

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 20CoPr/3/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8722200914
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 02. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michal Boroň
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2024:8722200914.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Michala Boroňa a členov senátu JUDr. Daniely Babinovej a JUDr. Viery Kandrikovej v právnej veci žalobkyne: A. B. C., nar. XX.X.XXXX, bytom D., E. XXXX/X, zastúpenej JUDr. Radoslavou Hoglovou, advokátkou so sídlom Bratislava, Zátureckého 6, IČO: 31 815 537, proti žalovanému: Nemocnica Poprad, a.s., so sídlom Poprad, Banícka 803/28, IČO: 36 513 458, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou s prísl., o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Poprad sp.zn. 20Cpr/5/2022-147 zo dňa 28.2.2023 v spojení s opravným uznesením sp.zn. 20Cpr/5/2022-163 zo dňa 2.3.2023, takto

rozhodol:

- Potvrďuje sa rozsudok vo výroku I. a III.
- Odmieťa sa odvolanie proti výroku II.
- Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %, o výške ktorej rozhodne súd I. inštancie samostatným uznesením.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom v spojení s opravným uznesením rozhodol tak, že:

„I. Určuje, že výpoveď z pracovného pomeru, ktorá bola žalovaným žalobkyňi daná dňa 29.10.2021 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá.

II. Nárok na náhradu mzdy s prísl. súd vylučuje na samostatné konanie.

III. Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o ktorej výške rozhodne súd samostatným uznesením.“

Súd prvej inštancie napadnutý rozsudok odôvodnil najmä tým, že žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala určenia neplatnosti výpovede a priznania nároku na náhradu mzdy. Podanú žalobu odôvodnila tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 9.1.2009 v znení jej dodatkov, pracovala žalobkyňa pre žalovaného ako vedúca referátu s miestom výkonu práce Nemocnica Poprad. V zmysle pracovnej náplne žalobkyne účinne od dňa 1.3.2019 bola žalobkyňa zaradená ako vedúca referátu správy budov. Dňa 29.10.2021 bola žalobkyňi doručená výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu, že Predstavenstvo Nemocnice Poprad, a.s. uznesením č. P 9/7 zo dňa 28.09.2021 prijalo organizačnú zmenu s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, pričom organizačná zmena spočíva okrem iného v zrušení Referátu stavebných činností, Referátu údržby, Referátu prevádzkových činností a Referátu správy budov Nemocnice Poprad, a.s. so vznikom Referátu prevádzkových činností a údržby a Referátu energetiky a odpadového hospodárstva. Poukázala na tvrdenia uvedené vo výpovedi, že zo zápisu z prejednávania organizačnej zmeny vyplynulo, že žalovaný nemá ďalej možnosť zamestnávať žalobkyňu. Od 1.11.2021 až do skončenia pracovného pomeru dňa 31.1.2022 žalobkyňa nepracovala z dôvodu prekážok v práci

na strane žalovaného. Podľa žalobkyne zo zápisu z prejednávania organizačnej zmeny zo dňa 29.10.2021 vyplýva, že pred doručením výpovede, dňa 29.10.2021, bolo žalobkyni ponúknuté jedno voľné pracovné miesto „PP v ZDR. na MOM v 1. SNP“, t.j. pomocné práce v zdravotníctve na mobilnom odberovom mieste, teda bez uvedenia akýchkoľvek ďalších informácií týkajúcich sa pracovných podmienok a mzdových podmienok. Z tohto dôvodu žalobkyňa toto ponúkané voľné pracovné miesto odmietla. Pred doručením výpovede dňa 1.10.2021 doručil žalovaný žalobkyni tiež oznámenie, v ktorom ju informoval, že v zmysle čl. 14 platných Mzdových podmienok s účinnosťou od 1.10.2021 až do odvolania znižuje motivačnú zložku mzdy na 0,- Eur. Žalovaný, na otázku žalobkyne, nevedel uviesť dôvod zníženia tejto zložky mzdy. Žalobkyňa dňa 8.11.2021 doručila žalovanému svoju žiadosť o vrátenie motivačnej zložky mzdy, kde jasne deklarovala, že jej nie je známy dôvod pre odňatie tejto zložky mzdy, žalovaný s ňou toto odňatie nekomunikoval a z jej strany nedošlo k žiadnemu pochybeniu pri výkone jej práce, túto prácu si riadne vykonávala a preto jej odňatie považuje za diskriminačné a účelové. Tiež zdôraznila, že motivačná zložka mzdy predstavuje významnú časť jej mzdy, ktorá jej bola vyplácaná od začiatku trvania jej pracovného pomeru u žalovaného a zvyšovaná v závislosti od zvyšovania nárokov a rozsahu pracovných úloh, ktoré u neho vykonávala. Odpoveďou zo dňa 8.12.2021 oznámil žalovaný žalobkyni, že odobratie motivačnej zložky mzdy bolo realizované v súlade s čl. 14 ods. 1 Mzdového poriadku, v zmysle ktorého je táto zložka mzdy nenárokovateľnou zložkou mzdy, ktorá je závislá od komplexného hodnotenia individuálneho výkonu zamestnanca, hospodárskeho výsledku pracoviska, na ktorom je zamestnanec zaradený, ako aj finančných možností zamestnávateľa, trhu práce a pod. Na základe uvedeného žalovaný žiadosť žalobkyne o vrátenie tejto zložky mzdy nevyhovel.

Dňa 13.12.2021 doručila žalobkyňa žalovanému oznámenie, že skončenie pracovného pomeru na základe výpovede považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní. K uvedenému oznámeniu žalovaný doručil žalobkyni list zo dňa 17.12.2021, v ktorom uviedol, že výpoveď bola daná žalobkyni v súlade so zákonom a je platná a toto oznámenie žalobkyne považujete za bezpredmetné a jej žiadosti o ďalšie zamestnávanie nevyhovuje.

Nakoľko medzi stranami nedošlo k dohode a žalovaný trvá na podanej výpovedi, domáha sa žalobkyňa určenia jej neplatnosti a priznania nároku na náhradu mzdy.

Z výsluchu svedkyne E. F. G. súd zistil, že zamestnancom žalovaného bola od roku od augusta 1995 do 30.11.2022, pracovala na pozícii H. - I. a pôsobila ako D. J. K. K. pri Nemocnici Poprad a. s. až do skončenia pracovného pomeru.

Čo sa týka prerokovania výpovede u žalovaného, pokiaľ je výpoveď z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny alebo ukončenie pomeru inak ako dohodou, toto žalovaný odborovej organizácii len oznamuje, odborová organizácia nemá možnosť o tomto rozhodovať. Nejedná sa o dialóg, je to jednostranné oznámenie žalovaného ako zamestnávateľa, doručovala ho vedúca personálneho oddelenia. Odborová organizácia potvrdí doručenie žiadosti o prerokovanie výpovede a skontroluje dodržanie zákonných náležitostí, nič viac. Namietat' síce odbory môžu, rozhodnutie je však na zamestnávateľovi. Dôkazom o ponuke iného pracovného miesta bolo vyjadrenie vedúcej personálneho oddelenia, zástupcovia odborov výpoveď so zamestnancom nekomunikuje, pokiaľ o to sám nepožiadá.

Zo žiadosti o prerokovanie výpovede zo dňa 29.10.2021 súd zistil, že žalovaný požiadal Základnú odborovú organizáciu SOZZaSS pri Nemocnici Poprad, a.s. o prerokovanie výpovede, pričom v žiadosti uviedol: Žiadam Vás o prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa v zmysle ust. § 63 ods. 1, písmeno b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení (ďalej len Zákonník práce) vo vzťahu k A. B. C., z dôvodu že Predstavenstvo Nemocnice Poprad, a.s. Uznesením č. P 9/7 zo dňa 28.09.2021 prijalo organizačnú zmenu s cieľom zabezpečiť efektivitu práce, pričom organizačná zmena spočíva okrem iného v zrušení Referátu stavebných činností, Referátu údržby, Referátu prevádzkových činností a Referátu správy budov Nemocnice Poprad, a.s. so vznikom Referátu prevádzkových činností a údržby a Referátu energetiky a odpadového hospodárstva. Zamestnancovi bude ponúknuté iné vhodné pracovné miesto, v prípade, že ponuku neprijme, po prerokovaní z Vašej strany bude A. B. C. doručená výpoveď.

Prijatie žiadosti podpísala E. G. dňa 29.10.2021.

Z výpisu zo zápisnice z riadneho zasadnutia predstavenstva zo dňa 28.9.2021 súd prvej inštancie zistil, že predstavenstvo žalovaného uvedeného dňa prijalo uznesenie č. P 9/7, ktorým Predstavenstvo ako štatutárny orgán obchodnej spoločnosti Nemocnica Poprad, a.s. schvaľuje návrh na zmenu organizačnej štruktúry Nemocnice Poprad, a.s. s účinnosťou od 01.11.2021 v znení v akom tvorí prílohu tejto zápisnice.

Z popisu organizačných zmien s účinnosťou od 1.11.2021 súd zistil, nová organizačná štruktúra Nemocnice Poprad, a.s. zlučila referát údržby, referát prevádzkových činností a referát správy budov,

vytvorila referát prevádzkových činností a údržby. V popise dopadu na ľudské zdroje sa uvádza, že je potreba skončenia pracovného pomeru u zrušených pracovných pozícií (referát stavebných činností). Popis organizačných zmien neobsahuje zmienku o rušení pracovných pozícií z referátu správy budov. Zákonník práce neustanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť rokováním bez prítomnosti zástupcu zamestnávateľa. Obsah pojmu prerokovanie zahŕňa možnosť vyjadrenia sa k žiadosti, pričom nie je podstatné, či sa tak stane na spoločnom stretnutí zamestnávateľa a odborovej organizácie.

V ustanovení § 237 ods. 1 Zákonníka práce je termín prerokovanie definovaný ako výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Cieľom zákonnej podmienky vyplývajúcej z ustanovenia § 74 ods. 1 Zákonníka práce je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sa k tomuto zámeru vyjadriť alebo nevyjadriť. Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi, a že zároveň by medzi doručením žiadosti odborovej organizácii o prerokovanie a samotným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala priestor k veci zaujať stanovisko a toto stanovisko oznámiť zamestnávateľovi. Zákonník práce síce vyžaduje písomnú formu žiadosti o prerokovanie, jej nedodržanie, ale nesankcionuje neplatnosťou.

Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že dňa 29.10.2021 žalovaný ako zamestnávateľ žiadal odborovú organizáciu o prerokovanie výpovede, pričom text žiadosti je v znení: „Žiadam Vás o prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa v zmysle ust. § 63 ods. 1, písmeno b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení (ďalej len Zákonník práce) vo vzťahu k A. B. C., z dôvodu že Predstavenstvo Nemocnice Poprad, a.s. Uznesením č. P 9/7 zo dňa 28.09.2021 prijalo organizačnú zmenu s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, pričom organizačná zmena spočíva okrem iného v zrušení Referátu stavebných činností, Referátu údržby, Referátu prevádzkových činností a Referátu správy budov Nemocnice Poprad, a.s. so vznikom Referátu prevádzkových činností a údržby a Referátu energetiky a odpadového hospodárstva. Zamestnancovi bude ponúknuté iné vhodné pracovné miesto, v prípade, že ponuku neprijme, po prerokovaní z Vašej strany bude A. B. C. doručená výpoveď.“ Obsah predmetnej žiadosti neobsahuje žiadne prílohy.

Z vykonaného dokazovania, predovšetkým predloženej organizačnej štruktúry vyplynulo, že referát správy budov sa po realizácii organizačnej zmeny sa od 1.11.2021 zlúčil s referátom údržby a referátom prevádzkových činností a jeho nový názov je referát prevádzkových činností a údržby. V časti Dopad na ľudské zdroje popis organizačných zmien uvádza potrebu skončenia pracovného pomeru u zrušených pracovných pozícií na referáte stavebných činností, popis organizačných zmien však nepredpokladal skončenie pracovného pomeru na zlučovanom referáte správy budov.

Vykonaným dokazovaním k splneniu povinnosti zamestnávateľa pri daní výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce, súd dospel k záveru, že písomná žiadosť žalovaného o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou z 29.10.2021 neobsahuje náležitosti výpovede, je čisto formálna, obsahuje strohý odkaz na organizačnú zmenu bez identifikácie pracovnej pozície žalobkyne a poznámku o tom, že žalobkyňi bude ponúknuté iné vhodné pracovné miesto a v prípade, že žalobkyňa ponuku neprijme, bude jej daná výpoveď. Žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru neobsahuje žiadne prílohy.

Na uvedenom právnom posúdení nič nemení okolnosť, že z prejednávania organizačnej zmeny je k dispozícii zápisnica z 29.10.2021, z ktorej vyplýva, že organizačnou zmenou bolo zrušené pracovné miesto vedúcej referátu (bez špecifikácie) a žalobkyňi bolo ponúknuté pracovné miesto pomocného pracovníka v zdravotníctve v mobilnom odberovom mieste, ktoré žalobkyňa neprijala. Zrušenie pracovného miesta žalobkyne žalovaný nepreukazoval a nepreukázal. Nevyplýva ani z predloženej organizačnej štruktúry.

Z vykonaného dokazovania nie je preukázané ani to, že by zástupca odborovej organizácie mal pri doručení žiadosti o prerokovanie výpovede k dispozícii navrhované znenie výpovedí s dotknutými zamestnancami, okrem iných aj so žalobkyňou. Zamestnávateľ má predložiť zástupcovi zamestnancov konkrétny návrh skončenia pracovného pomeru, žiadosť o prerokovanie nesmie byť formálna, neobsahujúca žiadne náležitosti, musí byť konkrétna, v opačnom prípade je splnenie podmienky v § 74 Zákonníka práce len formálne, nepostačuje pre platnosť výpovede.

Zo žiadosti o prerokovanie výpovede nevyplýva ani písomné stanovisko odborovej organizácie k možnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyne. Svedkyňa E. G. naopak uviedla, že žiadosť o prerokovanie je formálna záležitosť, bez možnosti odborovej organizácie rozhodnutie žalovaného ako zamestnávateľa ovplyvniť.

Z uvedeného je zrejme, že žalovaný pred výpoveďou 29.10.2021 nemal k dispozícii stanovisko odborovej organizácie, pretože stanovisko fakticky nežiadal a toto neexistuje. Za týchto okolností teda nemá ako preukázať splnenie zákonnej podmienky platnosti výpovede podľa § 74 Zákonníka práce, a teda neunesol dôkazné bremeno.

Podľa rozhodnutia zverejneného pod zn. R/1968 stanovisko príslušného odborového orgánu (teraz zástupcovia zamestnancov) (t.j. súhlas alebo nesúhlas) musí byť vyjadrené tak, aby bolo z neho nepochybne zrejme, aký je záver na opatrenie, ktorého zamestnávateľ zamýšľa uskutočniť.

S poukazom na všetky uvedené východiská citovaných rozhodovacií prax najvyšších súdnych autorít, súd dospel k záveru, že výpoveď daná žalobkyni je neplatná pre nedodržanie zákonnej podmienky upravenej v § 74 Zákonníka práce, keď výpoveď zamestnávateľ riadne vopred neprerokoval so zástupcom zamestnancov.

Ak by súd pripustil, že k prerokovaniu výpovede skutočne došlo, súd poukazuje na skutočnosť, že zo žiadneho žalovaným predloženého dôkazu nevyplýva, že došlo k organizačnej zmene priamo sa týkajúcej pracovného zaradenia žalobkyne, nakoľko z organizačnej štruktúry nijako nevyplýva zrušenie pracovnej pozície žalobkyne, toto zrušenie nevyplýva ani z popisu dopadu organizačnej zmeny na ľudské zdroje. Odôvodnenie výpovede zrušením pracovného miesta žalobkyne tak nemožno považovať za súladné s ust. § 63 Zákonníka práce.

O trovách konania rozhodol podľa § 255 CSP.

2. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalovaný, ktorý navrhol odvolaciemu súdu, aby napadnutý rozsudok zrušil v celom rozsahu a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie alebo eventuálne, aby odvolací súd zmenil rozsudok Okresného súdu Poprad tak, že žalobu zamietne a žalovanému prizná nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

Odvolateľ v odvolaní okrem iného poukázal na jednotlivé body napadnutého rozsudku a uviedol najmä, že v súdnom konaní bola predložená listina, žiadosť o prerokovanie výpovede- A. B. C. adresované Základnej odborovej organizácii SOZZaSS pri Nemocnici Poprad, a. s., kde zástupca odborovej organizácie uviedol, že žiadosť prevzal a prerokoval dňa 29.10.2021. Svedkyňa na pojednávaní uviedla, že prerokovanie sa uskutočnilo za prítomnosti vedúcej personálneho oddelenia, teda k reálnemu stretnutiu došlo a taktiež uviedla, že v prípade, ak by mala za to, že neboli dodržané ustanovenia zákona, nesúhlasili by (tak ako sa stalo v dvoch prípadoch v minulosti). Z predmetnej listiny nepochybne vyplýva žiadosť o prerokovanie výpovede voči konkrétnemu zamestnancovi, aj konkrétny dôvod a to prijatie organizačnej zmeny a dôsledky organizačnej zmeny na A. C.. Dôvod prerokovania je jasne daný tak, že ho nie je možné zameniť s iným druhom skončenia pracovného pomeru a aj voči konkrétnemu zamestnancovi. Taktiež nepochybne vyplýva, že prerokovanie sa uskutočnilo pred doručením výpovede zamestnancovi.

Žalovaný dodržal všetky ustanovenia zákona, ktoré zákon pre platnosť výpovede vyžaduje.

Súd na jednej strane v bode 46. poukazuje na možnosť vyjadrenia sa odborovej organizácie k plánovanej výpovedi, keď uvádza „Cieľom zákonnej podmienky vyplývajúcej z ustanovenia § 74 odsek 1 Zákonníka práce je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sa k tomuto záveru vyjadriť alebo nevyjadriť.“ Zástupca zamestnancov sa osobne stretol so zástupcom zamestnávateľa, vedel v čom spočíva zmena organizačnej štruktúry - zlúčenie referátov (pozn. žalovaného dôvod je dostatočne jasný tak, že ho nie je možné zameniť s iným dôvodom výpovede podľa iného ustanovenia zákona) a o ktorého zamestnanca konkrétne ide. Má za to, že všetky zákonom vyžadované náležitosti boli splnené. Ak sa zástupca odborového orgánu nevyjadrí, hoci túto príležitosť má, nevznesie námietku, keďže nevidí dôvod porušenia zákona má za to, že všetky náležitosti vyžadované zákonom boli splnené. Záver súdu o tom, že zamestnávateľ len „oznámil“ zástupcovi zamestnancov svoj zámer je skutkovo vymedzený nesprávne. Ak by súhlasila s názorom súdu, čo nesúhlasí, zástupca zamestnancov by nebol osobne volaný, aby sa dostavil za účelom prerokovania a vyjadrenia, a teda vyslovenia svojho názoru k plánovanej výpovedi. Zástupca zamestnancov túto možnosť mal, a ako sa vyslovil na pojednávaní, nevzhliadol dôvody nezákonnosti, preto výhradu nevzniesol. Ak sa zástupca zamestnancov nevyjadří, uvedené patrí k jeho právu. Má možnosť sa vyjadriť, nie povinnosť. O jednostranné oznámenie by šlo vtedy, ak by mu písomnosť bola doručená bez toho, aby bol volaný na osobné stretnutie, teda bez možnosti spätnej väzby, či už ústne pri osobnom stretnutí alebo písomne.

Zákon nevyžaduje, aby zástupca odborového orgánu bol oboznámený s presným znením výpovede, ale podotkol „dôvodoch“ (skutkovým vymedzením) výpovede, čo splnené bolo, tak ako to súd uvádza v bode 54.

Súd prvej inštancie dospel k záveru, že zlúčenie referátu správy budov s inými referátmi nemá za následok zrušenie pracovných pozícií na iných referátoch okrem referátu stavebných činností. Každý referát má len jedného vedúceho, a ak dôjde k zlúčeniu niekoľkých referátov, je zrejmé, že dochádza k obmedzeniu počtu vedúcich pozícií ako to bolo v danom prípade z troch pozícií na jednu.

Pojem zlúčenia v Zákonníku práce nie je definovaný. Pojem zlúčenie pozná zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, ktorý v ustanovení „Zlúčenie je postup, pri ktorom na základe zrušenia bez likvidácie dochádza k zániku jednej spoločnosti alebo viacerých spoločností, pričom imanie zanikajúcich spoločností prechádza na inú už jestvujúcu spoločnosť, ktorá sa tým stáva právnym nástupcom zanikajúcich spoločností. Splynutie je postup, pri ktorom na základe zrušenia bez likvidácie dochádza k zániku dvoch alebo viacerých spoločností, pričom imanie zanikajúcich spoločností prechádza na inú novozaloženú spoločnosť, ktorá sa svojím vznikom stáva právnym nástupcom zanikajúcich spoločností.“ Keďže iný právny predpis nedefinuje pojem zlúčenia, má za to, že z uvedenej definície možno vychádzať, čo do základných obsahových črt pojmu zlúčenia.

Má za to, že ak súd tvrdí, že k zrušeniu miesta žalobkyne nedošlo, vec nesprávne vyhodnotil, keďže z „popisu organizačných zmien“ vyplýva, že Referát energetiky a technológie a Referát tepelného hospodárstva a vôd - sa zlúčil na Referát energetiky a odpadového hospodárstva (bod 9.) a Referát údržby, Referát prevádzkových činností a Referát správy budov teda tri referáty sa zlúčili na Referát prevádzkových činností a údržby (bod 10.), teda jeden referát, čím došlo k zníženiu o dve pozície vedúcich zamestnancov referátov (kde pracovala aj žalobkyňa), čím logicky došlo k zrušeniu dvoch miest.

K odôvodneniu rozsudku v bode 53. uvádzame, že zamestnankyni bolo doručené prejednanie organizačnej zmeny, kde sa uvádza, že došlo k zrušeniu pracovného miesta: vedúcej referátu (bez špecifikácie) ... a následne súd týmto argumentuje, že žalovaný nepreukázal zrušenie pracovného miesta. Prejednanie organizačnej zmeny bolo adresované žalobkyni s odôvodnením, že sa zrušuje miesto vedúcej referátu. Písomnosť bola doručená menovite žalobkyni, prejednávala sa zmena organizačnej štruktúry so žalobkyňou a jej dopad na konkrétneho zamestnanca. Prejednanie zmeny organizačnej štruktúry bez toho, aby táto nespôsobilá/ nepôsobilá voči konkrétnemu zamestnancovi a tým znamenala zmenu jeho práv a povinností (nedotýkala sa ho) zákon nepozná pri skončení pracovného pomeru. So zamestnancom sa prejednal dopad organizačnej štruktúry priamo k jeho postaveniu, čím je zrejmé, že pojem vedúca referátu sa týkal konkrétneho miesta žalobkyne.

Súd v bode 56. odôvodnenia rozsudku uviedol, že „žiadosť o prerokovanie výpovede je formálna bez možnosti odborovej organizácie rozhodnutie žalovaného ako zamestnávateľa ovplyvniť“. S týmto názorom sa žalovaný nestotožňuje, pretože ak by zástupca zamestnancov vyjadril svoj názor na osobnom stretnutí, na ktoré bol volaný, a tento by bol právne relevantný, je zrejmé, že k ovplyvneniu názoru zamestnávateľa by došlo.

Zamestnávateľ nemá pracovnú pozíciu, na ktorej by mohol žalobkyňu zamestnávať. Miesto bolo zrušené. Na inej pozícii žalobkyňu zamestnávať nemôže, keďže inú vhodnú prácu podľa kvalifikácie žalobkyne nemá k dispozícii a žalobkyňa už v minulosti s inou pre ňu vhodnou prácou nesúhlasila. Nemožno od zamestnávateľa spravodlivo žiadať, aby vytvoril nový referát a novú pracovnú pozíciu s druhom práce pre žalobkyňu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy.

Ďalej namietal nepreskúmateľnosť a nepresvedčivosť rozsudku.

3. K odvolaniu žalovaného sa vyjadrila žalobkyňa, ktorá navrhla odvolaciemu súdu, aby napadnutý rozsudok potvrdil a zároveň žiadala priznať náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

Vo vyjadrení okrem iného poukázala na to, že bola vedúcou referátu správy budov žalovaného a u neho došlo iba k zlúčeniu do referátu prevádzkových činností a údržby, a nie k jeho zrušeniu.

V tejto súvislosti žalobkyňa poukázala na ust. § 237 ods. 1 a nasl. Zákonníka práce, kde je zakotvená legálna definícia prerokovania. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Podľa ods. 3 sa prerokovanie uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu a podľa ods. 4 na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

„Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce stanovuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho výkon tejto povinnosti

zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať (rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31.8.2010, sp.zn. 4Cdo222/2009).“

4. K vyjadreniu žalobkyne sa vyjadril žalovaný, ktorý nesúhlasil s jej vyjadrením. Poukázal na dôvody svojho odvolania s tým, že došlo k zlúčeniu viacerých referátov do jedného a v ostatnom zotrval na dôvodoch svojho odvolania.

5. K vyjadreniu žalovaného sa vyjadrila žalobkyňa, ktorá zotrvala na svojich požiadavkách uvedených v kontradiktórnej reakcii vo vyjadrení k odvolaniu s tým, že samotné prerokovanie výpovede bolo len formálnym konaním, ktoré sledovalo nie ochranu zamestnanca, tak ako to vyplýva z obsahu a zmyslu § 74 Zákonníka práce, ale len naplnenie formálnych predpokladov.

6. Odvolací súd skôr ako pristúpil k vecnému prejednaniu odvolania skúmal v rámci podmienok odvolacieho konania jeho prípustnosť voči výroku o vylúčení žaloby o náhradu mzdy na samostatné konanie.

Podľa § 386 písm. c) CSP odvolací súd odmietne odvolanie, ak smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je odvolanie prípustné.

Ak odvolanie smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému prípustné nie je, odvolací súd takéto odvolanie odmietne.

Výrok rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým vylúčil vec o náhradu mzdy na samostatné konanie má formu uznesenia. Odvolanie je prípustné proti uzneseniu súdu prvej inštancie, ak to zákon pripúšťa, a teda proti uzneseniam, ktoré sú taxatívne vymenované v ust. § 357 CSP. Proti iným rozhodnutiam odvolanie prípustné nie je a nie je prípustné ani proti odôvodneniu rozhodnutia.

Vzhľadom k tomu, že proti rozhodnutiu o vylúčení časti žaloby vo veci samej, na samostatné konanie nie je odvolanie prípustné, odvolací súd odvolanie žalovaného proti výroku II. odmietol, pretože v tejto časti rozhodnutia zákon odvolanie nepripúšťa.

7. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní (§ 34 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok, ďalej len „CSP“) preskúmal napadnutý rozsudok, ako aj konanie mu predchádzajúce podľa zásad upravených v ust. § 379 a nasl. CSP bez nariadenia pojednávania a po preskúmaní odvolania dospel k záveru, že namietané odvolacie dôvody žalovaného nie sú opodstatnené.

8. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku (§ 387 ods. 2 CSP) v posúdení nenaplnenia podmienok podľa § 74 Zákonníka práce a v ostatnom naň odkazuje a v súvislosti s odvolaním dopĺňa nasledovné:

podľa § 17 Zákonníka práce právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný. 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. Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Podľa § 74 Zákonníka práce účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru. 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.

9. Výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu ich pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť písomné a doručené druhému účastníkovi, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba výpovedný dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý

musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 70 Zákonníka práce). Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom, inak je neplatné (pozri § 70 Zákonníka práce).

10. Odvolací súd nenašiel dôvody pre odklon od rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, na ktoré poukazoval prvostupňový súd.

11. Odvolací súd v súvislosti s rešpektovaním judikatúry poukazuje na rozhodnutia Ústavného súdu SR, napr. IV. ÚS 75/09 „Ústavný súd poukazuje na svoju stabilizovanú judikatúru (napríklad IV. ÚS 75/09), podľa ktorej neoddeliteľnou súčasťou princípov právneho štátu zaručeného podľa čl. 1 ústavy je aj princíp právnej istoty. Tento spočíva okrem iného v tom, že všetky subjekty práva môžu odôvodnene očakávať, že príslušné štátne orgány budú konať a rozhodovať podľa platných právnych predpisov, že budú ich správne vykladať a aplikovať (napr. II. ÚS 10/99, II. ÚS 234/03, IV. ÚS 92/09). Obsahom princípu právneho štátu je vytvorenie právnej istoty, že na určitú právne relevantnú otázku sa pri opakovaní v rovnakých podmienkach dáva rovnaká odpoveď (napr. I. ÚS 87/93, PL. ÚS 16/95 a II. ÚS 80/99, III. ÚS 356/06). Rešpektovanie princípu právnej istoty musí byť prítomné v každom rozhodnutí orgánov verejnej moci, a to tak v oblasti normotvornej, ako aj v oblasti aplikácie práva, keďže práve na ňom sa hlavne a predovšetkým zakladá dôvera občanov, ako aj iných fyzických osôb a právnických osôb k orgánom verejnej moci (IV. ÚS 92/09). Diametrálne odlišná rozhodovacia činnosť všeobecného súdu o tej istej právnej otázke za rovnakej alebo analogickej skutkovej situácie, pokiaľ ju nemožno objektívne a rozumne odôvodniť, je ústavne neudržateľná (IV. ÚS 209/2010, m. m. PL. ÚS 21/00, PL. ÚS 6/04, III. ÚS 328/05). Aj keď právne závery všeobecných súdov obsiahnuté v ich rozhodnutiach nemajú v právnom poriadku Slovenskej republiky charakter precedensu, ktorý by ostatných sudcov rozhodujúcich v obdobných veciach zaväzoval rozhodnúť identicky, napriek tomu protichodné právne závery vyslovené v analogických prípadoch neprispievajú k naplneniu hlavného účelu princípu právnej istoty ani k dôvere v spravodlivé súdne konanie (obdobne napr. IV. ÚS 49/06, III. ÚS 300/06). (porovnaj nález ÚS SR z 10.11.2011, sp.zn. IV. ÚS 481/2011 - 19).

Pre zvýraznenie doktríny legitímneho očakávania je dôležité poukázať aj na judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“) vo veci BEAIN v. Rumunsko (Sťažnosť č. 30658/05, Baranowski vs. Poľsko, sťažnosť č. 2835/95).

Napokon povinnosť súdu rozhodovať v obdobných veciach rovnako a v prípade odklonu od judikatúry povinnosť uviesť dostatočné a presvedčivé dôvody pre tento odklon jednoznačne vyplýva aj z požiadaviek právnej teórie. Pravidlo, že kto sa chce odchýliť od súdneho precedensu alebo ustálenej judikatúry, musí pre odklon uviesť dostatočný dôvod (a teda nesie bremeno argumentácie), je považované za jedno zo základných pravidiel racionálnej právnej argumentácie (napr. Alexi, R: A theory of legal argumentation. A theory of rational discourse as theory of legal justification. Oxford: Clarendon trest vs. 1989, s. 277 - 278, citovaný v článku autora Petra Wilflinga, vzájomne si odporujúca judikatúra je porušením dohovoru: BEIAN V. Rumunsko na www.otvorenepravo.sk <<http://www.otvorenepravo.sk>>).

12. Vychádzajúc z princípu právnej istoty a „stare decisis“ „zotrvať na rozhodnutí“ podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce v spojení s rozhodnutím č. 47 uverejnenom v Zbierke Stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky (Rozsudok NS SR z 28. septembra 2006 sp.zn. 1Cdo72/2006). Účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce.

13. Nepochybne v prejednávanej veci, a to snáď uzná aj sám žalovaný, že zo samotných výpovedí svedka L. – finančný riaditeľ (č.l. 137 spisu), ako aj svedkyne E. G. – predsedníčka základnej odborovej organizácie pri Nemocnici Poprad, a.s. (č.l. 143 spisu) vyplýva, že ani v súčasnosti dotknuté osoby nechápu zmysel naplnenia neformálneho prejednávania výpovede z pracovného pomeru podľa § 74 Zákonníka práce (pozri bod 9, 56 a 57 rozsudku).

14. Žalovaný tak v priebehu prvoinštančného, ako aj odvolacieho konania, nepreukázal bez vážnych pochybností, že zástupcovia zamestnancov (okrem E. G. za odbory, nevedno, kto ešte ďalší prejednával výpoveď) so zamestnávateľom prejednali výpoveď pred jej samotným doručením. Navyiac k zisteným dôvodom neplatnosti výpovede tak ako ich zistil súd prvej inštancie sa navyše skôr zdá, že žalovaný spolu iba s jedným zástupcom zamestnancov, a to iba s E. G., prejednával predmetnú výpoveď a preto

možno konštatovať, že naplnenie tohto hmotnoprávneho predpokladu pre platné skončenie pracovného pomeru mimoriadne podcenili a bez dôvodov mu pripisovali vážnosť na úrovni len nejakého formálneho úkonu.

Pritom spolupôsobenie zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru zamestnanca v zmysle § 74 Zákonníka práce je výrazným prejavom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca. Prvky pracovnoprávnej ochrany zamestnanca sa tak neviažu len na taxatívnosť vymedzenia dôvodov skončenia pracovného pomeru v zmysle § 63 a 68 Zákonníka práce, ale aj na povinnosť zamestnávateľa pred tretím subjektom (iným ako sám zamestnanec) objasniť dôvody a ďalšie skutkové okolnosti situácie, ktoré majú príčinnú súvislosť so vznikom dôvodu, na základe ktorého môže zamestnávateľ v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce skončiť pracovný pomer so zamestnancom.

Spolupôsobenie zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru zamestnanca v zmysle § 74 ZP je výrazným prejavom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca. Prvky pracovnoprávnej ochrany zamestnanca sa tak neviažu len na taxatívnosť vymedzenia dôvodov skončenia pracovného pomeru v zmysle § 63 a 68 ZP, ale aj na povinnosť zamestnávateľa pred tretím subjektom (iným ako sám zamestnanec) objasniť dôvody a ďalšie skutkové okolnosti situácie, ktoré majú príčinnú súvislosť so vznikom dôvodu, na základe ktorého môže zamestnávateľ v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce skončiť pracovný pomer so zamestnancom.

Zákonník práce upravuje z pohľadu formálnych náležitostí len žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie, pričom vyžaduje jej písomnú podobu (nestanovuje však doložku neplatnosti). Možno preto považovať za sporné, či možno za prerokovanie považovať písomnú komunikáciu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov alebo je potrebné osobné stretnutie. Podľa § 237 ods. 1 ZP sa za prerokovanie považuje výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, formu prerokovania však predmetné ustanovenie neupravuje.

Z judikatúry je dôležité pripomenúť, že žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie by mala byť konkrétna. Mal by v nej byť skutkovo dostatočne vymedzený dôvod skončenia, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. Zástupcovia zamestnancov by tak mali mať konkrétnu vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru, a nielen všeobecnú informáciu, s ktorým zamestnancom zamestnávateľ zamýšľa skončiť pracovný pomer. V opačnom prípade, ak by zamestnávateľ informoval zástupcov zamestnancov len veľmi všeobecne, takéto konanie by bolo len formálne (Por. rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4Cdo160/2012, sp.zn. 1Cdo72/2006, sp.zn. 1MCdo2/2008, sp.zn. 5Cdo255/2008, sp.zn. 5Cdo140/2010.).

Za prerokovanie výpovede podľa § 74 ZP nemožno považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov, ktorým bude daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP; Takéto konanie zamestnávateľa možno považovať len za jeho oznámenie o úmysle skončiť pracovný pomer s viacerými zamestnancami (5Cdo 255/2008).

S požiadavkou, aby výpoveď bola prerokovaná spôsobom vylučujúcim pochybnosti o tom, konkrétne aká výpoveď a z akého dôvodu bola (neskôr) daná, je logicky spojená požiadavka prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce takým spôsobom, ktorý vylúči prípadné pochybnosti o tom, či výpoveď bola vôbec takto (vopred) prerokovaná (3MCdo14/2013 zo dňa 3. apríla 2014).

Za situácie, keď odborovému orgánu neboli poskytnuté žiadne podklady pre prerokovanie výpovede okrem žiadosti o prerokovanie a samotné členky sa vyjadрили, že v podstate nešlo o prerokovanie, ale o „prečítanie výpovede“, nie je možné skonštatovať, že došlo k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 ZP, a preto je výpoveď neplatná. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď z pracovného pomeru by bola výlučne formálna, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky. Objektívne právo predpokladá, aby výkon subjektívneho práva smeroval k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva (zdanlivý) (Krajský súd Trnava 10CoPr/1/2017 zo dňa 29.11.2017).

15. Judikatúra súdov vrátane európskeho súdu nevyžaduje, aby na každý argument strany (účastníka) bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia (porov. rozsudok Georgiadis proti Grécku z 29. mája 1997, sťažnosť č. 21522/93, Zbierka rozsudkov a rozhodnutí 1997-III; rozsudok Higginsová a ďalší proti Francúzsku z 19. februára 1998, sťažnosť č. 20124/92, Zbierka rozsudkov a rozhodnutí 1998-I; uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 23. júna 2004 sp.zn. III. ÚS 209/04). Vzhľadom na preukázané len formálne naplnenie povinnosti podľa § 74 ZP bolo nevyhnutné rozsudok o určení

neplatnosti výpovede potvrdiť. Pokiaľ pre neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru postačuje jeden dôvod, ktorý bol nepochybne správne objasnený súdom prvej inštancie, nebolo potrebné sa zaoberať ostatnými odvolacími námietkami odvolateľa.

16. Pre neopodstatnenosť odvolacích dôvodov je nevyhnutné konštatovať vecnú správnosť napadnutého rozsudku a za stavu pokiaľ správne výroku vo veci samej zodpovedá aj správny výrok o trovách konania, odvolací súd rozsudok ako vecne správny so stotožnením sa s odôvodnením napadnutého rozsudku potvrdil vo výroku I. a III. (§ 387 ods. 1, 2 CSP).

17. V odvolacom konaní nebol žalovaný úspešný. Naopak plne úspešná bola žalobkyňa, ktorej vznikol zásadne nárok na náhradu trov odvolacieho konania (v zmysle § 255 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 396 ods. 1 CSP) a tomu zodpovedá aj výrok o ich náhrade.

18. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods.2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom.

Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Dovolateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci (§ 160 ods. 2 CSP).

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 (§ 125 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).