

Súd: Mestský súd Košice
Spisová značka: K2-22Cpr/6/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7222211695
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 03. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Júlia Malegová
ECLI: ECLI:SK:MSKE:2024:7222211695.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Košice, sudkyňou JUDr. Júliou Malegovou, v spore žalobcu: A. B., narodený X.X.XXXX, bytom A. A. C. XX, zastúpený JUDr. Petrom Kraččíkom, advokátom so sídlom Štefánikova 4, Michalovce, proti žalovanému: Ministerstvo obrany Slovenskej republiky, Kutuzovova 8, Bratislava, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

I. Určuje, že skončenie pracovného pomeru písomnou výpoveďou zo dňa 17.5.2022, doručenou žalobcovi dňa 16.6.2022 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo strany žalovaného ako zamestnávateľa - Ministerstvom obrany Slovenskej republiky, Kutuzovova 8, 832 47 Bratislava žalobcovi ako zamestnancovi - A. B., nar. X.X.XXXX, bytom A. A. C. XX, XXX XX D., je neplatné a pracovný pomer žalobcu k žalovanému naďalej trvá.

II. Žalobca má nárok na náhradu trov konania proti žalovanému v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 24.11.2022 domáhal, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru písomnou výpoveďou zo dňa 17.5.2022, doručenou žalobcovi dňa 16.6.2022 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo strany žalovaného ako zamestnávateľa - Ministerstvom obrany Slovenskej republiky, Kutuzovova 8, 832 47 Bratislava žalobcovi ako zamestnancovi - A. B., nar. X.X.XXXX, bytom A. A. C. XX, XXX XX D., je neplatné a pracovný pomer žalobcu k žalovanému naďalej trvá. Taktiež žiadal plnú náhradu trov konania.

2. Žalobu odôvodnil tým, že dňa 29.9.1995 došlo k uzatvoreniu pracovnej zmluvy č. 33/15-31 medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom na dobu neurčitú. Žalobca počas celej doby trvania pracovného pomeru vykonával svoju prácu svedomito a riadne na rôznych pracovných pozíciách, kde začínal ako kotolník - kurič, neskôr dňa 1.1.2004 došlo k zmene druhu práce na vodič - strojník CAS, následne dňa 1.2.2009 na druh práce skladník - vodič. Dňa 13.2.2019 došlo k dohode medzi žalovaným a žalobcom (zamestnávateľom a zamestnancom) o zmene vyššie uvedenej pracovnej zmluvy, v ktorej odo dňa 1.3.2019 došlo k zmene druhu práce a zmene miesta výkonu práce na: 1. 01.03 oblasť manipulácie 01 - vedenie skladu drobného hmotného majetku a pomocného materiálu a vedenie predpísanej evidencie v zariadení (zároveň v zmysle bodu 12. charakteristiky pracovného miesta: plnenie funkcie vodiča SPO - pre Stredisko prevádzky objektov Michalovce), 2. miesto výkonu práce - Michalovce. Žalobcovi bolo dňa 16.6.2022 doručené skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 17.5.2022. Zamestnávateľ popri inom v tomto oznámení uviedol, že nariadením ministra obrany SR č. 80/2021 sa dňom 31.12.2021 zrušilo Stredisko prevádzky objektov Michalovce Agentúry správy majetku (ďalej aj „SPO Michalovce“), v dôsledku čoho sa zrušilo aj pracovné miesto skladník - vodič oddelenia opráv a údržby SPO Michalovce, na ktorom bol žalobca zaradený. Zároveň žalobcovi bolo oznámené, že ho ako zamestnanca nie je možné zamestnávať v

mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, nakoľko takéto pracovné miesto žalovaný nemá k dispozícii. Žalobca ako zamestnanec v zmysle ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce oznámil 22.6.2022 elektronicky v zastúpení advokátom, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalovaný oznámením zo dňa 20.7.2022 písomne uviedol, že vzal oznámenia zamestnanca na vedomie, avšak považuje výpoveď žalobcovi za zákonnú. Žalovaný ako zamestnávateľ ponúkol žalobcovi ešte dňa 25.11.2021 pracovné miesto s druhom práce vodič oddelenia opráv a údržby s výkonom práce ale v Trebišove, ktoré žalobca odmietol z dôvodu, že už do Michaloviec dochádzal zo svojho trvalého bydliska v Porube pod Vihorlatom približne 21 km, pričom do Trebišova by to bolo viac ako 46 km. Žalobca na osobných pohovoroch zo dňa 31.10.2021 a 25.11.2021 trval na ďalšom zamestnávaní na pozícii dohodnutej v pracovnej zmluve, eventuálne na inej vhodnej práci s výkonom práce v E.. Zamestnávateľ na týchto osobných pohovoroch tvrdil, že pracovné miesta s výkonom práce v E. nie sú. Ponuka pracovného miesta s miestom výkonu práce v Trebišove v zmysle ust. § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce podľa žalobcu nie je ponúknutím iného vhodného pracovného miesta vzhľadom na miesto výkonu práce Michalovce, preto mal za to, že iné vhodné pracovné miesto žalovaný žalobcovi neponúkol, a preto nemožno ani uzavrieť, že žalobca iné vhodné pracovné miesto odmietol.

Na základe ponúk dostupných na intranete Ministerstva obrany k 1.5.2022 žalobca vzhliadol pre neho vhodnú prácu /2x pozícia údržbár, 21. samohybný delostrelecký oddiel Michalovce, 2. mechanizovaná brigáda, pozemné sily, Ozbrojené sily SR, 3. platová trieda, termín nástupu 1.5.2022, miesto Michalovce/, na ktorú mal dostatočnú kvalifikáciu. Kontaktoval žalovaného listom zo dňa 12.7.2022. Tento, resp. obdobný druh práce bol dokonca žalobcovi žalovaným ponúkaný na osobnom pohovore 25.11.2021 (ako iná vhodná práca), ale vtedy s výkonom práce v Trebišove, čo je v rozpore s §63 ods. 2 Zákonníka práce. Zároveň žalobca v liste zo dňa 12.7.2022 uviedol, aby žalovaný ako zamestnávateľ prehodnotil a ponúkol toto pracovné miesto v Michalovciach ako údržbár žalobcovi, resp. vyriešil tento problém formou delimitácie ako v mnohých iných prípadoch iných druhov práce v reorganizácii ozbrojených síl Slovenskej republiky. Žalobca tak na základe vyššie uvedených skutočností mal za to, že zamestnávateľ si nespĺnil zákonom stanovenú povinnosť, teda neponúkol zamestnancovi (žalobcovi) iné, pre žalobcu vhodné pracovné miesto s miestom výkonu práce v E., a to v pôsobnosti rezortu Ministerstva obrany SR, aj keď pracovné miesta existovali. Žalobca mal za to, že v rezorte a pôsobnosti Ministerstva obrany SR boli v čase výpovede danej žalobcovi vytvorené aj ďalšie, pre žalobcu vhodné pracovné miesta. Bola ním tiež pozícia inštalatér – vodič, pracovisko údržby infraštruktúry, 22. mechanizovaný prápor Michalovce. Zároveň je skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa zo dňa 17.5.2022, rozporné so základnými zásadami Zákonníka práce vzhľadom ku skutočnosti, najneskôr ku dňu 27.6.2022, a žalobca mal za to, že už podstatne skôr bola zverejnená na intranete Ministerstva obrany SR aj uvedená ponuka práce do funkcie údržbár - vodič, čo v určitej časti náplne práce korešponduje s dovtedajšou náplňou práce žalobcu.

3. Žalovaný vo svojom vyjadrení k žalobe nespochybnil, že medzi žalobcom ako zamestnancom a predchodcom žalovaného ako zamestnávateľom (22. mechanizovaná brigáda; VÚ 8700 Michalovce – poznámka) došlo dňa 29. septembra 1995 k uzatvoreniu pracovného pomeru na dobu neurčitú na podklade Pracovnej zmluvy č. 33/15-31 s tým, že žalobca mal začať vykonávať prácu od 1. októbra 1995 ako kurič VSB s miestom výkonu práce VÚ 8700 Michalovce (ďalej len „pracovná zmluva“). Na danom útvare žalobca pôsobil tiež ako vodič. Taktiež nespochybnil existenciu ďalších dohôd o zmene pracovnej zmluvy. Podľa bodu 2 v spojení s bodom 1 Nariadenia ministra obrany Slovenskej republiky č. 80/2021, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie ministra obrany Slovenskej republiky č. 63/2012 o organizačnej štruktúre a počtoch úradov a zariadení na zabezpečenie Ministerstva obrany Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov z 11. októbra 2021 (ďalej len „nariadenie č. 80“) sa od 1. januára 2022 reorganizovala Agentúra správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky s počtami 32 profesionálnych vojakov, 909 zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme1 na počty 32 profesionálnych vojakov, 248 zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, s tým že k 31. decembru 2021 bolo zrušené stredisko prevádzky objektov Michalovce Agentúry správy majetku vrátane jeho organizačných zložiek ako celok, a teda aj jednotlivé „pracovné miesta,“ ktorými bola naplnená jeho organizačná štruktúra, medzi inými aj „pracovné miesto“ žalobcu. Žalobca bol na osobnom pohovore dňa 21.10.2021 informovaný, že sa od 31. decembra 2021 zrušuje stredisko prevádzky objektov Michalovce Agentúry správy majetku, v dôsledku čoho sa zrušuje miesto pri výkone práce vo verejnom záujme skladník-vodič Strediska prevádzky objektov Michalovce Agentúry správy majetku (TP 150050 ID S 50162948), platová trieda 03, s tým, že Ministerstvo obrany Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo obrany“) nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ministerstvo obrany navrhlo zamestnancovi

skončenie pracovného pomeru dohodou dňom 31. decembra 2021 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobca vyjadril nesúhlas so skončením pracovného pomeru dohodou. Na osobnom pohovore dňa 25.11.2021 v nadväznosti na osobný pohovor zo dňa 21. októbra 2021 sa zamestnancovi ponúklo voľné pracovné miesto pri výkone práce vo verejnom záujme obsluha TTZ-vodič (ID S 50163041), platová trieda 02, miesto výkonu práce Trebišov.), a to aj s nasledovným upozornením v prípade, že zamestnanec nesúhlasí so zmenou pracovného pomeru ponukou voľného miesta pri výkone práce vo verejnom záujme a Ministerstvo obrany Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo obrany“) nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo ak zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu ministerstvo obrany ponúklo v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ministerstvo obrany navrhuje zamestnancovi skončenie pracovného pomeru dohodou dňom 31. decembra 2021 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobca vyslovil nesúhlas s ponukou voľného pracovného miesta. Nesúhlasil tiež s navrhovanou dohodou o skončení pracovného pomeru. Žalovaný prostredníctvom Žiadosti o súhlas so skončením pracovného pomeru so zamestnancom so zdravotným postihnutím č. OÚ-142-8/2021 z 21. decembra 2021 požiadal v súlade s § 66 Zákonníka práce príslušný Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o predchádzajúci súhlas, ktorý bol žalovanému udelený Rozhodnutím Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava č. BA1/RSK/ZAM/2022/52260 z 9. marca 2022 v spojení s rozhodnutím Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny č. UPS/US1/SSZOSK/ZAM/2022/1440, č. z. 2022/76768 z 26. apríla 2022. Na základe Žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce č. OÚ-16-191/2022 zo 6. mája 2022 bola v súlade s § 74 Zákonníka práce oslovená Základná organizácia – Odborový zväz civilných zamestnancov Armády Slovenskej republiky pri SAMaV, ktorá dňa 11. máj 2022 prerokovala skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Dňa 16. júna 2022 žalobca prevzal Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce č. OÚ-13-189/2022 zo 17. mája 2022.

Žalovaný jednoznačne už v zázname z 21. októbra 2021 deklaroval, že nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, a preto navrhol zamestnancovi skončenie pracovného pomeru dohodou dňom 31. decembra 2021 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom toto svoje konštatovanie opakovane uviedol aj prostredníctvom záznamu z 25. novembra 2021 s tým rozdielom, že žalobcovi bolo ponúknuté voľné pracovné miesto pri výkone práce vo verejnom záujme – obsluha TTZ-vodič (ID S 50163041), platová trieda 02, miesto výkonu práce Trebišov. Dôvody nesúhlasu žalobcu s ponukou voľného pracovného miesta, či tvrdenia, že žalobca trval na ďalšom zamestnávaní na pozícii dohodnutej v pracovnej zmluve, eventuálne na inej vhodnej práci s výkonom práce v E., z predmetných záznamov, ktoré boli zo strany samotného žalobcu aj vlastnoručne signované, nevyplývajú. V snahe zmierniť dopady prijatých opatrení vedúcich k racionalizácii a k znižovaniu personálnych výdavkov štátneho rozpočtu kapitoly Ministerstva obrany Slovenskej republiky, kde mal byť celkový počet zamestnancov Ministerstva obrany Slovenskej republiky znížený o 707 zamestnancov, pričom z tohto počtu malo byť 368 zamestnancov preradených do štruktúr ozbrojených síl Slovenskej republiky, ponúkol žalobcovi na osobnom pohovore konanom dňa 25. novembra 2021 pracovné miesto, ktoré sa uvoľnilo prirodzenou fluktuáciou, a bolo vhodné vzhľadom na jeho zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu – obsluha tepelno-technických zariadení – vodič skupiny posádkového zabezpečenia 22. mechanizovaného práporu Michalovce, miesto výkonu práce Trebišov. Žalobca však s takouto ponukou voľného pracovného miesta nesúhlasil.

Agentúra správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky predstavuje jednu z organizačných zložiek žalovaného, a zároveň jedinú z organizačných zložiek žalovaného, dislokovanú aj v mieste výkonu práce žalobcu. Minister obrany Slovenskej republiky, a to ako oprávnený subjekt, svojím nariadením č. 46 určil organizačnú štruktúru Agentúre správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky s účinnosťou k 1. septembru 2021,5 ktorá bola na základe jeho nariadenia č. 80 s účinnosťou k 1. januáru 2022 zmenená takým spôsobom, že došlo k zrušeniu Stredísk prevádzky objektov Hlohovec, Nitra, Zemianske Kostofany, Trenčín, Martin, Zvolen, Rožňava, Prešov, či Michalovce Agentúry správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky vrátane ich organizačných zložiek a k vytvoreniu Strediska prevádzky objektov Západ, Stred a Východ Agentúry správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky. V mieste výkonu práce žalobcu tak bolo s účinnosťou od 1. januára 2022 vytvorené len oddelenie prevádzky Michalovce o štruktúre 0 – profesionálnych vojakov /0 – štátnych zamestnancov /4 zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme, pričom takúto štruktúru mala Agentúra správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky aj v čase dania Skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce č. OÚ-13- 189/2022 zo

17. mája 2022 žalobcovi. Zdôraznil, že jednotlivé úkony žalovaného v tejto právnej veci smerovali len k prijímaniu opatrení vedúcich k racionalizácii a k znižovaniu personálnych výdavkov štátneho rozpočtu kapitoly Ministerstva obrany Slovenskej republiky. Už od 1. januára 2022 neexistovalo Stredisko prevádzky objektov Michalovce Agentúry správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky vrátane jeho organizačných zložiek, ako ani pracovné miesto, na ktorom bol žalobca zaradený. Pokiaľ ide o ponuky pracovných miest uvádzané žalobcom, ide o ponuky veliteľa 21. samohybného delostreleckého oddielu Michalovce, či veliteľa 22. mechanizovaného práporu Michalovce, organizačne začlenených v rámci ozbrojených síl Slovenskej republiky, a teda mimo organizačnej štruktúry žalovaného. Ani jedna zo žalobcom predložených ponúk nie je datovaná ku dňu dania výpovede jeho osobe. Odmietol tvrdenia, že si zamestnávateľ nesplnil zákonom stanovenú povinnosť, teda neponúkol zamestnancovi (žalobcovi) iné, pre žalobcu vhodné pracovné miesto s miestom výkonu práce v E., a to v pôsobnosti rezortu Ministerstva obrany SR. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce č. OÚ-13-189/2022 zo 17. mája 2022 bolo vyhotovené v písomnej forme po prijatí písomného rozhodnutia žalovaného o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce s jasne skutkovo vymedzeným výpovedným dôvodom za dodržania povinnosti rezultujúcej z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, a to po udelení predchádzajúceho súhlasu príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s výpoveďou danou zamestnávateľom zamestnancovi so zdravotným postihnutím podľa § 66 Zákonníka práce, a prerokovaní skočenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 Zákonníka práce. Žalovaný poukázal na rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, sp.zn. 3Cdo /261/2007, 3Cdo/169/2019, 4Cdo/102/2009 ako aj Ústavného súdu SR sp.zn. IV. ÚS 150/2003. Preto navrhol žalobu v celom rozsahu zamietnuť.

4. Žalobca vo svojom vyjadrení zo dňa 25.4.2023 (replike) uviedol, že minimálne už počnúc dňom 31.12.2021, kedy došlo ku zrušeniu Strediska prevádzky objektov Michalovce, Agentúry správy majetku (a teda vzniku predpokladu na skončenie pracovného pomeru výpoveďou pre tzv. „nadbytočnosť“) mal žalovaný zákonnú povinnosť v zmysle ust. § 63 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce ponúkať mu pre neho inú vhodnú prácu v mieste dovtedajšieho výkonu práce, teda E., pretože žalobca ešte v októbri a novembri odmietol ukončiť pracovný pomer dohodou, a teda žalovanému ako zamestnávateľovi zostala pre nadbytočnosť už len možnosť dať žalobcovi výpoveď. Povinnosť ponúknuť žalobcovi pracovné miesto trvala minimálne do momentu doručenia výpovede žalobcovi, teda do 16. júna 2022, keďže sa jedná o jednostranný, adresovaný, hmotnoprávny úkon, a teda až do jeho doručenia ním odosielateľ, ani prijímateľ nie je viazaný. Žalobca mal za to, že žalovaný ako zamestnávateľ - Ministerstvo obrany SR mal možnosť ďalej zamestnávať žalobcu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, a to všade tam, kde je zamestnávateľom Ministerstvo obrany SR, a to bez ohľadu na to, kto za ministerstvo obrany SR na jednotlivom stupni, či organizačnej zložke /resp. útvar/ koná. Žalobca poukázal na existenciu dvoch pracovných miest údržbára v „21. samohybnom delostreleckom oddieli Michalovce“ platovej triedy 3, s termínom nástupu 1.5.2022 a miestom výkonu práce Michalovce, pričom žiadosti o prijatie do zamestnania mohli záujemcovia predkladať až do 18.3.2022, preto už len tým, že táto práca nebola žalobcovi ponúknutá, neboli naplnené všetky predpoklady pre platné ukončenie pracovného pomeru výpoveďou. Rovnako tak jedno pracovné miesto inštalatér - vodič v „22. mechanizovaný prápor Michalovce“ platovej triedy 3, s termínom nástupu 15.7.2022 a miestom výkonu práce Michalovce, preto už len tým, že táto práca nebola žalobcovi ponúknutá, neboli naplnené všetky predpoklady pre platné ukončenie pracovného pomeru výpoveďou.

Poukázal tiež na skutočnosť, že Ministerstvo obrany SR je zamestnávateľom žalobcu, a rovnako tak je zamestnávateľom aj v prípade zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a pracovných miest „22. mech. práporu“, resp. „veliteľa 21. samohybného delostreleckého oddielu. Jednotliví velitelia „22. mech. práporu“, resp. „21. samohybného delostreleckého oddielu“ sú len poverení ministrom obrany SR, konať v pracovnoprávných veciach v mene Ministerstva obrany SR. Žalobca tiež poukázal na ust. § 63 ods. 3 Zákonníka práce, v zmysle ktorého „V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2“, pričom Kolektívna zmluva má v článku IV. ods. (5) uvádzať: Ministerstvo bude zverejňovať informáciu o voľných pracovných miestach na neurčitý čas prostredníctvom intranetovej stránky a prednostne ich obsadí svojimi zamestnancami, ak o také miesto prejavia záujem a ak budú spĺňať predpoklady podľa zákona č. 552/2003 Z. z.“

5. Žalovaný vo svojom vyjadrení zo dňa 22.6.2023 (duplike) uviedol, vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti žalovaného rezultujúcej z § 63 ods. 2 Zákonníka práce mal za to, že táto sa má skúmať práve ku dňu dania výpovede žalobcovi, t. j. ku dňu 16. júna 2022. Žalobca v období rozhodnom pre posúdenie predmetnej právnej veci zastával v zmysle Charakteristiky pracovného miesta funkciu skladník – vodič

(platová trieda: 3; stupnica platových taríf: 3), ktorá s účinnosťou od 1. januára 2022 nebola v rámci organizačnej štruktúry Agentúry správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky v mieste dovtedajšieho výkonu práce žalobcu potrebná vôbec. Žalovaný na podklade vnútroorganizačných zmien nemal od 1. januára 2022 možnosť žalobcu naďalej zamestnávať prácami dohodnutými v Pracovnej zmluve č. 33/15-31 z 9. septembra 1995 v znení poslednej Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 10 č. OÚ-17- 463/2019 z 13. februára 2019, pričom tiež nemal pre žalobcu žiadnu prácu v mieste jeho dovtedajšieho výkonu práce, a to ani na kratší pracovný čas.

Organizačná štruktúra Ministerstva obrany Slovenskej republiky ako ústredného orgánu štátnej správy, ktorého kompetencie vymedzuje zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov (ktorého organizačnou súčasťou bolo aj zrušené stredisko prevádzky objektov Michalovce Agentúry správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky) sa odlišuje od organizačnej štruktúry ozbrojených síl Slovenskej republiky, ktorých postavenie základných zložiek, ich úlohy a ich použitie, riadenie, velenie a kontrolu, mobilizáciu a prípravu upravuje zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 321/2002 Z. z.“). V súlade s § 2 ods. 3 zákona č. 321/2002 Z. z. sa na plnení úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky podieľajú aj štátni zamestnanci a zamestnanci, ktorí tvoria civilný personál ozbrojených síl Slovenskej republiky. Vnútorne organizačné členenie zväzkov, útvarov, jednotiek, úradov a zariadení ozbrojených síl Slovenskej republiky a ich logistické zabezpečenie však v súlade s § 2 ods. 4 zákona č. 321/2002 Z. z. navrhuje náčelník Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky, ktorý velí ozbrojeným silám Slovenskej republiky. Na „fungovanie“ organizačnej štruktúry Ministerstva obrany Slovenskej republiky a organizačnej štruktúry ozbrojených síl Slovenskej republiky možno nahliadať ako na určitý druh symbiózy relatívne samostatne fungujúcich celkov. Hoci minister obrany Slovenskej republiky určuje vnútorne organizačné členenie zväzkov, útvarov, jednotiek, úradov a zariadení ozbrojených síl Slovenskej republiky a ich logistické zabezpečenie, jeho konanie je ex lege podmienené návrhom zo strany náčelníka generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky, ktorý týmto ozbrojeným silám Slovenskej republiky velí, kdežto vo vzťahu k organizačnej štruktúre Ministerstva obrany Slovenskej republiky nie je vôľa ministra obrany Slovenskej republiky podmienená ďalším subjektom. Hoci je zamestnávateľom zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme tak v rámci organizačnej štruktúry Ministerstva obrany Slovenskej republiky, ako aj v rámci organizačnej štruktúry ozbrojených síl Slovenskej republiky (ktoré nemajú právnu subjektivitu), Ministerstvo obrany Slovenskej republiky, nie je možné bez zohľadnenia špecifik rezortu obrany, ktorého organizačné súčasti sú dislokované v rámci celého územia Slovenskej republiky, uzavrieť, že „je nevyhnutné pre účely posudzovania existencie iného vhodného miesta v doterajšom mieste výkonu práce preskúmať tieto miesta z časového a vecného hľadiska aj v spomenutých útvaroch 22. mech. prápor“, resp. „21. samohybný delostrelecký oddiel“, ktorých organizačnú štruktúru navrhuje náčelník generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky, bez ingerencie ktorého nemá minister obrany Slovenskej republiky kompetenciu zasiahnuť do ich vnútornej organizačnej štruktúry.

Nariadenie ministra obrany Slovenskej republiky č. 28/2015 z 20. apríla 2015 o poverení na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v znení nariadenia ministra obrany Slovenskej republiky č. 80/2020 z 8. septembra 2020, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie ministra obrany Slovenskej republiky č. 28/2015 o poverení na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch, na ktoré poukazuje aj samotný žalobca, ktorým minister obrany Slovenskej republiky na základe § 9 ods. 2 Zákonníka práce poveril (okrem iného) robiť v mene zamestnávateľa právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov v pracovnom pomere podľa osobitných predpisov generálneho tajomníka služobného úradu Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za organizačné zložky Ministerstva obrany Slovenskej republiky a úrady a zariadenia na zabezpečenie Ministerstva obrany Slovenskej republiky (a teda aj za Agentúru správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky) a príslušného veliteľa (náčelníka) zväzku alebo útvaru ozbrojených síl Slovenskej republiky za príslušný zväzok alebo útvar ozbrojených síl Slovenskej republiky, ktorí sú v rámci poverenia oprávnení v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov robiť v mene zamestnávateľa všetky právne úkony upravené podľa osobitných predpisov (napr. uzatvorenie pracovnej zmluvy, dohody o zmene pracovnej zmluvy, rozviazanie pracovného pomeru, uzatvorenie dohody o zvýšení kvalifikácie, dohody o vykonaní práce nadčas, dohody o hmotnej zodpovednosti), pričom si navzájom do svojich kompetencií nezasahujú.

6. Súd vo veci nariadil pojednávanie na deň 5.3.2024, ktorého sa zúčastnili sporové strany. Na pojednávaní žalobca zotrval na podanej žalobe. Nad rámec písomných vyjadrení uviedol, že je medzi sporovými stranami sporným, či bol žalovaný povinný ponúknuť voľné pracovné miesta nielen v rámci vlastných organizačných štruktúr ale aj v rámci organizačných štruktúr ozbrojených síl SR. Žalobca sa

aktívne zapájal aj v rámci výpovedného procesu a oslovoval pri zistení voľných pracovných miest aj jednotlivé zložky ozbrojených síl SR. Tiež poukázal na to, že žalovaný žiadnym spôsobom nereagoval na jeho tvrdenie o voľných pracovných miestach a nepreukázal, či tieto ním tvrdené miesta boli voľné alebo nie. Mal za to, že pracovné miesta ponúkané na intranete žalovaného ku dňu ich vyhlásenia existovali, bez ohľadu na to, či následne bolo preukázané ich finančné krytie alebo nie.

7. Žalovaný na pojednávaniach zotrval na svojich písomných vyjadreniach, nad ich rámec uviedol, že voľné pracovné miesta uvádzané žalobcom, neboli žalovaným rozporované, nakoľko tieto ponuky tam boli, boli zverejnené na intranete žalovaného. Poukázal na skutočnosť, že aj keď je zverejnené voľné pracovné miesto, ešte to neznamená, že toto sa musí reálne obsadiť, keďže toto môže byť obsadené, len ak je finančne kryté. Pokiaľ išlo o miesto vodiča – inštalatéra, toto bolo obsadené iným zamestnancom žalovaného F. F.. O obsadení ďalších dvoch miest údržbárov, zástupca žalovaného na pojednávaní nemal vedomosť. Uviedol, že voľné pracovné miesta, ktoré boli zverejnené na intranete žalovaného reálne žalobcovi v rámci ponukovej povinnosti ponúknuté neboli. Na daných útvaroch v E. o žalobcovi vedeli a od týchto aj dostal odpoveď, že tieto miesta nie sú reálne voľné, resp. že ho na dané voľné miesta neobsadia. Bol toho názoru, že v rámci ponukovej povinnosti má žalovaný aj právo výberu zamestnancov, teda, ktorému z nadbytočných zamestnancov ponúkne voľné pracovné miesto a ktorému nie.

8. Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa so žalobou a vyjadreniami žalobcu a žalovaného, ako aj listinnými dôkazmi predloženými sporovými stranami a zistil nasledovný skutkový stav:

9. Medzi žalobcom ako zamestnancom a predchodcom žalovaného ako zamestnávateľom (22. mechanizovaná brigáda; VÚ 8700 Michalovce) došlo dňa 29. septembra 1995 k uzatvoreniu pracovného pomeru na dobu neurčitú na podklade Pracovnej zmluvy č. 33/15-31 s tým, že žalobca mal začať vykonávať prácu od 1. októbra 1995 ako kurič VSB s miestom výkonu práce VÚ 8700 Michalovce (ďalej len „pracovná zmluva“). Na danom útvere žalobca pôsobil tiež ako vodič (č.l. 76).

10. Dňom 1. októbra 2000 bol žalobca preložený v rámci vojenskej správy na sústavný výkon práce do útvaru VÚ 1102 Michalovce s tým, že bol zaradený na funkciu vodič – strojník CAS s miestom výkonu práce VÚ 1102 Michalovce.

11. V rámci vojenskej správy bol žalobca následne dňom 1. januára 2004 opätovne preložený na sústavný výkon práce do útvaru VÚ 4343 Trenčín (Veliteľstvo logistiky Trenčín) s tým, že bol zaradený na funkciu vodič – strojník s miestom výkonu práce PSB Michalovce (Posádková správa budov Michalovce). (č.l. 19)

12. Dňa 1. februára 2009 došlo k zmene dohodnutého druhu práce žalobcu na skladník – vodič s dohodnutým miestom výkonu práce MOSR PSB Michalovce a dňom 1. februára 2011 bolo žalobcovi zmenené dohodnuté miesto výkonu práce na SAMaV Košice, stredisko prevádzky objektov Michalovce (Správa nehnuteľného majetku a výstavby Košice), pričom dňom 1. júla 2011 došlo opätovne k zmene dohodnutého miesta výkonu práce žalobcu na SAMaV Košice, Stredisko prevádzky objektov Trebišov, Skupina prevádzky objektov Michalovce. (č.l. 15)

13. S účinnosťou od 1. júla 2013 došlo k ďalšej zmene dohodnutého miesta výkonu práce žalobcu nasledovne – Agentúra správy majetku, Stredisko prevádzky objektov Michalovce, miesto výkonu práce – Michalovce.

14. V zmysle poslednej Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 10 č. OÚ-17-463/2019 z 13. februára 2019 došlo s účinnosťou od 1. marca 2019 opätovne k zmene pracovnej zmluvy žalobcu vo vzťahu k dohodnutému druhu práce – 01.03. oblasť manipulácie 01 – vedenie skladu drobného hmotného majetku a pomocného materiálu a vedenie predpísanej evidencie v zariadení, ako aj k dohodnutému miestu výkonu práce – Michalovce (č.l. 16).

15. V období rozhodnom pre posúdenie predmetnej právnej veci žalobca ako zamestnanec podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“) zastával v zmysle Charakteristiky pracovného miesta funkciu skladník – vodič s kódom pracovnej činnosti 01.03 oblasť manipulácie 01 – vedenie skladu drobného hmotného majetku

a pomocného materiálu a vedenie predpísanej evidencie v zariadení, a to v organizačnom začlení: Odd. opráv a údržby, Stredisko prevádzky objektov Michalovce, Agentúra správy majetku, s miestom výkonu práce: Michalovce (č.l. 17).

16. Nariadením ministra obrany Slovenskej republiky č. 80/2021, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie ministra obrany Slovenskej republiky č. 63/2012 o organizačnej štruktúre a počtoch úradov a zariadení na zabezpečenie Ministerstva obrany Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov z 11. októbra 2021 sa od 1. januára 2022 reorganizovala Agentúra správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky s počtami 32 profesionálnych vojakov, 909 zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na počty 32 profesionálnych vojakov, 248 zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, s tým že k 31. decembru 2021 bolo zrušené stredisko prevádzky objektov Michalovce Agentúry správy majetku vrátane jeho organizačných zložiek ako celok.

17. Zo Záznamu z osobného pohovoru so zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme v nadväznosti na nariadenie ministra obrany Slovenskej republiky č. 80/2021, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie ministra obrany Slovenskej republiky č. 63/2012 o organizačnej štruktúre a počtoch úradov a zariadení na zabezpečenie Ministerstva obrany Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov z 21. októbra 2021 (ďalej len „záznam z 21. októbra 2021“) (č.l. 29) rezultuje, že žalobca bol na osobnom pohovore informovaný, že „sa od 31. decembra 2021 zrušuje stredisko prevádzky objektov Michalovce Agentúry správy majetku, v dôsledku čoho sa zrušuje miesto pri výkone práce vo verejnom záujme skladník-vodič Strediska prevádzky objektov Michalovce Agentúry správy majetku (TP 150050 ID S 50162948), platová trieda 03, s tým, že Ministerstvo obrany Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo obrany“) nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ministerstvo obrany navrhuje zamestnancovi skončenie pracovného pomeru dohodou dňom 31. decembra 2021 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.“ Žalobca vyjadril nesúhlas so skončením pracovného pomeru dohodou.

18. Zo Záznamu z osobného pohovoru so zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme v nadväznosti na ponuku voľného pracovného miesta z 25. novembra 2021 (ďalej len „záznam z 25. novembra 2021“) (č.l. 85) zase vyplýva, že „v nadväznosti na osobný pohovor zo dňa 21. októbra 2021 sa zamestnancovi ponúka voľné pracovné miesto pri výkone práce vo verejnom záujme obsluha TTZ-vodič (ID S 50163041), platová trieda 02, miesto výkonu práce Trebišov.), a to aj s nasledovným upozornením v prípade, že zamestnanec nesúhlasí so zmenou pracovného pomeru ponukou voľného miesta pri výkone práce vo verejnom záujme a Ministerstvo obrany Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo obrany“) nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo ak zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu ministerstvo obrany ponúklo v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ministerstvo obrany navrhuje zamestnancovi skončenie pracovného pomeru dohodou dňom 31. decembra 2021 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.“ Žalobca vyslovil nesúhlas s ponukou voľného pracovného miesta. Nesúhlasil tiež s navrhovanou dohodou o skončení pracovného pomeru.

19. Žalovaný prostredníctvom Žiadosti o súhlas so skončením pracovného pomeru so zamestnancom so zdravotným postihnutím č. OÚ-142-8/2021 z 21. decembra 2021 (č.l. 86) požiadal v súlade s § 66 Zákonníka práce príslušný Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o predchádzajúci súhlas, ktorý bol žalovanému udelený Rozhodnutím Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava č. BA1/RSK/ZAM/2022/52260 z 9. marca 2022 (č.l. 88), ktoré bolo žalovanému doručené 10. marca 2022.

20. Rozhodnutie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava č. BA1/RSK/ZAM/2022/52260, z. č. 2022/190410 z 9. marca 2022 bolo potvrdené Rozhodnutím Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny č. UPS/US1/SSZOSK/ZAM/2022/1440, č. z. 2022/76768 z 26. apríla 2022 (č.l. 93), ktoré bolo žalovanému doručené 2. mája 2022.

21. Na základe Žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce č. OÚ-16-191/2022 zo 6. mája 2022 (č.l. 91) bola v súlade s § 74 Zákonníka práce oslovená Základná organizácia – Odborový zväz civilných zamestnancov Armády Slovenskej republiky pri SAMaV, ktorá dňa 11. máj 2022 prerokovala skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Predmetné rezultuje z podania z 11. mája 2022 (č.l. 92).

22. Dňa 16. júna 2022 žalobca prevzal Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce č. OÚ-13-189/2022 zo 17. mája 2022, v intenciách ktorého mu bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že sa stal nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a ministerstvo obrany nemá vhodné voľné pracovné miesto v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a to ani na kratší pracovný čas a preto nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať. Výpovedná doba je tri mesiace a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení tejto výpovede (č.l. 28).

23. Prostredníctvom listu žalobcu z 21. júna 2022 (č.l. 12, 98), tento žalovanému oznámil, že výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce listom č. OÚ-13-189/2022 zo 17. mája 2022 považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. Uvedené skutočnosti vzal žalovaný listom č. SELP-EDPV-471-2/2022 z 28. júla 2022 (č.l. 24) na vedomie.

24. Z ponuky voľných pracovných miest (č.l. 25 – 27), zverejnenej na intranete žalovaného, vyplýva informácia o voľných pracovných miestach pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme s miestom výkonu práce Michalovce. Jednalo sa o dve pracovné miesta údržbára v „21. samohybný delostrelecký oddiel Michalovce“ platovej triedy 3, s termínom nástupu 1.5.2022 a miestom výkonu práce Michalovce, pričom žiadosti o prijatie do zamestnania mohli záujemcovia predkladať až do 18.3.2022. Rovnako tak jedno pracovné miesto inštalatér - vodič v „22. mechanizovaný prápor Michalovce“ platovej triedy 3, s termínom nástupu 15.7.2022 a miestom výkonu práce Michalovce.

25. Žalobca kontaktoval žalovaného listom zo dňa 12.7.2022 (č.l. 20), ktorým poukázal na existenciu iných vhodných pracovných miest u žalovaného, pozícia údržbár, s miestom výkonu práce Michalovce. Žalovaný v odpovedi žalobcovi, listom zo dňa 29.7.2022 (č.l. 21) poukázal na čl. IV ods. 5 kolektívnej zmluvy na rok 2022 uzatvorenej medzi žalovaným a Slovenským odborovým zväzom zamestnancov žalovaného. V zmysle uvedeného žalovaný zverejňuje informáciu o voľných pracovných miestach prostredníctvom intranetovej stránky a prednostne ich obsadzuje svojimi zamestnancami, ak o také prejavia záujem a spĺňajú predpoklady a požiadavky. Ďalej uviedol, že počas plynutia výpovednej doby má žalobca možnosť byť informovaný o takýchto voľných pracovných miestach. Keďže ide o miesta v ozbrojených silách SR, ponuka voľných pracovných miest je v kompetencii príslušného veliteľa, preto mu žalovaný odporúča kontaktovať veliteľa alebo kontaktnú osobu uvedenú v ponuke voľných pracovných miest.

26. V čl. IV ods. 5 Kolektívnej zmluvy na rok 2022 uzatvorenej medzi žalovaným a Slovenským odborovým zväzom zamestnancov žalovaného sa uvádza: Ministerstvo bude zverejňovať informáciu o voľných pracovných miestach na neurčitý čas prostredníctvom intranetovej stránky a prednostne ich obsadí svojimi zamestnancami, ak o také miesto prejavia záujem a ak budú spĺňať predpoklady podľa zákona č. 552/2003 Z. z.

27. Z organizačnej štruktúry Agentúry správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky pred organizačnou zmenou, t. j. do 31. decembra 2021 (č.l. 99-111) a organizačnej štruktúry Agentúry správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky po organizačnej zmene, t. j. od 1. januára 2022 (č.l. 112 – 116) vyplýva, že Agentúra správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky predstavuje jednu z organizačných zložiek žalovaného, a zároveň jedinú z organizačných zložiek žalovaného, dislokovanú aj v mieste výkonu práce žalobcu. Minister obrany Slovenskej republiky, a to ako oprávnený subjekt, svojím nariadením č. 46 určil organizačnú štruktúru Agentúre správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky s účinnosťou k 1. septembru 2021,5 ktorá bola na základe jeho nariadenia č. 80 s účinnosťou k 1. januáru 2022 zmenená takým spôsobom, že došlo k zrušeniu Stredísk prevádzky objektov Hlohovec, Nitra, Zemianske Kostofany, Trenčín, Martin, Zvolen, Rožňava, Prešov, či Michalovce Agentúry správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky vrátane ich organizačných zložiek a k vytvoreniu Strediska prevádzky objektov Západ, Stred a Východ Agentúry správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky. V mieste výkonu práce žalobcu tak bolo s účinnosťou od 1. januára 2022 vytvorené len oddelenie prevádzky Michalovce o štruktúre 0 – profesionálnych vojakov /0 – štátnych zamestnancov /4 zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme, pričom takúto štruktúru mala Agentúra správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky

aj v čase dania skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce č. OÚ-13-189/2022 zo 17. mája 2022 žalobcovi.

28. Zistený skutkový stav posúdil podľa týchto ustanovení právnych predpisov.

Podľa § 151 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej len CSP), skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné.

29. Podľa § 1 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. tento zákon upravuje práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme.

30. Podľa § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

31. Podľa § 3 ods. 1 Zákonník práce (ďalej len ZP), pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

32. Podľa § 59 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť výpoveďou.

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

34. 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.

35. Podľa § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

36. 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.

37. 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.

38. Podľa § 63 ods. 2 písm. a) 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, alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f), iba vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

39. Podľa § 63 ods. 2 písm. b) 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, alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f), iba vtedy, ak 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.

40. Podľa § 63 ods. 3 Zákonníka práce v kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2.

41. Podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce, 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.

42. Podľa § 66 ods. 1 Zákonníka práce zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).

43. Podľa prvej vety § 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.

44. Podľa prvej a druhej vety § 77 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. Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak.

45. Podľa § 2 ods. 3 zákona č. 321/2002 Z.z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky, na plnení úloh ozbrojených síl sa podieľajú aj štátni zamestnanci a zamestnanci, ktorí tvoria civilný personál ozbrojených síl (ďalej len "zamestnanec").

46. Podľa § 2 ods. 4 zákona č. 321/2002 Z.z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky, vnútorné organizačné členenie zväzkov, útvarov, jednotiek, úradov a zariadení ozbrojených síl a ich logistické zabezpečenie určuje na návrh náčelníka Generálneho štábu ozbrojených síl (ďalej len "náčelník generálneho štábu) minister obrany Slovenskej republiky (ďalej len "minister obrany").

47. Skutkové zistenia nadobudnuté vykonaným dokazovaním súd zhodnotil v rozsahu potrebnom pre posúdenie rozhodujúcich skutočností vzťahujúcich sa k podstate veci a vzhľadom na charakter sporového konania uzavrel, že nie je opodstatnené nariadovať ďalšie dokazovanie nad rozsah dôkaznej aktivity strán sporu, keďže skutkový stav, na základe ktorého súd rozhoduje v sporovom konaní ovládanom zásadou kontradiktórnosti, má byť výsledkom dôkaznej aktivity a snahy strán sporu, ktorí majú hlavnú zodpovednosť za zistenie skutkového stavu a preukázanie svojich tvrdení.

48. V prvom rade súd konštatuje, že prekluzívna lehota 2 mesiace, plynúca od dňa kedy sa mal pracovný pomer skončiť, stanovená § 77 ZP v spojení s § 64 ods. 2 ZP, bola dodržaná. Pracovný pomer mal skončiť ku dňu 30.9.2022, žaloba bola podaná dňa 24.11.2022, teda včas.

49. Medzi sporovými stranami nebolo sporné trvanie pracovnoprávneho vzťahu medzi sporovými stranami od 1.10.1995, ako aj zmeny pracovnej zmluvy na základe dohôd uvedených v bodoch 10 – 14 tohto rozhodnutia. Taktiež nebolo sporným prijatie písomného rozhodnutia zamestnávateľa (žalovaného) v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, ktorým sa stal žalobca nadbytočným. Išlo o nariadenie ministra obrany Slovenskej republiky č. 80/2021, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie ministra obrany Slovenskej republiky č. 63/2012 o organizačnej štruktúre a počtoch úradov a zariadení na zabezpečenie Ministerstva obrany Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov z 11. októbra 2021, ktorým sa od 1. januára 2022 reorganizovala Agentúra správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky. Toto rozhodnutie považuje súd za riadne a plne vyjadrujúce vôľu žalovaného ako zamestnávateľa

zabezpečiť organizačné zmeny, ktorých následkom je zrušenie konkrétneho pracovného miesta. Samotné rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom a ako také preto nepodlieha preskúmvaniu súdu z hľadiska jeho formálnej a materiálnej platnosti. Znamená to, že súd len preskúmvava, či takéto rozhodnutie bolo prijaté a či z neho možno vyvodit' jasný a zrozumiteľný záver rozsahu a dôvodoch prijatých organizačných zmien.

50. Nesporným bol aj celý výpovedný proces – splnenie hmotnoprávnych podmienok pre platnosť výpovede (predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny podľa § 66 ods. 1 ZP, prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov podľa § 74, písomná výpoveď so skutkovo vymedzeným dôvodom a jej doručenie žalobcovi) s výnimkou splnenia ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 písm. a/, b/ ZP.

51. Medzi sporovými stranami bolo sporným, splnenie ponukovej povinnosti žalovaným podľa § 63 ods. 2 písm. a/, b/ ZP a v tejto súvislosti zodpovedanie otázky, či žalovaný mal povinnosť ponúkať voľné pracovné miesta len v rámci organizačnej štruktúry Ministerstva obrany Slovenskej republiky alebo aj v rámci organizačnej štruktúry ozbrojených síl Slovenskej republiky. Spornou otázkou zostala aj otázka, či bolo povinnosťou žalovaného ponúknuť toto pracovné miesto žalobcovi počas plynutia doby od prijatia organizačnej zmeny do dania výpovede, alebo jeho povinnosťou bolo skúmať ponukový stav voľných pracovných miest, teda miest neobsadených inými zamestnancami, výlučne ku dňu dania výpovede.

52. Zákonník práce určuje hmotnoprávne podmienky, ktoré musí zamestnávateľ naplniť ešte pred podaním výpovede na to, aby výpoveď daná zamestnancovi bola platná. Tieto hmotnoprávne podmienky sa nevzťahujú na výpovede dané z výpovedných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce a na výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pretože práve v týchto prípadoch je zrejmé, že konanie zamestnanca je v rozpore so záujmami zamestnávateľa a ďalšie zamestnávanie toho konkrétneho zamestnanca nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať.

53. S výnimkou spomínaných výpovedných dôvodov Zákonník práce poskytuje ochranu zamestnanca spočívajúcu v tom, že zamestnávateľ, ktorý má neobsadené pracovné miesta, je povinný ich ponúknuť zamestnancovi, s ktorým plánuje skončiť pracovný pomer z výpovedných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až d) Zákonníka práce okrem výpovede pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh.

54. Aby sa dalo hovoriť o existencii voľného pracovného miesta u zamestnávateľa, zamestnávateľ musí mať z pohľadu štruktúry jeho pracovnej sily potrebu, aby určitá pracovná činnosť bola u neho reálne vykonávaná. Zamestnávateľ nie je povinný vytvárať nové pracovné miesto, aby ho mohol ponúknuť zamestnancovi ako inú vhodnú prácu. Zmyslom tohto ustanovenia Zákonníka práce nie je ani to, aby zamestnávateľ ponúkal zamestnancovi pracovnú pozíciu, ktorá je pre zamestnávateľa nadbytočná. V prípade súdneho konania je vecným bremenom zamestnávateľa, aby preukázal, že ponúkané pracovné miesto aj reálne potreboval obsadiť, resp. že existovala u zamestnávateľa potreba pracovných výkonov v rámci pracovnej náplne danej pracovnej pozície (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1235/2002).

55. Táto zákonná povinnosť sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, čo znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu. Nemožnosť zamestnávať zamestnanca inou prácou sa vykladá v zmysle absolútnej nemožnosti zamestnanca ďalej zamestnávať, t.j. u zamestnávateľa neprichádza do úvahy žiadna možnosť výkonu práce v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce daného zamestnanca. Absolútna nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať spočíva v tom, že zamestnávateľ nemá v mieste výkonu práce žiadne voľné pracovné miesto. Za predpokladu naplnenia tejto nemožnosti zamestnávateľa je podmienka pre platnú výpoveď splnená a zamestnávateľ nie je ďalej zaťažený ponukovou povinnosťou voči zamestnancovi.

56. Ak u zamestnávateľa nemožno hovoriť o absolútnej nemožnosti zamestnanca ďalej zamestnávať, mal by zamestnancovi ponúknuť prácu, ktorá bude pre zamestnanca vhodná. Vhodnosť ponúknutej práce treba posudzovať podľa § 55 ods. 5 Zákonníka práce, t.j. ponúknutá práca musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, jeho schopnostiam a ak je to možné, možno aj jeho kvalifikácii. Zamestnávateľ by mal pri ponúkaní vhodnej práce pre zamestnanca postupovať tak, že ak má k dispozícii viaceré práce, mal by zamestnancovi ponúknuť prioritne takú prácu, ktorá najviac zodpovedá kvalifikácii zamestnanca. Až v prípade, že sa u zamestnávateľa práca vyhovujúca kvalifikácii

zamestnanca viac nenachádza, zamestnávateľ si splní svoju zákonnú povinnosť aj ponukou práce, na ktorú sa nevyžaduje taká kvalifikácia, ktorou disponuje daný zamestnanec. Za naplnenie ponuky vhodnej práce nemožno považovať ponuku takej práce, vo vzťahu ku ktorej je kvalifikácia daného zamestnanca nedostatočná (R 15/1978).

57. Pri posúdení vhodnosti práce z pohľadu schopností zamestnanca sa zohľadňuje aj primeranosť práce vo vzťahu k úrovni duševných schopností, telesnej zdatnosti, pracovnej zručnosti, ako aj k ostatným osobným vlastnostiam zamestnanca.

58. Na splnenie hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede je zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi prácu v mieste, ktoré bolo v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu práce. Pokiaľ zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi prácu v inom mieste, ako je miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve, a zamestnanec na túto zmenu pristúpi, dochádza k zmene pracovnej zmluvy dohodou účastníkov. Ak by však zamestnanec nesúhlasil so zmenou miesta výkonu práce a v potenciálnom súdnom konaní o neplatné skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce by sa preukázalo, že zamestnávateľ mal voľné pracovné miesto s prácou vhodnou pre zamestnanca v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce podľa vypovedanej pracovnej zmluvy, zamestnávateľ by bol v konaní neúspešný.

59. Z pohľadu pracovného času je zamestnávateľ, ktorý má voľné pracovné miesto vhodné pre daného zamestnanca v mieste výkonu práce tohto zamestnanca, povinný ponúknuť toto pracovné miesto zamestnancovi, aj keď len na kratší pracovný čas.

60. Ak zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesto, ktoré by bolo pre zamestnanca vhodné, je povinný mu ponúknuť pre neho inak vhodnú prácu, a to aj menej kvalifikovanú.

61. Povinnosť zamestnávateľa je považovaná za splnenú, ak zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi jedno z viacerých voľných pracovných miest, ktoré sa u neho nachádzajú, a to aj za predpokladu, že zamestnávateľ má viacero voľných pracovných miest vhodných pre zamestnanca aj z hľadiska jeho kvalifikácie. Je výlučne na rozhodovacej právomoci zamestnávateľa, ktoré z u neho voľných pracovných miest zamestnancovi ponúkne. Povinnosť zamestnávateľa je považovaná za splnenú momentom vykonania ponuky.

62. V prvom rade bolo potrebné zodpovedať otázku, či žalovaný mal povinnosť ponúkať voľné pracovné miesta len v rámci organizačnej štruktúry Ministerstva obrany Slovenskej republiky alebo aj v rámci organizačnej štruktúry ozbrojených síl Slovenskej republiky. Existenciu voľného pracovného miesta, v rámci organizačnej štruktúry Ministerstva obrany Slovenskej republiky, súd nemal tvrdenú ani preukázanú. Naopak v rámci organizačnej štruktúry ozbrojených síl Slovenskej republiky, súd mal tvrdenú existenciu voľných pracovných miest. Z predložených listinných dôkazov a skutkových tvrdení žalobcu, ktoré neboli žalovaným rozporované a vyvrátené, bola preukázaná existencia dvoch voľných pracovných miest na pozícii údržbár v útvere žalovaného 21. samohybný delostrelecký oddiel Michalovce, s miestom výkonu práce Michalovce a s nástupom do práce 1.5.2022 a pracovné miesto inštalatér - vodič v „22. mechanizovaný prápor Michalovce“ platovej triedy 3, s termínom nástupu 15.7.2022 a miestom výkonu práce Michalovce.

63. Súd vychádzal zo skutočností, ktorá bola zhodne tvrdená oboma sporovými stranami a to, že zamestnávateľom zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme tak v rámci organizačnej štruktúry Ministerstva obrany Slovenskej republiky, ako aj v rámci organizačnej štruktúry ozbrojených síl Slovenskej republiky (ktoré nemajú právnu subjektivitu), je Ministerstvo obrany Slovenskej republiky (žalovaný). I keď podľa § 2 ods. 4 zákona č. 321/2002 Z.z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky, vnútorné organizačné členenie zväzkov, útvarov, jednotiek, úradov a zariadení ozbrojených síl a ich logistické zabezpečenie určuje minister obrany Slovenskej republiky na návrh náčelníka Generálneho štábu ozbrojených síl, v danom prípade nešlo o určenie, resp. zmenu vnútorného organizačného členenia zväzkov, útvarov, jednotiek, úradov a zariadení ozbrojených síl ani ich logistického zabezpečenia, na ktoré by sa vyžadoval návrh náčelníka Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky. V rámci splnenia ponukovej povinnosti podľa §63 ods. 2 ZP išlo o ponúknuť a následne obsadenie voľného pracovného miesta pri výkone práce vo verejnom záujme, kde ako zamestnávateľ vystupuje aj v rámci ozbrojených síl Slovenskej republiky žalovaný. Ak teda ustanovenie

§ 63 ods. 2 Zákonníka práce uvádza, že „zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď.....iba vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať....“, potom je nevyhnutné pre účely posudzovania existencie iného vhodného miesta v doterajšom mieste výkonu práce preskúmať tieto miesta z časového a vecného hľadiska aj v rámci organizačnej štruktúry ozbrojených síl Slovenskej republiky (útvaroch 22. mechanizovaného práporu, resp. 21. samohybného delostreleckého oddielu), keďže zamestnávateľom zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme i v rámci tejto organizačnej zložky žalovaného je žalovaný. Žalovaný poukázal na to, že nariadením ministra obrany Slovenskej republiky č. 28/2015 z 20. apríla 2015 o poverení na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch, minister obrany Slovenskej republiky na základe § 9 ods. 2 Zákonníka práce poveril (okrem iného) robiť v mene zamestnávateľa právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov v pracovnom pomere podľa osobitných predpisov generálneho tajomníka služobného úradu Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za organizačné zložky Ministerstva obrany Slovenskej republiky a úrady a zariadenia na zabezpečenie Ministerstva obrany Slovenskej republiky (a teda aj za Agentúru správy majetku Ministerstva obrany Slovenskej republiky) a príslušného veliteľa (náčelníka) zväzku alebo útvaru ozbrojených síl Slovenskej republiky za príslušný zväzok alebo útvar ozbrojených síl Slovenskej republiky, ktorí sú v rámci poverenia oprávnení v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov robiť v mene zamestnávateľa všetky právne úkony upravené podľa osobitných predpisov (napr. uzatvorenie pracovnej zmluvy, dohody o zmene pracovnej zmluvy, rozviazanie pracovného pomeru, uzatvorenie dohody o zvýšení kvalifikácie, dohody o vykonaní práce nadčas, dohody o hmotnej zodpovednosti), pričom si navzájom do svojich kompetencií nezasahujú. Súd konštatuje, že ide iba o poverenie robiť v mene zamestnávateľa (žalovaného) právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch, čím nie je dotknutá ponuková povinnosť žalovaného ako zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce v rámci všetkých voľných pracovných miest pri výkone práce vo verejnom záujme, kde ako zamestnávateľ vystupuje žalovaný. Obsadzovať voľné pracovné miesta prednostne svojimi zamestnancami sa žalovaný zaviazal tiež v kolektívnej zmluve, a to v článku IV bod 5 kolektívnej zmluvy, v zmysle ktorého žalovaný zverejňuje informáciu o voľných pracovných miestach na intranete (čo je i v prípade miest uvádzaných žalobcom) a prednostne ich obsadí svojimi zamestnancami. Možno teda konštatovať, že žalovaný v prípade splnenia ponukovej povinnosti postupoval aj v rozpore s uvedeným článkom kolektívnej zmluvy.

64. Spornou otázkou bola aj otázka, či bolo povinnosťou žalovaného ponúknuť pracovné miesta žalobcovi počas plynutia doby od prijatia organizačnej zmeny do dania výpovede, alebo jeho povinnosťou bolo skúmať ponukový stav voľných pracovných miest, teda miest neobsadených inými zamestnancami, výlučne ku dňu dania výpovede. Súd vychádzal z logického záveru, že ukončenie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť zamestnanca predstavuje určitý proces úkonov, ktoré musia byť dodržané a ktoré predstavujú hmotnoprávne podmienky platného ukončenia pracovného pomeru. Zákon vyžaduje, aby bola nadbytočnosť zamestnanca deklarovaná prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene, kde sa vymedzia dôvody takéhoto postupu zamestnávateľa. Prijatím takéhoto rozhodnutia v podstate dochádza k určeniu nadbytočnosti konkrétneho zamestnanca, čím zamestnávateľ dáva nepochybne najavo svoju vôľu ukončiť s týmto zamestnancom pracovný pomer práve z dôvodu jeho nadbytočnosti. Toto rozhodnutie musí predchádzať samotnej výpovedi. Podľa názoru súdu už okamihom rozhodnutia o nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na organizačnú zmenu, vzniká zamestnávateľovi (a to logicky ešte pred daním samotnej výpovede) povinnosť skúmať, či nemá pre nadbytočného zamestnanca inú vhodnú pracovnú pozíciu tak, ako to definuje zákon. Podľa názoru súdu preto ponuková povinnosť musí trvať od prijatia samotného rozhodnutia o organizačnej zmene až do dania výpovede. Je zrejmé, že toto časové obdobie nebýva dlhé, avšak v tomto prípade, trvalo viac ako 8 mesiacov, v priebehu ktorého žalovaný zverejnil ponuku pracovnej pozície, ktorá spĺňala predpoklady vhodnej práce pre žalobcu. Išlo o dve voľné pracovné miesta na pozícii údržbár v útvarе žalovaného 21. samohybný delostrelecký oddiel Michalovce. Súd v tejto otázke poukazuje na rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 M Cdo 2/2010, Krajského súdu Bratislava sp. zn. 9Co 190/2011, Krajského súdu Bratislava sp.zn. 7Co/202/2015 a Krajského súdu Bratislava sp.zn. 4CoPr/5/2016. V týchto rozhodnutiach totiž inštančne vyššie súdy konštatovali trvanie ponukovej povinnosti práve od prijatia organizačnej zmeny do dania výpovede. Súd pri posúdení tejto otázky vychádzal zo samotnej právnej úpravy, kedy zákon tým, že stanovuje pomerne striktné podmienky výpovede pre nadbytočnosť (splnenie ponukovej povinnosti, rozhodnutie o organizačnej zmene), nepochybne vyjadruje záujem zákonodarcu na ochrane trvajúceho pracovnoprávneho vzťahu a to aj za cenu zmeny podmienok. Podľa názoru súdu Zákonník práce preferuje udržanie existujúceho pracovného pomeru, kedy určuje zamestnávateľovi povinnosť ešte pred daním výpovede pre nadbytočnosť skúmať

existenciu inej vhodnej práce pre svojho zamestnanca a povinnosť mu túto prácu aj ponúknuť. Preto by bolo v rozpore s logickým aj systematickým výkladom ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a) obmedziť existenciu ponukovej povinnosti výlučne na deň dania výpovede, keď tomuto okamihu predchádzalo časové obdobie, kedy zamestnanec bol označený ako nadbytočný, s čím sa následne nepochybne spája následok v podobe dania výpovede z tohto zákonného dôvodu.

65. Žalovaný tvrdí nemožnosť ďalšieho zamestnávania žalobcu v mieste výkonu práce. Žalobca toto jeho tvrdenie spochybnil uvedením konkrétnych voľných pracovných miest, ktoré boli pred daním výpovede voľné, a to dvoch voľných pracovných miest na pozícii údržbár v útvere žalovaného 21. samohybný delostrelecký oddiel Michalovce, s miestom výkonu práce Michalovce a s nástupom do práce 1.5.2022 a pracovné miesto inštalatér - vodič v „22. mechanizovaný prápor Michalovce“ platovej triedy 3, s termínom nástupu 15.7.2022 a miestom výkonu práce Michalovce. Existenciu týchto voľných pracovných miest žalovaný nerozporoval a ani nevyvrátil. Dôkazné bremeno preukázať, že žalobcom označené voľné pracovné miesta boli ku dňu výpovede obsadené inými zamestnancami ležalo na žalovanom. Žalovaný však uvedenú skutočnosť žiadnym spôsobom nepreukázal, preto súd konštatuje, že žalovaný v tomto smere neunesol dôkazné bremeno. I keď na pojednávaní konanom dňa 5.3.2024 žalovaný žiadal o možnosť zosumarizovať v písomnom vyjadrení jeho postoj k obsadeniu týchto voľných pracovných miest, súd poukazuje na koncentračnú zásadu, ktorá bola uvedená už vo výzve pre žalovaného zo dňa 26.04.2023 (č.l. 137), keďže vykonanie ďalšieho dokazovania, a to písomné vyjadrenie sa žalovaného o skutočnostiach, o ktorých mal vedomosť už z podanej žaloby, ktoré vyplývali aj z repliky žalobcu a ku ktorým sa v ani jednom z svojich vyjadrení vôbec nevyjadril, by znamenalo nariadenie ďalšieho pojednávania, ďalšie dokazovanie nepripustil.

66. Z vyššie uvedených dôvodov súd ustálil, že žalovaný si voči žalobcovi nesplnil zákonnú ponukovú povinnosť, neponúkol mu inú vhodnú prácu, hoci túto možnosť v čase od prijatia organizačnej zmeny do dania výpovede, nepochybne mal. Preto nesplnil hmotnoprávnu podmienku výpovede z dôvodu nadbytočnosti a výpoveď ako takú, je nutné považovať za neplatnú a pracovný pomer žalobcu k žalovanému naďalej trvá.

67. Súd sa v rámci zdôvodnenia súdneho rozhodnutia zaoberal relevantnými argumentmi, pričom v zmysle ustálenej judikatúry ESLP sa nevyžaduje, aby na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-A, s. 12, § 29, Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-B, Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997, Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998).

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

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

70. O náhrade trov konania bolo rozhodnuté v zmysle ust. § 255 ods.1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Žalobca bol v spore plne úspešný, preto mu súd priznal plnú náhradu trov konania. O výške trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku vyšším súdnym úradníkom.

Poučenie:

: Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Mestský súd Košice v 2 písomných vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods. 1 CSP) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne a čoho sa odvolateľ domáha (§ 363 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 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).

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