou organizáciou je Odborový zväz GINN, so sídlom Ľubinská 18, Bratislava, IČO: 51 215 861 (ďalej len „odborová organizácia“). Je členom nielen odborovej organizácie, ale je členom vedenia výboru odborovej organizácie. Žalovaný s ním ukončil tento pracovný pomer výpoveďou zo dňa 20.09.2018 pre nadbytočnosť, pre porušenie pracovnej disciplíny. Výpoveď odmietol prevziať, nakoľko opakovane žalovaného upozornil na skutočnosť, že je organizovaný v odboroch a to pred samotnou výpoveďou, pričom žalovaný, na čo ho tiež upozornil, má povinnosť výpoveď preto prerokovať s odborovou organizáciou. Žalovaný to odmietol vykonať. Následne mu doručil výpoveď poštou „s poznámkou uloženia iba 5 dní“. Žalovaný teda neprerokoval túto výpoveď s odborovou organizáciou, ktorá zastupuje jeho práva. Žalovaný výpoveď zdôvodnil prekážkou na jeho strane tým, že nemá pre neho inú prácu, pričom mu oznámil, že s ním končí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce s výpovednou dobou 1 mesiac. Výpovedná doba mu tak začala plynúť od 01.10.2018 a uplynula dňa 01.11.2018. Z týchto dôvodov mal za to,

že výpoveď zo dňa 20.09.2018 daná mu žalovaným, je neplatná z dôvodu, že nebola prerokovaná s odborovou organizáciou, ktorej je členom. Tiež sú nepravdivé tvrdenia uvedené vo výpovedi. Výpoveď je preto možné považovať ako „trest“ za to, že je členom príslušnej odborovej organizácie. Ďalej namietal, že žalovaný v čase, kedy mu dal výpoveď, prijímal na rovnakú prácu iných zamestnancov. Preto tvrdenia žalovaného vo výpovedi, že sa stal pre neho nadbytočným sú nepravdivé a účelové. Organizačná zmena u žalovaného je preto zjavne účelová s cieľom navodiť jediný cieľ a to „zbaviť sa“ odborovo organizovaného zamestnanca. Žalovaný systematicky bráni vzniku odborov a nerešpektuje práva zamestnancov. Nárok na náhradu mzdy si uplatní v osobitnom konaní.

2. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 24.04.2019, ktoré bolo doručené súdu elektronicky cez portál ÚPVS dňa 25.04.2019 k žalobe žalobcu uviedol, že ju žiada zamietnuť a priznať nárok na náhradu trov konania. Vo vyjadrení potvrdil, že dňa 01.06.2018 uzatvoril žalobca ako zamestnanec s ním ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu č. HP18/201 na pracovné zaradenie „operátor výroby“ (ďalej len „pracovná zmluva“). Pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu určitú, a to do 31.12.2018. Na základe pracovnej zmluvy zabezpečil dočasné pridelenie žalobcu na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, spoločnosti Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., IČO: 47 220 899, so sídlom Andreja Hlinku 1514/86, 972 71 Nováky (ďalej len „užívateľský zamestnávateľ“). Je pravdou, že žalobcovi doručil výpoveď z pracovného pomeru založeného touto pracovnou zmluvou s tým, že výpovedná doba, tak ako žalobca uvádza v žalobe začala plynúť dňa 01.10.2018 a táto uplynula dňa 31.10.2018. V súlade s ustanovením § 142 ods. 3 Zákonníka práce poskytol žalobcovi preto náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ktorá mu bola vyplatená riadne. V celom rozsahu popiera tvrdenia žalobcu, že u neho pôsobí Odborová organizácia GINN, odborový zväz, so sídlom Ľubinská 18, 811 03 Bratislava, IČO: 51 215 861 (ďalej len „odborová organizácia“), ktorej členom je údajne žalobca. Žalobca tieto svoje tvrdenia ničím nepreukázal. Žalobca ani pri uzatváraní pracovnej zmluvy, ani počas trvania pracovného pomeru mu neoznámil, že je členom odborovej organizácie. Žalovaný sa dozvedel o tom, že žalobca je členom odborovej organizácie až na základe žaloby žalobcu zo dňa 31.12.2018. Poprel preto tvrdenie žalobcu, že výpoveď, ktorú mu dal, možno považovať za „trest“ za členstvo žalobcu v odborovej organizácii, nakoľko o tomto jeho členstve doteraz nevedel. Argumentácia žalobcu v žalobe je preto účelová. Poukázal ďalej na to, že dôvodom výpovede bola nadbytočnosť žalobcu, nie tvrdené porušenie pracovnej disciplíny. Nakoľko u neho nepôsobí žiadna odborová organizácia, pri daní výpovede žalobcovi konal tak, že neporušil ustanovenie § 74 Zákonníka práce. Výpoveď žalobcu neprerokoval s odborovou organizáciou resp. so zástupcami zamestnancov, pretože ju nemal s kým prerokovať, keďže žiadna odborová organizácia u neho nepôsobí. V tejto súvislosti poukázal na Protokol Inšpektorátu práce Trenčín zo dňa 02.04.2019, č.: ITN-21-29-2.3/P-E24, A25-19. Rovnako poprel tvrdenie žalobcu, že v čase výpovede danej žalobcovi prijímal na rovnakú prácu iných zamestnancov. Ide o nepodložené účelové tvrdenie žalobcu smerujúce k spochybneniu platnosti danej výpovede. Poukázal na Oznámenie o ukončení dočasného pridelenia zamestnancov zo dňa 18.09.2018, ktoré mu bolo doručené od užívateľského zamestnávateľa a v zmysle ktorého užívateľský zamestnávateľ s okamžitou platnosťou ukončil dočasné pridelenie troch zamestnancov na výkon práce, včítane žalobcu. Rovnako považoval za nepreukázané a absolútne irelevantné pre účel tohto konania i tvrdenia žalobcu, že „by mal systematicky brániť vzniku odborov a nerešpektovať práva zamestnancov“. Napokon týmto tvrdením žalobca sám rozporuje svoje iné tvrdenie v žalobe, že by mala na jeho pôde pôsobiť odborová organizácia, ktorej členom je žalobca. Na základe uvedeného mal za to, že pracovný pomer so žalobcom bol skončený v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

3. Predmetné vyjadrenie žalovaného súd doručil žalobcovi prostredníctvom odborovej organizácie, ktorá žalobcu v súdnom konaní zastupuje s výzvou, aby sa žalobca v lehote 15-tich dní od doručenia tohto uznesenia písomne vyjadril k tomuto vyjadreniu žalovaného, uviedol ďalšie skutočnosti a označil dôkazy na preukázanie svojich tvrdení. Táto výzva je obsiahnutá v uznesení súdu Sp.zn. 14Cpr/1/2019-66 zo dňa 16.05.2019, ktoré bolo doručené odborovej organizácii, ktorá žalobcu v konaní zastupuje dňom 29.05.2019. Uznesenie bolo vydané súdom podľa § 167 ods. 3 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“). Na uznesenie súdu žalobca nereagoval.

4. Zástupca žalobcu v rámci prejednávania žaloby na pojednávaní k žalobe doplnil, že žalobca je členom Odborovej organizácie GINN. Za člena tejto odborovej organizácie sa prihlásil ako zamestnanec žalovaného s tým, že chcel dosiahnuť lepšie pracovné podmienky. Ako oznámil založenie odborovej organizácie u zamestnávateľa, začali sa k nemu horšie správať, preraďovať ho na iné pracovisko vzdialené niekoľko km od pôvodne dohodnutého miesta výkonu práce. Nebolo mu akceptované lekárske

ospravedlnenie v práci. Všetko to vykazovalo znaky svojvôle a mobingu. Vyústilo to do prepustenia z práce. Žalovaný ako zamestnávateľ sa „tvári“, že žiadne odbory u neho neexistujú. Ďalej sa „tvári“, že nemal povinnosť prerokovať výpoveď s odborovou organizáciou, ktorej členom je žalobca. Poukázal na to, že žalovaný vedel o tom, že u neho pôsobí odborová organizácia a to z listu odborovej organizácie, ktorým žalovanému bolo oznámené pôsobenie odborovej organizácie, ako aj od samotného žalobcu, a to už v čase minimálne vtedy, keď žalobca mal byť preradený na iný druh práce a do iného miesta výkonu práce. Z tohto jednaní existuje zvukový záznam. Pôsobenie odborovej organizácie u žalovaného bolo žalovanému oznámené listom zo dňa 06.07.2018, užívateľskému zamestnávateľovi listom zo dňa 08.06.2018. Užívateľskému zamestnávateľovi tento list bol zasielaný doporučené. Poukázal na to, že cieľom takých zamestnávateľských agentúr, ako je žalovaný, je účelovo „robiť“ pracovné zmluvy na dobu určitú s tým, že sa väčšinou obnovujú v periódach, aby sa zamestnávateľské agentúry vyhli prepúšťaniu. Týmto nahrádzajú dlhodobý pracovný vzťah. Vzhľadom na pracovné výsledky žalobcu a jeho chuť pracovať by bol u neho predpoklad, že pracovná zmluva by bola predĺžená. Zotrvával na tvrdení, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobcovi nebola vopred prerokovaná s odborovou organizáciou. Žalobca sa prihlásil za člena odborovej organizácie dňa 16.07.2018 prihláškou. Dokonca žalobca je vyššie postavený ako radový člen odborovej organizácie, pretože je členom vedenia výboru. Členom vedenia výboru odborovej organizácie sa stal pred daním výpovede. Podľa jeho názoru postačovalo, keď žalobca ústne oznámil zamestnávateľovi, že je členom odborovej organizácie a že je členom odborového orgánu odborovej organizácie. Zotrvával na tvrdení, že žalovaný v čase keď dal výpoveď žalobcovi z pracovného pomeru, prijímal na rovnakú prácu iných zamestnancov. V tomto smere poukázal na závery vyplývajúce z Protokolu Inšpektorátu práce Trenčín, ktorý pripojil samotný žalovaný ku svojmu vyjadreniu k žalobe.

5. Právny zástupca žalovaného v rámci prejednávania žaloby na pojednávaní na obranu žalovaného doplnil, že žalovaný si splnil všetky zákonom požadované povinnosti pri ukončení pracovného pomeru so žalobcom. V celom rozsahu sa pridŕžoval svojho písomného vyjadrenia k žalobe zo dňa 24.04.2019. Ďalej poukázal na tú skutočnosť, že žalovanému žiadnym spôsobom nebolo oznámené, a dané na vedomie, že u neho začína pôsobiť odborová organizácia. Z tohto dôvodu nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby výpoveď daná žalobcovi bola vopred prerokovaná s odborovou organizáciou. Žalobca v tomto ohľadne neunesol dôkazné bremeno. Nepredložil prihlášku, že existuje medzi ním a Odborovou organizáciou GINN právny vzťah, tiež nebolo predložené ani rozhodnutie výboru základnej organizácie Odborovej organizácie GINN o prijatí žalobcu za člena odborovej organizácie. Namietal tiež, že žaloba žalobcu bola podaná po uplynutí prekluzívnej lehoty stanovenej Zákonníkom práce na jej včasné podanie, nakoľko v potvrdení súdu o prijatí žaloby na konanie je uvedený dátum dňa 04.01.2019. Pokiaľ žalobca vo vyjadrení poukazoval na zvukový záznam, štatutárny zástupca žalovaného sa nikdy nestretol so štatutárnym zástupcom žalobcu K. A.. Žalovaný nedal žiadny súhlas na zhotovovanie akýchkoľvek zvukových, obrazových, alebo iných záznamov s jeho osobou alebo osobami, ktoré pracujú v spoločnosti žalovaného. Pokiaľ žalobca navrhol vykonanie dôkazu prehratím tohto zvukového záznamu, tento dôkaz namietal. Žalovaný dal výpoveď žalobcovi z dôvodu, že užívateľský zamestnávateľ resp. pre užívateľského zamestnávateľa sa žalobca stal nepotrebným. Okrem žalobcu sa pre užívateľského zamestnávateľa stali nadbytočnými i ďalší dvaja zamestnanci, keď aj s týmito bol skončený pracovný pomer ako i so žalobcom, avšak po dohode so žalovaným ako zamestnávateľom boli preradení k inému užívateľskému zamestnávateľovi. Žalobca za mesiac október 2018 mal vyplatenú mzdu, pričom žiadnu prácu pre žalovaného nevykonával. Zotrvával na zamietnutí žaloby v celom rozsahu.

6. Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu a štatutárneho zástupcu žalovaného ako strany sporu, listinnými dôkazmi, keď zistil tento skutkový a právny stav:

7. Dňa 01.06.2018 bola medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom uzatvorená Pracovná zmluva č. HP18/201 (ďalej len „pracovná zmluva“). Na základe pracovnej zmluvy, ktorá bola uzatvorená medzi stranami za účelom dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, žalobca ako zamestnanec bol prijatý na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v pracovnom zaradení „operátor výroby“. Zmluvné strany si dohodli ako deň nástupu žalobcu do práce 04.06.2018. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú, do 31.12.2018 s dojednaním skúšobnej doby na tri mesiace. Podľa pracovnej zmluvy žalobca bol pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., A. Hlinku 1514/86, Nováky, čo bolo dojednané ako miesto výkonu práce žalobcu. Týždenný pracovný čas zamestnanca bol

dojednaný v rozsahu 37,5 hodín. Dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi podľa pracovnej zmluvy vzniklo dňa 04.06.2018 a malo trvať do 31.12.2018.

8. Žalovaný je agentúrou dočasného zamestnávania, ktorá v predmete svojej činnosti má okrem iného od 01.10.2010 i sprostredkovanie zamestnania za úhradu, tak ako to vyplýva z výpisu z Obchodného registra Okresného súdu Banská Bystrica, oddiel: Sro, vložka číslo: 18995/S zo dňa 31.12.2018, ktorý predložil žalobca k žalobe.

9. Oznámením o ukončení dočasného pridelenia zamestnancov užívateľský zamestnávateľ Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., IČO: 47 220 899, A. Hlinku 1514/86, Nováky (ďalej len „užívateľský zamestnávateľ“) oznámil žalovanému listom zo dňa 18.09.2018, že na základe zníženia odvolávok od jeho zákazníkov a článku III. bodu 3.2 písm. b/ Dohody o dočasnom prideľovaní zamestnancov, ukončuje dočasné pridelenie zamestnancov u neho s okamžitou platnosťou, konkrétne zamestnancov O. Č., U. J. O. I. N..

10. Žalovaný v konaní predložil i Rámcovú dohodu o dočasnom prideľovaní zamestnancov zo dňa 23.06.2016 uzavretú medzi ním ako agentúrou dočasného zamestnávania na jednej strane a spoločnosťou Carcoustics Slovakia Nováky ako užívateľským zamestnávateľom na strane druhej uzatvorenú na obdobie od 01.07.2016 do 01.07.2017 (č.l. 261-264 spisu), včítane Prílohy č. 1 k Rámcovej dohode o dočasnom prideľovaní zamestnancov zo dňa 01.05.2017 (č.l. 258 spisu) v neúplnom texte a Dodatku č. 1 k Prílohe č. 1 k Rámcovej dohode o dočasnom prideľovaní zamestnancov zo dňa 23.06.2016 zo dňa 01.05.2017 (č.l. 257 spisu) a ďalej včítane Prílohy č. 1 k Rámcovej dohode o dočasnom prideľovaní zamestnancov zo dňa 01.05.2018 (č.l. 260 spisu) v neúplnom texte včítane Dodatku č. 2 k Prílohe č. 1 k Rámcovej dohode o dočasnom prideľovaní zamestnancov zo dňa 23.06.2016 v znení Dodatku č. 1 zo dňa 01.05.2017 (č.l. 259 spisu), ktorý je datovaný dňom 01.05.2018.

11. Listom zo dňa 20.09.2018 označeným ako „Výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce“ (ďalej len „výpoveď“) žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru založeného medzi žalobcom a žalovaným pracovnou zmluvou č. HP18/201 zo dňa 01.06.2018. Vo výpovedi žalovaný uviedol, že dočasné pridelenie žalobcu u užívateľského zamestnávateľa Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., A. Hlinku 1514/86, Nováky, skončilo skôr, ako uplynula dohodnutá doba určitá, pričom spoločnosť žalovaného ako zamestnávateľ nemá možnosť ďalej žalobcovi prideľovať prácu. V dôsledku tohto sa žalobca pre žalovaného stal nadbytočným zamestnancom. Ďalej tu zamestnávateľ uviedol, že nemá inú vhodnú prácu zodpovedajúcu kvalifikácii a vzdelaniu žalobcu, čím nemá možnosť ho ďalej zamestnávať. Výpoveď bola daná v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Vo výpovedi je tiež uvedené, že pracovný pomer žalobcovi u zamestnávateľa skončí uplynutím výpovednej doby. Táto je jeden mesiac. Začína plynúť dňa 01.10.2018. Na výpovedi je ďalej uvedené, že zamestnanec odmietol svojim podpisom prevziať výpoveď dňa 20.09.2018 v čase o 13.10 hod. za účasti svedkov K.. W. K. O. K.. X. J.. Na výpovedi sú k tomuto textu pripojené podpisy uvedených svedkov (č.l. 6 spisu). V takomto texte výpoveď z pracovného pomeru predložil žalobca k žalobe. Súčasne pripojil (č.l. 7 spisu) potvrdenie zo dňa 20.09.2018 s podpisom osoby, ktorá tu potvrdila, že svedkovia K.. W. K. O. K.. X. J. boli dňa 20.09.2018 na vrátnici užívateľského zamestnávateľa Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., v čase od 13.10 hod. do 13.45 hod..

12. Oznámením, ktoré nie je datované (č.l. 7 spisu) a ktoré tiež žalobca pripojil k žalobe, žalovaný oznámil žalobcovi, že mu týmto dáva na vedomie, že mu v prílohe zasiela výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. V tomto oznámení je ďalej uvedené, že nakoľko žalobca odmietol podpísať túto výpoveď dňa 20.09.2018 o 13.10 hod. za účasti svedkov K.. W. K. O. K.. X. J., kópia výpovede spolu s podpismi svedkov mu je zasielaná poštou, čím žalovaný ako zamestnávateľ výpoveď považuje za právoplatnú. Prílohou oznámenia bola výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zo dňa 20.09.2018 (č.l. 8 spisu).

13. V rovnakom texte ako žalobca aj žalovaný v konaní predložil Pracovnú zmluvu č. HP18/201 zo dňa 01.06.2018 (č.l. 51-54 spisu), ako i Výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zo dňa 20.09.2018 (č.l. 59 spisu).

14. Z Protokolu Inšpektorátu práce Trenčín č.: ITN-21-29-2.3/P-E24, A25-19 zo dňa 02.04.2019, o výsledku inšpekcie práce, ktorá bola vykonaná v dňoch 01.03.2019 a 29.03.2019 na prevádzke kontrolovaného subjektu, ktorým bol žalovaný a v dňoch 18.03.2019, 25.03.2019 a 02.04.2019 na Inšpektoráte práce Trenčín, ktorý protokol v konaní na dôkaz predložil žalovaný vyplýva, že o výsledku inšpekcie práce nebol informovaný zástupca zamestnancov, nakoľko u zamestnávateľa nepôsobí (protokol nebol predložený v celom texte).

15. Podľa výplatného lístka žalobcu za mesiac október/2018 žalobcovi vznikol nárok na celkový príjem v čiastke 890,53 Eur pozostávajúci zo mzdy, ostatných náhrad a preplatenej dovolenky. Podľa výplatného lístka žalobca neodpracoval v mesiaci október 2018 ani jeden deň.

16. Obidve strany v konaní predložili Stanovy Odborového zväzu GINN totožného obsahu (ďalej len „stanovy“). Z obsahu stanov vyplýva, že Odborová organizácia GINN bola založená v súlade so zákonom č. 83/1990 Zb. v znení zmien a doplnkov. Odborová organizácia GINN bola založená s názvom Odborový zväz GINN so sídlom Ľubinská 18, 811 03 Bratislava. Táto vznikla evidenciou na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky, pričom stanovy odborovej organizácie nadobudli účinnosť dňom evidencie. Z doložky na stanovách vyplýva, že tieto boli Ministerstvom vnútra SR zapísané do evidencie dňa 07.11.2017, číslo spisu: VVS/1-2200/90-3212. Z čl. 4 stanov vyplýva, že členstvo v OZ GINN je dobrovoľné. Členom môže byť každá fyzická osoba, ktorá súhlasí so stanovami. Členstvo sa zakladá podaním prihlášky a vzniká zaevidovaním člena v odborovej organizácii OZ GINN. Medzi úlohy OZ GINN okrem iného patrí chrániť a obhajovať oprávnené záujmy svojich členov, a to najmä v oblasti pracovných a životných podmienok, miezd, uskutočňovať odborové akcie vrátane použitia krajného riešenia - štrajku, pri rešpektovaní platných právnych predpisov. Organizačnú štruktúru tvorí I. snem, II. základné organizácie, III. predsedníctvo, IV. predseda, podpredseda, tak ako to vyplýva z čl. 5. stanov. Základné organizácie sú organizačnými jednotkami OZ GINN. Základná organizácia musí mať minimálne troch členov. Základná organizácia má zriadené tieto orgány: členská schôdza je najvyšším orgánom základnej organizácie, keď medzi jej právomoci patrí i rozhodovanie o voľbe funkcionárov do výboru základnej organizácie a o ich odvolaní, ďalej je to výbor základnej organizácie, ktorý je príslušným odborovým orgánom vo vzťahu k zamestnávateľovi podľa ustanovení pracovnoprávných predpisov. Na čele výboru je predseda. Členstvo v základnej organizácii je dobrovoľné. Členom základnej organizácie sa môžu stať fyzické osoby, ktoré sa stotožňujú s cieľmi, programom a stanovami OZ GINN. O členstvo v základnej organizácii žiadateľ požiada prihláškou. O prijatí alebo neprijatí za člena rozhoduje výbor základnej organizácie v lehote 15 dní od prijatia prihlášky. Výsledok oznámi žiadateľovi. Elektronickú kópiu prihlášky zašle predseda základnej organizácie predsedníctvu OZ GINN. Predsedníctvo OZ GINN je zodpovedné za svoju činnosť snemu. Tvoria ho traja členovia prípravného výboru, a všetci predsedovia ZO OZ GINN. Medzi právomoci predsedníctva patrí okrem iného voľba a odvolávanie podpredsedu OZ GINN. Predseda OZ GINN koná v mene OZ GINN, podpredseda OZ GINN zastupuje predsedu OZ GINN v rozsahu určenom predsedom, plní úlohy určené snemom, predsedníctvom. Predseda OZ GINN riadi zasadnutia predsedníctva OZ GINN, plní úlohy určené snemom, predsedníctvom OZ GINN, má právo samostatného podpisovania dokumentov a faktúr.

17. Odborový zväz GINN, registrovaný na Ministerstve vnútra SR od 07.11.2017 predložil zoznam členov štatutárneho orgánu: K. A. - predseda, W. J. - podpredseda, S. A. - podpredseda, C. K. - podpredseda, W. W. - podpredseda.

18. Ministerstvo vnútra SR oznámení zo dňa 14.11.2017 oznámilo predsedovi Odborového zväzu GINN, že Odborovému zväzu GINN so sídlom Ľubinská 18, 811 03 Bratislava bolo Štatistickým úradom SR pridelené identifikačné číslo (IČO): 51 21 58 61.

19. Žalobca v konaní predložil list Inšpektorátu práce Trenčín zo dňa 27.02.2019 označený ako „Odpoveď na prešetrovanie pracovnoprávných predpisov“, ktorým Inšpektorát práce Trenčín odpovedal na podnet žalobcu doručený Inšpektorátu práce Trenčín dňa 02.11.2018 na prešetrovanie pracovnoprávných predpisov a ich dodržiavania u zamestnávateľa Agentúra Person Education Servis s.r.o., Žiar nad Hronom. Z tejto odpovede vyplýva, že výkonom inšpekcie práce nebolo preukázané, že u tohto zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia (Odborový zväz GINN), preto zamestnávateľ nemal povinnosť výpoveď z pracovného pomeru danú žalobcovi prerokovať so zástupcami zamestnancov. Výkonom inšpekcie práce nebolo preukázané, že si Odborový zväz GINN splnil povinnosť v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce. V podnete žalobcu žalobca tvrdil, že pôsobenie odborovej organizácie u

zamestnávateľa bolo oznámené zamestnávateľovi v júni „2016“. Ďalej ako vyplýva z tohto listu výkonom inšpekcie práce bolo však zistené porušenie Zákonníka práce zamestnávateľom pri daní výpovede žalobcovi v tom, že zamestnávateľ hoci dal žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, počas dvoch mesiacov znovu vytvoril zrušené pracovné miesto a prijal po skončení pracovného pomeru žalobcu na toto pracovné miesto iného zamestnanca, čím porušil ustanovenie § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnávateľ počas dvoch mesiacov vytvoril zrušené pracovné miesto a prijal po skončení pracovného pomeru žalobcu, t.j. po dni 31.10.2018 na pracovné miesto „operátor výroby“ s rovnakým miestom výkonu práce „sídlo užívateľského zamestnávateľa Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., A. Hlinku 1514/86, Nováky“ iných zamestnancov, konkrétne zamestnávateľ prijal 9 zamestnancov s dohodnutým dňom nástupu do práce 05.11.2018, čo nie je v súlade s ustanovením § 61 ods. 3 Zákonníka práce.

20. Žalobca v konaní predložil prostredníctvom svojho zástupcu listy zo dňa 08.06.2018, ktorými Odborový zväz GINN oznámil žalobcovi, ako i užívateľskému zamestnávateľovi, že odo dňa prijatia tohto oznámenia začala u nich pôsobiť podľa § 230 Zákonníka práce odborová organizácia ako zástupca zamestnancov s tým, že osobou oprávnenou na jednanie je K. A. - predseda a W. J. - podpredseda a C. K. - podpredsedníčka (organizačne zaradení obaja do vedenia výboru pre ich organizáciu). Z obsahu týchto listov ďalej vyplýva, že mali byť odoslané na vedomie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny, Národnému Inšpektorátu práce, príslušnému inšpektorátu práce a ďalším. Doručenie týchto listov zamestnávateľovi a užívateľskému zamestnávateľovi v konaní dokladané nebolo.

21. V konaní žalobcom bola predložená v podobe výberu z databázy GINN o.z. - prihlášky, prihláška žalobcu datovaná dňom 16.07.2018 za člena Odborovej organizácie GINN bez verifikácie (č.l. 221 spisu).

22. Na žiadosť súdu žalovaný predložil Zoznam prijatých zamestnancov od 20.09.2018 do 31.12.2018 pre užívateľského zamestnávateľa Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o. z ktorého vyplýva, že žalovaný po tom, čo žalobcovi skončil u neho pracovný pomer na základe predmetnej výpovede z pracovného pomeru, zamestnal pre druh práce „operátor výroby“ u užívateľského zamestnávateľa Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., celkom 10 zamestnancov a to dňa 05.11.2018 9 zamestnancov a dňa 19.11.2018 1 zamestnanca s tým, že u týchto všetkých zamestnancov ako miesto výkonu práce bol dojednaný užívateľský zamestnávateľ Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., A. Hlinku 1514/86, Nováky.

23. Užívateľský zamestnávateľ Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., na žiadosť súdu predložil zoznam zamestnancov, ktorí boli prijatí u neho ako užívateľského zamestnávateľa na pracovné zaradenie operátor výroby v období potom ako skončil žalobcovi pracovný pomer, konkrétne za obdobie od 18.09.2018 do 01.01.2019. Títo zamestnanci boli prijatí k tomuto užívateľskému zamestnávateľovi od zamestnávateľa Agentúry Person Education Servis s.r.o., v uvedenom období. V období dvoch mesiacov po tom, čo žalobcovi u zamestnávateľa skončil pracovný pomer na tento druh práce u tohto užívateľského zamestnávateľa bolo prijatých k tomuto užívateľskému zamestnávateľovi pre tento druh práce 10 zamestnancov, z toho 9 dňa 05.11.2018 a 1 dňa 19.11.2018.

24. Sociálna poisťovňa, pobočka Žiar nad Hronom listom zo dňa 16.07.2020 súdu oznámila, že nedisponuje informáciami, či zamestnávateľ Agentúra Person Education Servis, s.r.o., Žiar nad Hronom prijímal do zamestnania nových zamestnancov u užívateľského zamestnávateľa Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., Nováky, v období od 18.09.2018 do 01.01.2019, nakoľko tieto údaje neeviduje.

25. Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby, Trnava listom zo dňa 03.12.2019 súdu oznámila, že elektronické podanie - žaloba doručovaná v predmetnej veci cez portál ÚPVS bola uložená do schránky Okresného súdu Zvolen ako adresáta dňa 31.12.2018 o 23:51:15.

26. Žalobca pri výsluchu ako strana sporu uviedol, že za člena Odborového zväzu GINN sa prihlásil prihláškou, ktorú vyplnil. Kedy sa prihlásil za tohto člena, to nevedel uviesť. Kópiou prihlášky nedisponuje. V čase, keď mu bola daná výpoveď a krátko aj pred daním tejto výpovede zo strany zamestnávateľa bol už však určite členom odborovej organizácie. Je aj členom odborového orgánu. Odbory nahlásil majstrovej u svojho užívateľského zamestnávateľa. Oznámil jej, že založil odbory, lebo videl nedostatky vo firme. Pri tomto oznámení bol len on a majstrová, bolo to v kancelárii užívateľského zamestnávateľa. Ústne informoval majstrovú, že tieto odbory založil. Majstrová mu na to povedala, že

na čo to robí, že z toho nič nemá. Ďalej mu povedala, že keby bol šikovný, tak môže robiť aj majstra. Na druhý deň bol predvolaný do agentúry, ktorá ho zamestnávala, teda k žalovanému, keď ho oslovila na stretnutie zamestnankyňa žalovaného S. V.. Táto ho mala na starosti u žalovaného. Bolo to na druhý deň, čo oznámil majstrovej, že zakladá odbory. Na druhý deň do agentúry žalovaného prišiel, pri stretnutí okrem S. V. boli ešte ďalšie dve osoby, ktorých mená si nepamätal. Konateľ žalovaného vtedy prítomný nebol. Do odborov sa môže prihlásiť hocikto, kto má záujem. On sa rozhodol odbory založiť sám, zdalo sa mu, že žiadne odbory vo firme, v ktorej pracoval neboli. Zamestnancov, čo sa pýtal, tí ho informovali, že ak bol akýkoľvek náznak založiť odbory, takýto zamestnanec bol prepustený. Pri stretnutí u žalovaného sa hodnotilo jeho správanie, výkon v práci. Bol informovaný, že klesla výroba vo firme a že ho preraďujú na iné pracovisko, s čím on nesúhlasil. Malo to byť iné pracovisko vzdialené asi 20 km od jeho pôvodného pracoviska. Mal pracovať pre úplne inú firmu. Pokiaľ ide o druh práce, malo ísť tiež o operátora výroby. Aká to bola firma, to nevedel uviesť. Tiež mu bol daný ten papier s výpoveďou. Nesúhlasil s podpísaním výpovede a povedal, že ho bude zastupovať Odborová organizácia GINN Press. Ďalej oznámil, že všetko čo sa ho bude týkať, sa má s touto organizáciou prerokovať. Z jednaní bola vyhotovená i zvuková nahrávka cez mobilný telefón. S. V. vedela, že rozhovor z jednaní nahráva. Jeden telefón, s ktorým vykonával zvukovú nahrávku mal položený na stole, s druhým telefónom telefonoval predsedovi odborovej organizácie K. A.. Následne už prebiehala komunikácia medzi S. V. a K. A. cez mobil, resp. cez reproduktor v mobile. Predseda odborovej organizácie K. A.V. informoval S. V., že je jeho zástupcom z odborovej organizácie. Tento pri rozhovore uviedol, že keď vedeli, že žalobca bude nadbytočný, mali to dať vedieť dopredu týždeň a nie hneď dať výpoveď. S konateľom žalovaného sa stretol asi o dva dni, keď mu znovu volali z agentúry. Opätovne ho kontaktovala S. V.. Vtedy kontakt prebiehal už len pred vrátnicou, nebol pozvaný ani do budovy, a tam mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru s tým, že pri doručovaní boli dvaja svedkovia. S konateľom žalovaného sa osobne stretol jedine vtedy, keď mu pred vrátnicou bola doručovaná výpoveď. Či mu ohľadne prihlášky prišlo rozhodnutie o prijatí za člena odborovej organizácie, k tomu uviedol, že to netuší. Pre odborovú organizáciu nestíhol vykonávať žiadnu činnosť, keďže bol hneď prepustený.

27. Štatutárny zástupca žalovaného K.. W. K., konateľ žalovaného pri výsluchu ako strana sporu uviedol, že za agentúru dočasného zamestnávania sa zodpovedne vyjadruje, že do dnešného času ako konateľ žalovaného nemá žiadnu vedomosť o tom, že by u žalovaného pôsobila nejaká odborová organizácia. Od roku 2018 sa stáva, keďže dochádza k poklesu výroby u všetkých užívateľských zamestnávateľov, ktorých agentúra zastrešuje, že títo oznámia, že dochádza k poklesu výroby. Robia tak mailom, telefonicky alebo písomne, čo je štandardný postup. Pokiaľ ide o žalobcu, prvú informáciu agentúra ohľadne tohto dostala v polovici septembra. V polovici septembra agentúra dostala informáciu od užívateľského zamestnávateľa, že sa bude prepúšťať určité množstvo zamestnancov, malo to byť 5 alebo 6. Následne od užívateľského zamestnávateľa Carcoustics prišlo písomné oznámenie, že sa prepúšťajú 3 zamestnanci, medzi nimi i žalobca. Agentúra žalovaného sa snažila s každým zamestnancom dohodnúť a ukončiť pracovný pomer dohodou. So žalobcom sa stretli 20.09.2018, keď bol pri doručovaní výpovede žalobcovi z pracovného pomeru. Okrem neho osobne prítomní pri tom boli i K.. X. J. ako i S. V.. Osobne sa stretli so žalobcom len pri doručovaní výpovede. Rozprávali sa, že by mu ponúkli nejakú náhradnú prácu, ktorá spĺňa obdobné pracovné podmienky. Išlo o prácu pre firmu „Vegun“, Dolné Vestenice. Pokiaľ ide o druh práce, malo ísť o „operátora výroby“. Išlo o prácu podobného charakteru, akú dovtedy vykonával žalobca. Žalobca reagoval na to tak, že sa nebude o ničom rozprávať a že žiaden papier nepodpíše. Tiež oznámil, že agentúru bude kontaktovať jeho „právny zástupca“. Nestalo sa tak. Ak by agentúra mala za to, že u nich pôsobí odborová organizácia, dodržala by literu zákona a k prerokovaniu výpovede by došlo. Ostatní dvaja zamestnanci užívateľského zamestnávateľa ukončili pracovný pomer dohodou. Či v tomto období agentúra prijímala do práce iných zamestnancov, k tomu sa nevedel vyjadriť.

28. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, 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 a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

29. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a/ zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b/ zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

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

31. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

32. Podľa § 61 ods. 3 CSP Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

33. Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

34. Podľa § 62 ods. 2 Zákonníka práce, výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

35. Podľa § 62 ods. 7 Zákonníka práce, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

36. Podľa § 58 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu.

37. Podľa § 11a ods. 1 Zákonníka práce, zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

38. Podľa § 12 ods. 1 Zákonníka práce, ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.

39. Podľa § 12 ods. 2 Zákonníka práce, ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

40. Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce, právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý

sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

41. Podľa § 37 Zákonníka práce, doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, a doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby.

42. 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.

43. 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.

44. Podľa § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

45. Podľa § 230 ods. 1 Zákonníka práce, 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.

46. Podľa § 230 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.

47. Podľa § 240 od. 9 Zákonníka práce, 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.

48. Podľa § 240 ods. 10 Zákonníka práce, 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.

49. Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žaloba žalobcu v časti o určenie, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobcovi žalovaným listom zo dňa 20.09.2018 je neplatná, je dôvodná a v časti, v ktorej žalobca žiadal určiť, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 01.06.2018 trvá, je nedôvodná.

50. V konaní medzi stranami bolo nesporné, že medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania vznikol pracovný pomer na základe Pracovnej zmluvy č. HP18/201 zo dňa 01.06.2018, ktorá bola uzatvorená v písomnej forme (ďalej len „pracovná zmluva“). Na základe tejto pracovnej zmluvy žalobca bol prijatý do pracovného pomeru

u žalovaného v pracovnom zaradení „operátor výroby“ s miestom výkonu práce u užívateľského zamestnávateľa: Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., A. Hlinku 1514/86, Nováky, IČO: 47 220 899 (ďalej len „užívateľský zamestnávateľ“). Pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú do 31.12.2018 so skúšobnou dobou tri mesiace s dojednaním dňa nástupu žalobcu do práce 04.06.2018. Pracovná zmluva okrem iného obsahovala i dojednanie podmienok dočasného pridelenia na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v zmysle § 58 a nasl. Zákonníka práce.

51. Pracovná zmluva sa spravuje ustanovením § 42 a nasl. Zákonníka práce, keď podľa § 42 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Pracovná zmluva bola uzatvorená za účelom dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi za dohodnutých podmienok v pracovnej zmluve. Tieto skutočnosti vyplývajú z obsahu pracovnej zmluvy, ktorú obidve strany v konaní predložili na dôkaz v rovnakom znení.

52. Dňa 20.09.2018 žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru listom označeným ako „Výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce“ (ďalej len „výpoveď“). Vo výpovedi zamestnávateľ skutkovo vymedzil dôvod výpovede tak, že žalobcovi dočasné pridelenie u užívateľského zamestnávateľa Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., A. Hlinku 1514/86, Nováky skončilo skôr, ako uplynula dohodnutá doba určitá, pričom spoločnosť žalovaného ako zamestnávateľ nemá možnosť ďalej žalobcovi pridelovať prácu v dôsledku čoho sa stal pre spoločnosť žalovaného nadbytočným zamestnancom. Súčasne zamestnávateľ vo výpovedi uviedol, že pre žalobcu nemá inú vhodnú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii a vzdelaniu a tak ho nemá možnosť ďalej zamestnávať. Právne dôvod výpovede zamestnávateľ zdôvodnil ustanovením § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Vo výpovedi je ďalej uvedené, že pracovný pomer žalobcu u zamestnávateľa sa skončí uplynutím výpovednej doby, ktorá je jeden mesiac a začína plynúť dňa 01.10.2018. Na výpovedi je potvrdené za účasti svedkov K.. W. K.Á. a K.. X. J., že zamestnanec odmietol svojím podpisom prevziať túto výpoveď dňa 20.09.2018 za ich účasti. Tieto skutočnosti vyplývajú z predmetnej výpovede, ktorú na dôkaz tiež obidve strany v konaní predložili v totožnom obsahu.

53. V konaní medzi stranami nebola sporná skutočnosť, že žalovaný žalobcovi predmetným listom zo dňa 20.09.2018 dal výpoveď z pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 01.06.2018 a ani skutočnosť, že táto výpoveď bola žalobcovi doručená. Žalobca i žalovaný v konaní zhodne tvrdili, že žalobcovi výpoveď bola doručená dňa 20.09.2018, kedy žalobca odmietol výpoveď od zamestnávateľa prevziať. Z ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk, tak ako to vyplýva z ustanovenia § 38 ods. 1 Zákonníka práce. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietne (§ 38 ods. 1, ods. 2 a ods. 4 Zákonníka práce). V súdenom prípade zamestnávateľ písomnú výpoveď z pracovného pomeru žalobcovi doručoval dňa 20.09.2018 na pracovisku (na vrátnici užívateľského zamestnávateľa), kedy napriek tomu, že žalobca odmietol túto výpoveď prevziať, ktorá skutočnosť v konaní nebola sporná, u predmetnej výpovede nastali účinky jej riadneho doručenia žalobcovi ako zamestnancovi. Tieto nastali dňa 20.09.2018 kedy žalobca odmietol výpoveď prevziať. Ako súd už dôvodí, tieto skutočnosti neboli v konaní sporné. Preto pokiaľ žalovaný na tieto skutočnosti navrhol v konaní vypočuť svedkyňu K.. X. J., súd tento dôkaz nevykonal, keďže tieto skutočnosti neboli medzi stranami sporné. Žalobca v žalobe sám potvrdil, že odmietol túto výpoveď prevziať dňa 20.09.2018.

54. Žalobca v danej veci podal žalobu na súde o určenie, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná a o určenie, že pracovný pomer medzi ním a žalovaným založený pracovnou zmluvou trvá. Z ustanovenia § 77 Zákonníka práce vyplýva, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou môže zamestnanec uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Takáto žaloba predstavuje výlučný spôsob, ktorým môže zamestnanec dosiahnuť neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Ak takáto žaloba nie je podaná, končí sa pracovný pomer podľa právneho úkonu, ktorý nebol napadnutý na súde, a to aj v prípade, ak by takýto právny úkon bol inak neplatný. Ustanovenie § 77 Zákonníka práce stanovuje lehotu dvoch celých kalendárnych mesiacov na podanie takejto žaloby, ktorá plynie odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Súčasne treba uviesť, že táto lehota je uvedená v ustanovení § 36 ods. 1 Zákonníka práce ako lehota prekluzívna, čo

znamená, že pri jej nedodržaní dochádza k zániku práva. Konkrétny následok márneho uplynutia tejto lehoty je, že súd žalobu o určenie neplatnosti takéhoto právneho úkonu musí nutne zamietnuť, i keby sa právny úkon skončenia pracovného pomeru javil ako neplatný, pretože súd sa ním už v takomto prípade nemôže zaoberať.

55. Žalobcovi bola doručená výpoveď z pracovného pomeru dňa 20.09.2018. Nakoľko ku dňu doručenia tejto výpovede žalobcovi pracovný pomer u zamestnávateľa netrval ani jeden rok (vznikol odo dňa 04.06.2018), v danom prípade výpovedná doba žalobcu ako zamestnanca bola jeden mesiac, tak ako to vyplýva z ustanovenia § 62 ods. 2 Zákonníka práce. Začala plynúť odo dňa 01.10.2018, keď lehota určená podľa dní začína sa dňom, ktorý nasleduje po udalosti, ktorá je rozhodujúca pre jej začiatok (§ 37 Zákonníka práce, § 122 ods. 1 prvá veta Občianskeho zákonníka). Nakoľko výpoveď bola doručená žalobcovi dňa 20.09.2018, jednomesačná výpovedná doba zamestnancovi začala plynúť odo dňa 01.10.2018. Táto uplynula dňa 01.11.2018, keď koniec lehoty určenej podľa mesiacov pripadá na deň, ktorý sa pomenovaním alebo číslom zhoduje s dňom, na ktorý pripadá udalosť, od ktorej sa lehota začína (§ 37 Zákonníka práce, § 122 ods. 2 Občianskeho zákonníka). So zreteľom na to, že výpovedná doba sa začína prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede, dvojmesačná hmotnoprávna lehota podľa § 77 Zákonníka práce sa končí vždy prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po uplynutí výpovednej doby (R34/1970). V danom prípade posledným dňom na včasné uplatnenie žaloby na súde tak v zmysle § 77 Zákonníka práce bol deň 01.01.2019. Pravidlá počítania času sú zakotvené v ustanovení § 37 Zákonníka práce s odkazom na ďalšie pravidlá pre počítanie času v ustanovení § 122 Občianskeho zákonníka.

56. Žalobca v danej veci podal žalobu na súde ako elektronické podanie cez portál ÚPVŠ so zaručeným elektronickým podpisom s tým, že bolo uložené do schránky Okresného súdu Zvolen dňa 31.12.2018 o 23:51:15 hod., ako to vyplýva zo správy Národnej agentúry pre sieťové a elektronické služby, Kollárova 8, 917 02 Trnava zo dňa 03.12.2019 (č.l. 128 spisu) s doručením Okresnému súdu Zvolen dňa 01.01.2019 o 00:01 hod. (č.l. 12 spisu). Na základe uvedeného potom súd dospel k záveru, že žaloba žalobcu bola podaná na súde včas, v dvojmesačnej hmotnoprávnej prekluzívnej lehote uvedenej v § 77 Zákonníka práce, ktorá by márne uplynula žalobcovi dňa 01.01.2019.

57. Nakoľko žaloba bola podaná včas, súd sa ďalej v konaní zaoberal dôvodmi, pre ktoré žalobca považoval výpoveď z pracovného pomeru za neplatnú. Žalobca v konaní tvrdil, že výpoveď je neplatná z dôvodu, pretože nebola prerokovaná vopred s odborovou organizáciou, ktorej je členom, dokonca ktorej členom je vedenia výboru odborovej organizácie s tým, že táto odborová organizácia pôsobí u žalovaného ako zamestnávateľa. Touto odborovou organizáciou je Odborový zväz GINN (ďalej len „odborová organizácia“). Ďalej výpoveď považoval za neplatnú i z ďalšieho dôvodu, že v čase, keď žalovaný mu dal výpoveď, prijímal na rovnakú prácu iných zamestnancov.

58. Z hľadiska vymedzenia skutkového dôvodu výpovede z pracovného pomeru, tento bol vymedzený jednoznačne. Výpoveď z pracovného pomeru zamestnávateľ dal žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu, že pre žalovaného, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania sa stal žalobca nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia u užívateľského zamestnávateľa na výkon práce podľa § 58 Zákonníka práce pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú.

59. Žalovaný v konaní popieral, že by u neho pôsobil akýkoľvek zástupca zamestnancov, popieral, že by u neho pôsobila odborová organizácia, ktorou je Odborový zväz GINN, so sídlom Ľubinská 18, Bratislava. Preto výpoveď z pracovného pomeru, ktorú dal žalobcovi nebola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, teda ani s odborovou organizáciou.

60. Z ustanovenia § 74 Zákonníka práce, výpoveď zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať aj so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď neplatná. Spolupôsobenie zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru zamestnanca v zmysle § 74 Zákonníka práce je výrazným prejavom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca. Prerokovanie výpovede z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v právnej forme predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov je hmotnoprávnou podmienkou jej platnosti. Účasť zástupcov zamestnancov je tu rozdielna v závislosti od toho, či je daná výpoveď zamestnávateľa zamestnancovi, ktorý je zástupcom zamestnancov, kde sa vyžaduje predchádzajúci súhlas s výpoveďou v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka

práce alebo „radovému“ zamestnancovi, kde sa vyžaduje výlučne prerokovanie vopred výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce.

61. Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žalobca v konaní nepreukázal tento dôvod neplatnosti výpovede z pracovného pomeru. Z ustanovenia § 230 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Týmto osobitným predpisom je zákon č. 83/1990 Zb.. Tento zákon za odborovú organizáciu považuje združenie občanov, ktoré právnu subjektivitu získava zaevidovaním na Ministerstve vnútra SR dňom nasledujúcim po dni, keď bol tomuto ministerstvu doručený návrh na evidenciu. Pretože právo na združovanie je ústavným právom, zodpovedá mu povinnosť zamestnávateľa umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku. Ťažiskovú časť týchto povinností Zákonník práce zakotvuje v ustanovení § 240. Popri povinnostiach zamestnávateľa má odborová organizácia určité povinnosti tiež vo vzťahu k zamestnávateľovi. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu. Ide o nevyhnutnú informačnú povinnosť, aby zamestnávateľ vedel, že má na svojom pracovisku sociálneho partnera. Právo zamestnávateľa je obmedzené, s výnimkou zoznamu členov odborového orgánu.

62. Žalobca tvrdil, že žalovaný vedel o tom, že u neho pôsobí odborová organizácia, ktorej je členom, a ktorej je dokonca členom jej odborového orgánu (výboru). Žalovaný mal nadobudnúť vedomosť o tom, že u neho pôsobí odborová organizácia z jeho osobného oznámenia tejto skutočnosti zamestnávateľovi a tiež z listu odborovej organizácie, ktorý táto adresovala zamestnávateľovi. Žalobca na preukázanie svojich tvrdení predložil na dôkaz list odborovej organizácie označený ako „Odborový zväz GINN - oznámenie pôsobnosti u zamestnávateľa“ datovaný dňom 08.06.2018, teda nie zo dňa 06.07.2018, ako to tvrdil zástupca žalobcu na pojednávaní, ktoré predchádzalo predloženiu tohto listu. Týmto listom odborová organizácia písomne oznámila zamestnávateľovi žalobcu, že odo dňa prijatia tohto oznámenia začala pôsobiť u zamestnávateľa žalobcu podľa § 230 Zákonníka práce ako zástupca zamestnancov. Odborovou organizáciou oznamujúcou túto skutočnosť bol Odborový zväz GINN, Ľubinská 18, 811 03 Bratislava, IČO: 51 52 58 61. V uvedenom liste odborová organizácia tiež uviedla, že osobou oprávnenou na jednanie vo vzťahu k zamestnávateľovi žalobcu je K. A. - predseda a W. J. - podpredseda a C. K. - podpredsedníčka. Žalovaný rozporoval toto oznámenie v tom, že mu nebolo doručené, že sa s ním oboznámil po prvýkrát len v rámci súdneho konania. Nakoľko žalovaný rozporoval doručenie tohto oznámenia, bolo povinnosťou žalobcu v konaní predložiť dôkaz, že predmetné oznámenie sa dostalo do dispozičnej sféry žalovaného, teda preukázať doručenie tohto oznámenia žalovanému. Žiaden takýto dôkaz žalobca v konaní nepredložil. Preto žalobca týmto dôkazom nepreukázal svoje tvrdenie, že týmto listom odborová organizácia oznámila žalovanému ako jeho zamestnávateľovi svoje pôsobenie u neho. Takéto písomné oznámenie v zmysle ustanovenia § 230 ods. 1 Zákonníka práce je však nevyhnutné na to, aby zamestnávateľ vedel, že má na svojom pracovisku sociálneho partnera, s ktorým má povinnosť jednať v prípadoch, v ktorých tak ustanovuje zákon. Doručenie tohto oznámenia zamestnávateľovi žalobcu v danom období spochybňuje i dôkaz, ktorý v konaní predložil žalovaný a ktorým je Protokol Inšpektorátu práce Trenčín č.: ITN-21-29-2.3/P-E26, A25-19 zo dňa 02.04.2019. Z tohto protokolu vyplýva, že pri výkone inšpekcie práce v kontrolovanom subjekte, ktorým bol zamestnávateľ žalobcu nebolo zistené, že by u žalovaného pôsobil zástupca zamestnancov. Preto výsledky kontroly neboli predložené zástupcovi zamestnancov na pôde žalovaného, keďže tento u neho nepôsobí. Aj z dôkazu, ktorý predložil v konaní samotný žalobca, a to z listu Inšpektorátu práce Trenčín zo dňa 27.02.2019, ktorý bol adresovaný žalobcovi vyplýva, že výkonom inšpekcie práce u žalovaného ako zamestnávateľa žalobcu nebolo preukázané, že u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia (Odborový zväz GINN). Inšpektorát práce tu preto zaujal stanovisko, že zamestnávateľ tak nemal povinnosť výpoveď žalobcu prerokovať so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce. Nakoľko žalobca v konaní nepreukázal písomné oznámenie zástupcov zamestnancov, konkrétne odborovej organizácie v zmysle jeho riadneho doručenia zamestnávateľovi o začatí pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa a predloženie mu zoznamu členov odborového orgánu v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce, potom zamestnávateľ žalobcu v zmysle § 12 ods. 2 Zákonníka práce neporušil svoju zákonnú povinnosť výpoveď, ktorú dal žalobcovi z pracovného pomeru, vopred prerokovať s odborovou organizáciou resp. so zástupcami zamestnancov, pretože z ustanovenia § 12 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne. Zamestnávateľ môže konať samostatne vo všetkých prípadoch, v ktorých Zákonník práce vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov. To platí i v prípade výpovede danej

zamestnancovi. Zamestnávateľ, ak u neho nepôsobí zástupca zamestnancov, pri daní výpovede zamestnancovi môže konať samostatne, keď v takomto prípade prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov nie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti tohto právneho úkonu (§ 74 Zákonníka práce). Uvedené platí i v súdenom prípade. Zamestnávateľ žalobcu pri daní výpovede žalobcovi mohol konať samostatne, keďže u neho nepôsobil v čase dania výpovede zástupca zamestnancov, odborová organizácia, ktorým je Odborový zväz GINN. Súd ešte v tejto súvislosti dodáva, že ak by pôsobila u žalovaného odborová organizácia, bolo by povinnosťou žalovaného ako zamestnávateľa výpoveď žalobcu prerokovať vopred s touto odborovou organizáciou bez ohľadu na to, či žalobca je členom tejto odborovej organizácie, alebo nie je členom odborovej organizácie, keď povinnosť prerokovať výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce s odborovou organizáciou má zamestnávateľ bez ohľadu na to, či ide o člena odborovej organizácie alebo nečlena odborovej organizácie.

63. Zástupca žalobcu v konaní mal za to, že u žalobcu postačovalo, keď žalobca ústne oznámil zamestnávateľovi, že je členom odborovej organizácie a že je členom odborového orgánu odborovej organizácie a to pre splnenie povinností odborovej organizácie v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce.

64. Žalobca k uvedenému pri výsluchu uviedol, že oznámil svojej majstrovej u užívateľského zamestnávateľa skutočnosť, že „založil odbory“, lebo videl nedostatky vo firme. Oznámil jej to ústne, keď pri tomto stretnutí boli sami dvaja. Odbory sa rozhodol založiť sám, keď sa mu zdalo, že žiadne odbory v tej firme čo pracoval neboli. Keď mu zamestnávateľ doručil resp. doručoval výpoveď, nesúhlasil s jej podpísaním, pričom oznámil, že ho bude v tomto ohľade zastupovať Odborová organizácia GINN Press. Ďalej oznámil, že všetko čo sa ho bude týkať sa s touto organizáciou musí prerokovať. Z uvedeného existuje zvukový záznam, ktorý navrhol oboznámiť na dôkaz na preukázanie svojich tvrdení. Ani z výsluchu žalobcu ako strany sporu však nemohol súd uzavrieť, že týmto konaním žalobcu išlo o naplnenie informačnej povinnosti odborovej organizácie v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce. Predovšetkým oznámenie o pôsobení odborovej organizácie musí smerovať voči zamestnávateľovi, s ktorým je zamestnanec v pracovnom pomere. Len tento zamestnávateľ má povinnosť vopred prerokovať výpoveď zamestnanca s odborovou organizáciou v zmysle § 74 Zákonníka práce za predpokladu, že u neho pôsobí odborová organizácia. Pokiaľ žalobca oznámil majstrovej u užívateľského zamestnávateľa, že „zakladá odbory“, tým nie je splnená oznamovacia povinnosť v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce o pôsobení odborovej organizácie u zamestnávateľa. Navyše žalobcom v konaní nebol predložený žiaden dôkaz, že by bol oprávnený v mene odborovej organizácie túto informačnú povinnosť splniť. Žalobca tvrdil, že je členom výboru odborovej organizácie, avšak v konaní nepredložil žiaden dôkaz na preukázanie tohto svojho tvrdenia, nepredložil zoznam členov tohto výboru, neoznačil ich, nepredložil žiadne dôkazy o činnosti odborovej organizácie. Z jeho výsluchu vyplynulo len toľko, že zamestnávateľovi oznámil po tom, čo nesúhlasil s podpísaním výpovede, že ho „bude zastupovať Odborová organizácia GINN Press a že všetko čo sa ho bude týkať sa s touto organizáciou musí prerokovať“. Uvedené ale nenahrádza povinnosť samotnej odborovej organizácie vyplývajúcu z ustanovenia § 230 ods. 1 Zákonníka práce, kedy samotná odborová organizácia má povinnosť písomne oznámiť svoje pôsobenie u zamestnávateľa s predložením zoznamu členov odborového orgánu. Preto dôkaz zvukovou nahrávkou je v súdenom prípade na preukázanie takéhoto pôsobenia odborovej organizácie u žalovaného irelevantný a z tohto dôvodu ho súd preto nevykonal. Navyše žalobca pri tomto oznámení uviedol nesprávne označenie odborovej organizácie, ktorej je členom, keď túto odborovú organizáciu označil ako „Odborová organizácia GINN Press“. Ak má pôsobiť u žalovaného zástupca zamestnancov, žalovaný by mal presne vedieť s ktorým sociálnym partnerom má jednať v prípadoch, v ktorých tak stanovuje Zákonník práce. Z uvedených dôvodov potom akékoľvek oznámenia žalobcu v tomto smere nemohli vyvolať právny stav pôsobenia Odborovej organizácie GINN u žalovaného ako zástupcu zamestnancov.

65. Žalobca tak v konaní neuniesol dôkazné bremeno preukázania svojho tvrdenia, že nebola naplnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce. Tento tvrdený dôvod neplatnosti výpovede v posudzovanom prípade nie je daný.

66. Žalobca v konaní tvrdil aj ďalší dôvod neplatnosti výpovede v tom, že žalovaný v čase, keď mu dal výpoveď, prijímal na rovnakú prácu iných zamestnancov. Potom tvrdenie žalovaného vo výpovedi, že sa stal nadbytočný je nepravdivé a účelové.

67. Žalovaný s týmto nesúhlasil. Poukázal na Oznámenie o ukončení dočasného pridelenia zamestnancov zo dňa 18.09.2018, ktoré mu bolo doručené od užívateľského zamestnávateľa a v zmysle ktorého užívateľský zamestnávateľ s okamžitou platnosťou ukončil dočasné pridelenie troch zamestnancov, vrátane žalobcu.

68. Žalovaný síce v konaní na dôkaz predložil Oznámenie o ukončení dočasného pridelenia zamestnancov zo dňa 18.09.2018, z ktorého vyplýva, že užívateľský zamestnávateľ s okamžitou platnosťou ukončil dočasné pridelenie troch zamestnancov, vrátane žalobcu, čím preukazoval výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce, teda nadbytočnosť zamestnanca, keď žalobcovi v tomto čase trval pracovný pomer u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2018 s dočasným pridelením na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, pričom súd zdôrazňuje, že výber nadbytočného zamestnanca je na zamestnávateľovi, avšak v tejto súvislosti a s ďalším dôvodom neplatnosti výpovede, ktorý uplatnil žalobca nebolo možné súdom opomenúť zákonné ustanovenie § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Podľa tohto zákonného ustanovenia, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

69. Na základe dôkazov, ktoré boli vykonané v konaní súd mal preukázané, že žalovaný počas dvoch mesiacov znovu vytvoril zrušené pracovné miesto a prijal po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto žalobcu iného zamestnanca. Žalobca podľa pracovnej zmluvy vykonával prácu operátora výroby s pridelením na výkon práce dočasne k užívateľskému zamestnávateľovi Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., A. Hlinku 1514/86, Nováky, čo bolo dohodnutým miestom výkonu práce žalobcu v zmysle dojednanej pracovnej zmluvy. Súd podotýka, že pracovný pomer žalobcu mal uzatvorený na dobu určitú do 31.12.2018.

70. Zákaz vytvorenia nového pracovného miesta sa vzťahuje na celé ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Z tohto zákazu zákon neustanovuje žiadnu výnimku. Lehota dvoch mesiacov, v priebehu ktorej zamestnávateľ nesmie znovu vytvoriť pracovné miesto, ktoré zrušil, sa počíta od skončenia pracovného pomeru zamestnanca, voči ktorému bol uplatnený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Posledným dňom lehoty je deň, ktorý sa pomenovaním alebo číslom zhoduje s dňom, keď nastala udalosť rozhodná pre jej začiatok. Touto udalosťou je deň skončenia pracovného pomeru bývalého zamestnanca, voči ktorému zamestnávateľ uplatnil výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

71. Po skončení pracovného pomeru žalobcu, tak ako bolo preukázané v konaní dôkazmi, zamestnávateľ vytvoril zrušené miesto žalobcu, keď od 01.11.2018 prijal na pracovné zaradenie „operátor výroby“ s miestom výkonu práce u užívateľského zamestnávateľa Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., 10 zamestnancov počas lehoty dvoch mesiacov. Konkrétne dňa 05.11.2018 9 zamestnancov a dňa 19.11.2018 1 zamestnanca. Žalovaný na žiadosť súdu sám predložil takýto dôkaz v podobe zoznamu prijatých zamestnancov od 20.09.2018 do 31.12.2018 pre užívateľského zamestnávateľa Carcoustics Slovakia Nováky s.r.o., na pracovnú pozíciu operátora výroby.

72. Zamestnávateľom zákon umožňuje, aby jednostranným rozviazaním pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce regulovali počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávali len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ako zodpovedá ich potrebám. Ako súd už dôvodí, o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať.

73. Skutočnosť, že zamestnávateľ prijme iného zamestnanca na miesto uvoľnené odchodom zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť je však spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu. V takomto prípade totiž nemožno hovoriť o tom, že by sa zamestnanec resp. druh práce, ktorý na základe pracovnej zmluvy zamestnanca vykonával, stal nadbytočným a že by teda skutočným dôvodom rozviazania pracovného pomeru boli okolnosti uvedené v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

74. Nakoľko žalovaný po zrušení miesta žalobcu v lehote 2 mesiacov odvtedy ako skončil pracovný pomer žalobcu znovu vytvoril pracovné miesto žalobcu, vytvoril 10 takýchto pracovných miest, potom

podľa názoru súdu neobstojí dôvod výpovede, ktorú zamestnávateľ dal žalobcovi pre nadbytočnosť v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Na základe uvedeného potom súd dospel k záveru, že táto výpoveď je z uvedeného dôvodu neplatná a to napriek tomu, že z ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce nevyplýva, že by porušenie zákazu vytvorenia nového pracovného miesta bolo sankcionované neplatnosťou výpovede z pracovného pomeru. Výpoveď je neplatná z dôvodu, že neobstojí dôvod nadbytočnosti žalobcu ako zamestnanca žalovaného. Obdobný právny názor vyslovil vo svojom rozsudku NS ČR Sp.zn. 21Cdo 1770/2001 zo dňa 02.07.2002, pri použití obdobnej predchádzajúcej právnej úpravy Zákonníka práce.

75. Z vyššie uvedených dôvodov potom súd žalobe žalobcu napriek tomu, že v konaní nebol zistený dôvod neplatnosti výpovede podľa § 74 Zákonníka práce, o určenie, že výpoveď daná žalobcovi žalovaným listom zo dňa 20.09.2018 je neplatná, vyhovel.

76. Pokiaľ sa žalobca ďalej v konaní domáhal aj určenia, že pracovný pomer medzi ním a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 01.06.2018 trvá, súd v tejto časti žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietol.

77. Žalobca v konaní nepredložil žiaden dôkaz, že by zamestnávateľovi po doručení výpovede oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Za takéto oznámenie v zmysle ustálenej judikatúry však možno považovať predmetnú žalobu. Takéto oznámenie má však právny význam len v prípade, ak by žalobca uplatnil spolu s predmetnou žalobou i nárok na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 Zákonníka práce.

78. Žalobe žalobcu v tejto časti súd nevyhovel z dôvodu, ktorým je skutočnosť, že medzi žalobcom a žalovaným založený pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2018 bol uzatvorený na dobu určitú do 31.12.2018. To znamená, že v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru žalobcu u zamestnávateľa pracovný pomer žalobcu u žalovaného končí uplynutím doby, na ktorú bol dojednaný, teda dňom 31.12.2018. Súd z tohto dôvodu nemohol v čase rozhodovania o žalobe žalobcu vysloviť, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá, pretože tento zanikol uplynutím doby, na ktorú bol dojednaný. Takáto žaloba by bola opodstatnená v tejto časti len v prípade, ak by žalobca so zamestnávateľom mal uzatvorený pracovný pomer na dobu neurčitú.

79. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede, ktorou je ponuková povinnosť, sa súd v konaní nezaoberal, pretože tak ako správne poukazoval žalovaný v konaní, nakoľko pracovnou zmluvou bol založený pracovný pomer medzi žalobcom a agentúrou dočasného zamestnávania, v takomto prípade ponuková povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa ako hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede neuplatňuje (komentár Zákonníka práce Helena Barancová a kol. nakladateľstvo C. H. Beck, 2017). Uznesenie Krajského súdu v Banskej Bystrici Sp.zn.: 15CoPr/2/2018-166 zo dňa 25.04.2019, na ktoré sa odvolával v konaní žalovaný, zaujíma stanovisko k ponukovej povinnosti zamestnávateľa ako hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede v zmysle § 62 ods. 3 Zákonníka práce, avšak nie vo vzťahu ku zamestnávateľovi, ktorým je agentúra dočasného zamestnávania, preto toto stanovisko je pre predmetný spor nepoužiteľné.

80. Na doplnenie súd dodáva, že žalobca v konaní ani neuplatnil tento dôvod neplatnosti výpovede, teda nesplnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 62 ods. 3 Zákonníka práce. V zásade medzi stranami ani nebolo sporné, že v čase dávania výpovede žalobcovi zamestnávateľ ponúkol inú prácu, rovnaký druh práce operátor výroby ale u iného užívateľského zamestnávateľa, ktorú ponuku žalobca neprijal. Ale ako súd už dôvodí, v tomto prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa nie je hmotnoprávnou podmienkou výpovede. Z týchto dôvodov súd preto nevykonal žalovaným navrhnutý dôkaz výpoveďou svedkyne S. V., ktorú žalovaný navrhol vypočuť na túto skutočnosť. Na vypočutí ďalšej svedkyne A. Š. žalovaný netrval.

81. Nakoľko súd v konaní nerozhodoval o nároku žalobcu na náhradu mzdy, nevykonal ani ďalší dôkaz navrhnutý žalovaným a to na zadováženie registračných listov žalobcu ako zamestnanca evidovaných Sociálnou poisťovňou za obdobie od 01.11.2018 až do súčasnosti a mesačných výkazov poisťného za žalobcu evidovaných Sociálnou poisťovňou za obdobie od 01.11.2018 až do súčasnosti, pretože tieto dôkazy neboli rozhodujúce pre posúdenie žaloby žalobcu. Tieto smerovali k zabezpečeniu dôkazov pre

prípadný nárok na náhradu mzdy, ktorý však v konaní uplatnený nebol. Z týchto dôvodov súd ani tento dôkaz navrhnutý žalovaným nevykonal.

82. Pre úplnosť k uplatnenému nároku žalobcu treba uviesť, že ak by žalobca bol členom výboru základnej organizácie odborového zväzu pôsobiacej u žalovaného, ktoré skutočnosti však v konaní na základe predložených dôkazov žalobcom neboli preukázané, nevyžadovalo by sa v takomto prípade k platnosti výpovede len prerokovanie výpovede touto odborovou organizáciou v zmysle § 74 Zákonníka práce, ale ako hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede by sa vyžadoval súhlas tejto odborej organizácie s výpoveďou v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce pod sankciou neplatnosti výpovede v prípade neudelenia tohto súhlasu v zmysle § 240 ods. 10 Zákonníka práce, keď Zákonník práce u zamestnancov, ktorí sú členmi orgánu odborej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa týmto poskytuje zvýšenú ochranu pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Pôsobenie odborej organizácie u žalovaného však v období, kedy žalovaný dal výpoveď žalobcovi nebolo v konaní preukázané.

83. Súd nevykonal dokazovanie ani ďalšími dôkazmi, ktoré navrhol žalobca a to zoznamom všetkých zamestnancov, ktorí boli zamestnaní u užívateľského zamestnávateľa s uvedením pracovnej pozície a s uvedením ako sa u nich opakovala pracovná zmluva, ďalej ani vypočutím inšpektorov práce, ktorí vykonávali inšpekciu u zamestnávateľa, ani vypočutím všetkých zamestnancov, s ktorými prichádzal konateľ žalovaného do kontaktu z firmy užívateľského zamestnávateľa, ani ohliadkou na mieste samom u žalovaného, pretože tieto dôkazy prekračovali potrebu dokazovania o žalobe žalobcu v tejto veci. Podstatný bol zoznam zamestnancov s pracovným zaradením u užívateľského zamestnávateľa, ktorí boli prijatí na tú istú prácu v období dvoch mesiacov po tom, čo u žalobcu skončil pracovný pomer na základe výpovede u užívateľského zamestnávateľa, a ten v konaní žalovaný predložil. Tiež nebol podstatný výsluch inšpektorov práce, ktorí vykonávali kontrolu u zamestnávateľa, pretože žalobca neobjasnil, na aké skutočnosti tieto majú byť vypočutí, pričom žalovaný predložil protokol Inšpektorátu práce Trenčín z výkonu inšpekcie, ktorý súd ako dôkaz v konaní vyhodnotil. Tiež nepovažoval súd za potrebné vypočuť všetkých zamestnancov užívateľského zamestnávateľa, ktorí prichádzali do kontaktu s konateľom žalovaného na „praktiky“ pri zaraďovaní zamestnancov do práce, keď ani tento dôkaz nebol rozhodujúci pre predmetnú žalobu. Napokon súd nevykonal ani ohliadku na mieste samom u žalovaného, keď tento dôkaz žalobca navrhol na zistenie v akých pracovných podmienkach žalovaný pracuje, nakoľko tento dôkaz tiež prekračoval rozsah potreby dokazovania o nároku žalobcu. Nakoľko súd tiež nepripustil dôkaz zvukovou nahrávkou, na ktorej by mal byť zaznamenaný rozhovor medzi žalobcom a zamestnancami žalovaného resp. konateľom žalovaného ohľadne preradenia žalobcu na iné pracovisko, preto skúmanie pravosti tejto zvukovej nahrávky znaleckým skúmaním nemalo opodstatnenie.

84. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP, podľa ktorého ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

85. V konaní nebola plne úspešná ani jedna strana, preto súd o nároku strán sporu na náhradu trov konania rozhodol tak, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

86. Preto súd po právoplatnosti tohto rozsudku nebude vydávať osobitné uznesenie o výške náhrady trov konania podľa § 262 ods. 2 CSP.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, a to písomne v potrebnom počte vyhotovení (§ 355 ods. 1, § 362 ods. 1 CSP).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 127 CSP) uviesť, 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 (§ 363, § 364 CSP).

Podanie možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe. Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva. Podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil (§ 125 CSP).

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP).

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné (§ 358 CSP).

Pokiaľ zákon pre podanie určitého druhu nevyžaduje ďalšie náležitosti, musí byť z podania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť vyhotovené v písomnej forme, podpísané a v prípade doručenia podania do prebiehajúceho konania s uvedením spisovej značky (§ 127 CSP).

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 (§ 365 ods. 1 CSP).

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 (§ 365 ods. 2 CSP).

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods. 3 CSP).

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 (§ 366 CSP).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti - Exekučný poriadok a o zmene a doplnení ďalších zákonov, v znení neskorších predpisov).