

Súd: Okresný súd Prešov  
Spisová značka: 20Cpr/10/2023  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8720200057  
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 02. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marek Bujňák  
ECLI: ECLI:SK:OSPO:2024:8720200057.11

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Prešov, sudcom JUDr. Marekom Bujňákom, v právnej veci žalobcu: A. B. C., nar. X.X.XXXX, trvale bytom D. E. XXX, XXX XX D. E. proti žalovanému: Prešovská univerzita v Prešove, so sídlom Ul. 17. novembra 15, 080 01 Prešov, IČO: 17 070 775, právne zastúpený: Vojčík & Partners s.r.o., advokátska kancelária, so sídlom Rázusova 28, 040 01 Košice, IČO: 36 866 563, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

I. Určuje, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dané žalobcovi zo strany žalovaného zo dňa 29.10.2019 je neplatné.

II. Návrh žalovaného na určenie, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, súd zamietá.

III. Žalobcovi nepriznáva náhradu trov konania.

### odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenou okresnému súdu Poprad dňa 10.1.2020 domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len ZP) dané žalobcovi zo strany žalovaného zo dňa 29.10.2019, je neplatné, že žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške jeho funkčného platu ako aj príslušné úroky z omeškania od doby, kedy žalovaný deklaroval, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do doby platného skončenia pracovného pomeru.

2. Žalobu odôvodnil skutočnosťami tak, že dňa 14.8.2017 uzavrel so žalovaným Pracovnú zmluvu č. 12/2017 na dobu určitú, s dňom nástupu do zamestnania 15.8.2017. Prácu podľa pracovnej zmluvy vykonával ako administratívny zamestnanec a zároveň bola podpísaná aj pracovná náplň, podľa ktorej mal zabezpečovať komplexnú právnu agendu žalovaného, vrátane zastupovania v právnych sporoch, ako aj organizovať a zabezpečovať administratívnu a odbornú agendu vedúceho zamestnanca a iné úlohy v oblasti práva a legislatívy, vybavovania sťažností a kontroly. Bol mu určený aj mesačný funkčný plat vo výške 1.051,50 eur. Dňa 22.2.2019 bola uzavretá Dohoda o zmene pracovnej zmluvy so zmenou bodu 3 tak, že pracovná zmluva sa zmenila z doby určitej na dobu neurčitú s účinnosťou od 1.3.2019. Dňa 14.10.2019 na zasadnutí vedenia žalovaného malo dôjsť k organizačnej zmene, ktorá mala spočívať v rozhodnutí o určení nadbytočnosti pracovnej pozície právnik, s účinnosťou odo dňa 1.11.2019. Dôvodom organizačnej zmeny malo byť zabezpečenie väčšej efektívnosti organizácie práce v rámci väčšej optimalizácie nákladov na mzdové prostriedky. Dňa 29.10.2019 mu bolo rozhodnutie predložené, s ponukovým listom inej vhodnej práce, ako aj s návrhom Dohody o skončení pracovného pomeru ku dňu 30.11.2019 a zároveň aj Výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Všetky tieto

dokumenty mu boli predložené spolu v jeden deň za prítomnosti priameho nadriadeného, vedúcej personálno-právneho útvaru žalovaného a jediného člena vedenia žalovaného, navyše prorektorky pre rozvoj, informatizáciu a hodnotenie kvality, ktorá sa nevedela k ničomu vyjadriť, ani odpovedať na upresňujúce otázky ohľadom prijatej organizačnej zmeny. Žiadne odpovede na doplňujúce otázky sa mu nedostali priamou nadriadenou, ani prorektorkou a preto mal za to, že išlo iba o nepripravené formálne účelovo vykonštruované skončenie pracovného pomeru jeho zbavením sa, ako zamestnanca. Predložené dokumenty v jednom exemplári boli ním prevzaté bez toho, aby čokoľvek potvrdil, alebo podpísal s tým, že vyslovene zdôraznil, že si ďalší postup potrebuje dôkladne premyslieť, rozhodnúť sa, čo urobí a hlavne oboznámiť sa s obsahom všetkých listín a ponúkanými vhodnými pracovnými miestami podľa ponukového listu. Informoval nadriadeného, že sa čoskoro ozve a oboznámi ho s ďalším postupom, čo bolo akceptované. Po dôkladnom zvážení situácie sa rozhodol, že prijme z niektorých ponúknutých iných vhodných prác, s čím oboznámil aj ústne nadriadeného, čím deklaroval, že nesúhlasí s dohodou ani výpoveďou a chce naďalej pracovať. Mal za to, že jeho prejav vôle smerujúci k prijatiu iného vhodného pracovného miesta je takým prejavom, ktorý jasne deklaruje, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. K rozhodnutiu o organizačnej zmene uviedol, že vykazuje nedostatky, keďže v takomto rozhodnutí musí byť uvedené, k akej organizačnej zmene dochádza a teda zrušenie presne špecifikovaného pracovného miesta zamestnanca aj s uvedením mena zamestnanca, podklad pre rozhodnutie. Ďalším dôvodom pre neplatnosť ukončenia pracovného pomeru bola tá skutočnosť, že v rozhodnutí o organizačnej zmene, ktoré mu bolo predložené, nie je ani zmienka, že došlo k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov. Nemal vedomosť, či došlo k prerokovaniu. Poukázal na to, že žiadosť o prerokovanie výpovede musí spĺňať určité náležitosti, ktoré v žalobe vymenoval. Ďalším dôvodom, pre ktorý je výpoveď, ktorá mu bola daná, je neplatná, že nebola splnená ponuková povinnosť, ktorá je hmotno-právnu podmienkou platnosti právneho úkonu. Uviedol, že zamestnávateľ ponukovú povinnosť splní vtedy z časového hľadiska, keď ju predloží zamestnancovi predtým, než pristúpi k výpovedi. V tomto poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2NCdo/2/2010 zo dňa 31.3.2011. Žalovaný predložil všetky dokumenty v jeden deň aj hodinu a teda doručil návrh Dohody o rozviazaní pracovného pomeru, výpoveď, ponuku inej vhodnej práce súčasne, čo odporuje platnej legislatíve. Týmto nebola riadne splnená ponuková povinnosť zo strany zamestnávateľa a to aj v tom, že zamestnávateľ si mal dať záležať aj na dostatočne určitom vymedzení druhu ponúkanej práce. Výpoveď môže byť daná len vtedy, ak bola iná vhodná práca ponúknutá a zamestnanec nie je ochotný na ňu prejsť. Pri ponukovej povinnosti je potrebné si dať pozor na to, aby zamestnávateľ mal dôkaz písomný alebo svedecký o tom, že zamestnancovi ponúkol inú, pre zamestnanca vhodnú prácu a zamestnanec prácu neprijal. Žalobca nedisponuje žiadnym dôkazom, že by ponuku vhodnej práce odmietol, naopak, žalovaný nereagoval na záujem a spresnenie o konkrétne ponúkané miesta. V rámci organizačnej štruktúry mu boli ponúknuté miesta, ktoré v čase ponuky neexistovali, neboli voľné. Uviedol, že v písomnej ponuke by malo byť uvedené označenie pracovného miesta, popis náplne práce, miesto výkonu práce, predpoklady pre dané pracovné miesto, mzdové podmienky, pracovný čas.. Preto požiadal ústne o doplnenie a upresnenie konkrétnych pracovných miest nadriadenú, avšak nedočkal sa žiadnej odpovede. Preto mailom kontaktoval svoju nadriadenú, aby špecifikovala a upresnila tri voľné pracovné miesta dňa 11.11.2019. Dňa 13.11.2019 táto nadriadená požiadala tajomníčku Fakulty manažmentu žalovaného o upresnenie miest na tomto pracovisku žalovaného, 2x referent v administratíve a 1x sekretárka. V súvislosti s tým tiež poukázal, že zamestnancovi má byť ponúknuté voľné miesto v mieste, ktoré zodpovedá miestu výkonu práce, ktoré má zamestnanec uvedené v pracovnej zmluve a Prešovská univerzita v Prešove - rektorát, Fakulta manažmentu sa nachádza na inom mieste. Odpoveď z fakulty znela, že uvedené miesta nie sú voľné a neexistujú, pretože išlo len o chybu v organizačnej štruktúre fakulty, resp. o chybu v počítačovom softvéri SAP. Tieto miesta teda nemali byť vôbec súčasťou ponuky inej vhodnej práce. Dňa 20.11.2019 nadriadená zaslala novú ponuku inej vhodnej práce. Poukázal na skutočnosť, že mesiac po odovzdaní dokumentov, až dňa 29.10.2019 bolo uvedené, že ponúkané miesto študijný referent nechcú obsadiť. Z uvedených dôvodov mal za to, že výpoveď je neplatná.

3. Žalovaný sa k žalobe vyjadril písomne dňa 27.1.2020 elektronickým podaním, v ktorom uviedol, že medzi procesnými stranami bola dňa 14.8.2017 uzavretá Pracovná zmluva, na základe ktorej žalobca vykonával závislú prácu administratívny zamestnanec. Pracovný pomer bol uzavretý na dobu určitú - ako zastupovanie D. B. F. počas materskej, rodičovskej dovolenky a dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, alebo dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s § 48 ods. 4 písm. a) ZP. Dňa 22.2.2019 uzavreli Dohodu o zmene pracovnej zmluvy, čím sa uzavrel pracovný pomer na dobu neurčitú od 1.3.2019. Dňa 14.10.2019

žalovaný prijal Rozhodnutie o organizačnej zmene - nadbytočnosť zamestnanca, na základe ktorého došlo k 1.11.2019 zrušeniu pracovnej pozície, ktorú zastával žalobca. Na základe tohto rozhodnutia bola žalobcovi ponúknutá iná vhodná práca, ktorú neprijal a z tohto dôvodu bol so žalobcom skončený pracovný pomer výpoveďou zo dňa 29.10.2019, doručenou žalobcovi v ten istý deň. Výpovedná doba bola dvojmesačná a teda začala plynúť dňa 1.11.2019 a uplynula dňa 31.12.2019. V procese skončenia pracovného pomeru so žalobcom mal za to, že ako zamestnávateľ si riadne splnil všetky svoje povinnosti ustanovené právnymi predpismi a považoval pracovný pomer so žalobcom založený pracovnou zmluvou za riadne a platne skončený. V mesiaci apríl 2019 došlo k návratu zamestnankyne D. F. z materskej dovolenky, čím sa opätovne navýšil počet zamestnancov personálno - právneho útvaru. Z uvedeného dôvodu sa agenda, ktorú vykonávali dovtedajší zamestnanci útvaru, rozdelila medzi väčší počet zamestnancov. Po posúdení činností personálno-právneho útvaru bol prijatý záver, že počet zamestnancov útvaru, ktorí zabezpečovali právnú agendu, je vysoký a v rámci snahy o vyššiu efektívnosť organizácie práce v rámci väčšej optimalizácie nákladov na mzdové prostriedky bolo potrebné pristúpiť k zníženiu stavu počtu zamestnancov personálno-právneho útvaru o jedného zamestnanca, ktorý zabezpečoval právnú agendu. K rozhodnutiu o organizačnej zmene uviedol, že rozhodnutie obsahuje jednoznačný dôvod organizačnej zmeny, snahy o vyššiu efektívnosť organizácie práce v rámci väčšej optimalizácie nákladov na mzdové prostriedky, čo sa dalo dosiahnuť výlučne znížením počtu zamestnancov daného útvaru. Preto argumentácia žalobcu, že v rozhodnutí absentovali akékoľvek zákonné náležitosti, je účelová, keďže žiadny právny predpis neukladá zamestnávateľovi pred jeho prijatím vyhotovovať akékoľvek písomné analýzy. Poukázal, že zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie. Právny zástupca žalovaného navrhol vypočuť svedkov a to vedúcu personálno-právneho útvaru A. C. G., D. F. ako pracovníčku rovnakého útvaru, F. H. I., F.. Žalovaný informoval žalobcu na spoločnom stretnutí dňa 29.10.2019 za prítomnosti A. G., ako nadriadenej zamestnankyne žalobcu a prorektorky F. I. za vedenie žalovaného o rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 14.10.2019, ktorá sa týkala žalobcu a túto zmenu a jej dôsledky žalobcovi boli riadne oboznámené a odôvodnené. Zároveň bola predložená ponuka inej vhodnej práce, na základe ktorej žalobcu oboznámili s jednotlivými ponúkanými pracovnými pozíciami a informovali ho, že ak inú pre neho vhodnú prácu odmietne, bude s ním skončený pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP výpoveďou, alebo dohodou z tých istých dôvodov, alebo uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru. Žalobca na stretnutí neprijal inú vhodnú prácu, ktorú mu ponúkol žalovaný a odmietol uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru. Žiadne doplňujúce otázky ohľadom ponúkaných pozícií zo strany žalobcu položené neboli, naopak žalobca sa uchýlil k použitiu osobných invektív. Zástupcovia žalovaného preto pristúpili k doručeniu výpovede žalobcovi, avšak tento odmietol výpoveď prevziať a stretnutie opustil. Konanie žalobcu preto žalovaný vyhodnotil ako odmietnutie prevzatia písomnosti, ktorou sa pracovný pomer končí a preto sa momentom odmietnutia považovala výpoveď za doručenú v súlade s fikciou doručenia v zmysle § 38 ods. 4 ZP. Žalobca neprijal žiadnu vhodnú prácu, ktorú mu žalovaný ponúkol, čím si žalovaný splnil ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 ZP. Preto žalovaný nemal žiaden dôvod komunikovať so žalobcom po dni 29.10.2019 o ďalšom zaradení na inú vhodnú prácu. Odmietnutie prevzatia výpovede následne zástupcovia žalovaného písomne zaznamenali na písomnom vyhotovení výpovede, pričom tento dokument bol predložený súdu ako dôkaz. K namietanému postupu v zmysle § 74 ZP uviedol, že žalovaný svoju povinnosť riadne splnil a výpoveď žalobcu pred jej doručením žalobcovi riadne prerokoval so zástupcami zamestnancov, ktorým bola na tento účel odborová organizácia Rada základných organizácií OZ PŠaV pri PU v Prešove. Žiadosť o prerokovanie bola zástupcom zamestnancov doručená dňa 22.10.2019 a zástupcovia zamestnancov na žiadosť písomne odpovedali prostredníctvom odpovede zo dňa 23.10.2019, v ktorej vzali skončenie pracovného pomeru žalobcu na vedomie a neuviedli k tomu akékoľvek výhrady ani pripomienky. K uvedenému navrhol výsluch D. A. D.. Žiaden pracovno-právny predpis neustanovuje presné obsahové náležitosti žiadosti zamestnávateľa pre zástupcov zamestnancov na prerokovanie skončenia pracovného pomeru. Žalovaný riadne zástupcov zamestnancov o prerokovaní požiadal, oboznámil ich s dôvodmi rozhodnutia a rozhodnutie samotné im predložil, čím si svoju zákonnú povinnosť splnil. Žiadne osobitné povinnosti žalovaný v tejto súvislosti voči žalobcovi, či zástupcom zamestnancov nemal. Vo vzťahu k plneniu ponukovej povinnosti inej vhodnej práce uviedol, že pred doručením výpovede žalobcovi riadne predložil zoznam voľných pracovných miest. Uviedol, že žiadna právna úprava nebráni tomu, aby na stretnutí, na ktorom zamestnanec žiadne ponúkané vhodné pracovné miesto neprijal, nemohla byť zamestnancovi následne doručená výpoveď pre nadbytočnosť, ak je ponuková povinnosť zamestnávateľa riadne splnená. Zákonník práce neukladá zamestnávateľovi, aby svoju ponukovú povinnosť splnil písomne a ZP neupravuje ani záležitosti takejto ponuky. K ponukovej povinnosti žiadal vypočuť svedkov F. a I.. Vo

vzťahu k e-mailovej komunikácii, ktorú predložil žalobca, ktorá má údajne preukazovať riadne nesplnenie ponukovej povinnosti zo strany žalovaného uvádza, že sa jedná výlučne o internú komunikáciu v rámci organizácie žalovaného, ktorá už nemala nič spoločné s plnením ponukovej povinnosti inej vhodnej práce zo strany žalovaného, nakoľko, ako je opakovane uvedené v ich vyjadreniach, žalovaný si svoju ponukovú povinnosť splnil. Žalovaný si dôkazy e-mailovej komunikácie vysvetľuje vo svojej dôkaznej rovine, resp. nedôkaznej, že to nepreukazuje, avšak zo strany žalobcu to poukazuje na to, že mu bola ponúknutá opravená listina ponuky inej vhodnej práce po tom, čo sa zistila chyba.

4. Okresný súd Poprad rozsudkom zo dňa 26.05.2022, č.k. 11Cpr/1/2020-123 vo výroku I. určil skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce dané žalobcovi listom žalovaného z 29.10.2019 za neplatné; vo výroku II. nárok na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie a v súvisiacom výroku III. o trovách konania rozhodol tak, že žalobcovi ich náhradu nepriznal.

5. Vyššie uvedený rozsudok napadol žalovaný včas podaným odvolaním, poukazujúc na odvolacie dôvody uvedené v ust. § 365 ods. 1 písm. b/, f/ a h/ CSP (porušenie práva na spravodlivý proces, nesprávne skutkové zistenia a nesprávne právne posúdenie vecí). Podstata odvolacej argumentácie žalovaného tkvie v názore, že on si svoju ponukovú povinnosť v zmysle litery zákona splnil, a to predložením ponuky inej vhodnej práce pred samotným doručením výpovede z pracovného pomeru, o čom svedčia nielen jeho vyjadrenia pred súdom prvej inštancie, ale aj výpoveď svedkyne A. G. s tým, že samotná výpoveď bola doručená žalobcovi až po tom, ako žiadnu z predložených ponúk inej vhodnej práce neprijal. Zák. práce a ani súdna prax nevyklúčujú, aby k ponuke inej vhodnej práce, odmietnutiu tejto ponuky zo strany zamestnanca a následnému doručeniu výpovede došlo v jeden a ten istý deň, v priebehu jedného rokovania, prípadne jednej hodiny. Mailová komunikácia v priebehu plynutia výpovednej doby, je internou komunikáciou žalovaného, ktorá prebehla po splnení si ponukovej povinnosti, a preto zohľadňovať obsah tzv. II. ponukového listu nemá pre spor význam. Odopretím svedeckej výpovede F. I. porušil konajúci súd právo odvolateľa na spravodlivý proces, lebo výpoveďou tejto svedkyne by bolo potvrdené, že si žalovaný splnil vo vzťahu ku žalobcovi svoju ponukovú povinnosť. V neposlednom rade odvolateľ považuje rozsudok aj za nepreskúmateľný. Navrhol ho preto v celom rozsahu zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

6. Krajský súd v Prešove uznesením zo dňa 9. marca 2023, č.k. 12CoPr/9/2022 - 158 odmietol odvolanie voči výroku II, zrušil rozsudok vo výroku I. a III. a vec v rozsahu zrušenia vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

7. Odvolací súd v rozhodnutí uviedol, že kruciálnou otázkou v tomto spore bola otázka, či si žalovaný ako zamestnávateľ splnil svoju ponukovú povinnosť, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou pre platnosť výpovede - teda, či ako zamestnávateľ ponúkol inú vhodnú prácu (niektoré z voľných miest, ktoré je v dispozícii v čase výpovede) žalobcovi ako zamestnancovi, s ktorým hodlal ukončiť pracovný pomer pre nadbytočnosť výpoveďou, a to pred podaním samotnej výpovede. Súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie na závere, že tomu tak v súdnej veci nebolo, naproti tomu žalovaný trval na tom, že si svoju ponukovú povinnosť splnil pred daním samotnej výpovede, čo mohlo byť potvrdené i výpoveďou svedkyne F. I. s tým, že nie je potrebné, aby ponúkol zamestnancovi všetky voľné pracovné miesta, preto tzv. II. ponukový list je pre tento spor bez právnej relevancie, pričom v ponuke inej vhodnej práce z 29.10.2019 ponúkol žalobcovi všetky v tom čase voľné pozície. S tvrdením žalovaného v jeho odvolaní, a to aj s poukazom na rozhodnutie NS SR, sp. zn. 3Cdo/261/2007, na ktoré mimochodom vo svojom rozhodnutí poukázal aj súd prvej inštancie, ako i s poukazom na komentár k ust. § 63 ods. 2 Zák. práce (JUDr. Krajčo a spol.) a obsah ponukového listu z 29.10.2019 možno súhlasiť, že si svoju ponukovú povinnosť označeným listom, čo do ponúknutia hoc čo i len jedného z viacerých, v čase dania výpovede voľných miest splnil. Zo zápisnice z pojednávania zo dňa 26.05.2022 vyplýva, že svedkyňa A. G. na otázku právneho zástupcu žalovaného, aké dokumenty žalobcovi predložili dňa 29.10.2019 uviedla: „rozhodnutie o organizačnej zmene, ponuku inej vhodnej práce, následne keď ani nepozrel do papierov, tak výpoveď sme mu dali“ s tým, že na nasledujúcu otázku právneho zástupcu žalovaného, či žalobca mal na nich doplňujúce otázky k voľným pracovným miestam, uviedla: „nie, nemal“. Žalovaný v priebehu sporu k otázke splnenia si jeho ponukovej povinnosti navrhol vypočítať aj F. I., pričom na označenom pojednávaní uvedené ponechal na zvážení súdu. Súd prvej inštancie tento návrh napokon zamietol s odôvodnením, že by išlo o nadbytočné dokazovanie v súvislosti s existenciou listinného dôkazu II. ponukovej povinnosti, pričom žalovaný netrval na jej vypočítaní a ponechal to na úvahe súdu. Ak všeobecný súd nevykoná dôkaz navrhovaný stranou konania, hoci tento má preukazovať

takú, medzi stranami konania spornú skutkovú okolnosť, ktorá je pre meritórne posúdenie žalobného nároku významná, či dokonca rozhodujúca, znemožní tým strane konania uskutočňovať jej patriace procesné práva v takej miere, že dôjde k porušeniu práva na spravodlivý proces. Znamená to vo svojich dôsledkoch aj porušenie základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky. (Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 168/2019 z 21. novembra 2019, zdroj: ustavnysud.sk; uverejnené v Zbierke nálezov a uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky pod č. 29/2019).

8. Odvolací súd uložil súdu prvej inštancie v ďalšom konaní sa riadiť názorom odvolacieho súdu, ktorým je podľa § 391 ods. 2 CSP viazaný, t.j. opätovne vec meritórne prejednať, v potrebnom rozsahu vykonať dokazovanie k skutkovým zisteniam potrebným pre formuláciu právneho posúdenia veci o prípadnej danosti nároku žalobcu, výsledky celého konania zhodnotiť a až potom o veci rozhodnúť, pričom je potrebné náležite sa vysporiadať s relevantnou právnou i skutkovou argumentáciou strán sporu a nové rozhodnutie náležite v súlade s ust. § 220 ods. 2 a 3 CSP odôvodniť.

9. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, svedkyne G., F. I. a listinnými dôkazmi založenými v spise a zistil tento skutkový:

10. Na pojednávaní dňa 26.5.2022 žalobca uviedol, že k ukončeniu pracovného pomeru zo strany žalovaného bolo až smiešne. Deň pred 29.10.2019 boli náznaky, že niečo hrozí, ale vedel, že mu má prísť nejaký papier, tak to neriešil. Dňa 29.10.2019 došlo ku stretnutiu, kedy si ho zavolała p. G. za prítomnosti p. I. a boli mu predložené dokumenty, ako Rozhodnutie o organizačnej zmene, ponukový list inej práce, dva rozdielne dokumenty, návrh na skončenie pracovného pomeru a zároveň výpoveď. Všetky tieto dokumenty mu boli predložené v jeden deň, v jednu hodinu a jednu minútu. Potreboval si premyslieť veci, bol psychicky rozhodný, lebo neočakával takýto postup. Strávil tam asi 30 minút a dokumenty si prevzal a zdôraznil, že potrebuje čas na premyslenie, či ukončí pracovný pomer dohodou alebo výpoveďou, alebo prijme ponúknutú prácu. Bolo mu povedané, že uvedené berú na vedomie a akceptujú to. Nemal vedomosť, aby plynula výpovedná doba. Rozhodol sa, že prijme jednu z ponúkaných pozícií a ústne aj písomne kontaktoval riaditeľku, že nesúhlasí s dohodou ani výpoveďou a trvá na ďalšom zamestnaní. Nato dňa 11.1.2019 žiadal o upresnenie náplne práce vo vzťahu k pracovnej pozícii referent v administratíve a sekretárka K. F. H. vhodnej práce II. vystavenej dňa 20.11.2019 žalovaným uviedol na otázku súdu, že Ponuku poslala p. G., ako prílohu k e-mailovej komunikácii a z druhej ponuky si vybral asistent rektora, študijná referentka na dekanáte. Žiadal zároveň aj o promptnejšie reagovanie na ním zaslané e-maily. Poukázal na to, že ponukový list inej vhodnej práce mal dostať aktuálny, predtým, ako sa pristúpilo k výpovedi.

11. Svedkyňa A. C. G., J. G. na pojednávaní uviedla, že na stretnutí so žalobcom dňa 29.10.2019 bola prítomná s F. I.. Žalobcovi oznámila, z akého dôvodu sa stretli s tým, že nehovoril nič, dali mu písomný materiál, vysvetlila mu, že vedenie rozhodlo o organizačnej zmene a o nadbytočnosti jeho pozície. F. I. sa k tomu nevyjadřila a následne prevzal slovo žalobca vo forme spfšky invektív. Žalobca odmietol papiere prevziať a takto to skončilo. Viackrát bol u nej v kancelárii, nadával jej, predstavovalo to pre ňu stres a keďže odmietol papiere prevziať, zaslali mu ich poštou a následne prebiehala ešte e-mailová komunikácia. Žalobcovi predložili rozhodnutie o organizačnej zmene, ponuku inej vhodnej práce a keď sa ani nepozrel do papierov, tak mu odovzdali výpoveď s tým, že nemal na nich doplňujúce otázky. Neevidovala od žalobcu prejav vôle, že prijíma ponúknuté voľné miesto ani písomne skutočnosť nezaznamenali. Na otázku súdu, či žalovaný doručil dokumenty osobne alebo poštou alebo oboma spôsobmi, svedkyňa uviedla, že tie dokumenty boli pripravené na podpis, ale keďže ich žalobca odmietol prevziať, preto vyznačili na origináli listiny na výpovedi.

12. Svedkyňa F. H. A. I. F.. Pri svojom výsluchu uviedla, že žalobcovi boli predložené dohoda o ukončení, reorganizačná zmena, výpoveď a ponuka voľných pracovných miest. Žalobca sa nevyjadřil, že prijíma nejakú z ponúkaných pozícií. Pôsobil nervózne, nesúhlasil s reorganizačnou zmenou, nebola to príjemná situácia. Nepamätala sa, aby došlo k nejakej komunikácii ohľadne nejakej pracovnej pozície. Predpokladá, že stretnutie trvalo trištvrté hodiny. Pripustila, že žalobca povedal, že papiere si zoberie a následne oznámi, čo ďalej. Ďalej uviedla, že žalobca na ponukovom liste nič nevyznačil.

13. Dňa 14.8.2017 žalovaný uzavrel so žalobcom pracovnú zmluvu na miesto administratívneho zamestnanca. V pracovnej zmluve si zamestnávateľ so zamestnancom dohodli charakteristiku druhu

práce, ktorá spočívala v zabezpečovaní právnej agendy vrátane zastupovania zamestnávateľa v právnych sporoch, organizovanie a zabezpečovanie administratívnej a odbornej agendy vedúceho zamestnanca, s miestom výkonu práce Prešovská univerzita v Prešove, so vznikom pracovného pomeru dňa 15.8.2017. Pracovná náplň žalobcu na funkciu administratívneho zamestnanca obsahovala popis činností zamestnanca, zabezpečovanie právnej agendy vrátane zastupovanie zamestnávateľa v právnych sporoch, organizovanie a zabezpečovanie administratívnej a odbornej agendy vedúceho zamestnanca. Dňa 22.2.2019 bola uzavretá Dohoda o zmene pracovnej zmluvy s tým, že pracovný pomer sa zmenil na neurčitú dobu. Dňa 30.10.2019 bol žalobcovi určený plat s účinnosťou od 1.11.2019 na funkčný plat 1.051,50 eur mesačne.

14. Dňa 14.10.2019 žalovaný prijal písomné Rozhodnutie o organizačnej zmene - nadbytočnosť zamestnanca s tým, že na zasadnutí vedenia sa rozhodlo o organizačnej zmene o nadbytočnosti pracovnej pozície právnik. Uvedené rozhodnutie bolo prijaté a odôvodnené: „za účelom zabezpečenia optimalizácie nákladov na Prešovskej univerzite v Prešove a k 1.11.2019 sa rozhodla zrušiť pracovnú pozíciu právnik. Dôvodom zmeny v organizačnej štruktúre zamestnancov bolo zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť väčšiu efektívnosť organizácie práce v rámci väčšej optimalizácie nákladov na mzdové prostriedky. Keďže od apríla 2019 došlo z dôvodu návratu zamestnankyne po materskej dovolenke k navýšeniu počtu zamestnancov na útvare, bola prehodnotená potreba pozície. Zamestnancovi bude na základe pracovnej zmluvy ponúknutá iná pre neho vhodná práca, pracovná pozícia, na ktorú spĺňa zdravotné a procesné predpoklady a to v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu ich práce v zmysle ponukového listu, ktorý je prílohou rozhodnutia. Pre prípad neprijatia tejto ponuky zamestnancom sa univerzita rozhodla, že s ním bude ukončený pracovný pomer, pretože nemôže zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy a pracovný pomer by mal byť ukončený výpoveďou alebo dohodou o skončení pracovného pomeru.,,

15. Dňa 18.10.2019 žalovaný adresoval Rade základných organizácií žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zamestnancom žalovaného A. B. C., zaradeným na personálno-právnom útvare ako právnik s uvedením, že Prešovská univerzita na zasadnutí vedenia dňa 14.10.2019 rozhodla o organizačnej zmene a nadbytočnosti pracovnej pozície právnik za účelom zabezpečenia optimalizácie nákladov pre žalovaného a rozhodli sa zrušiť uvedené miesto ku dňu 1.11.2019.

16. Dňa 22.10.2019 bol spísaný žalovaným Návrh dohody o skončení pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným.

17. Dňa 29.10.2019 adresoval žalovaný žalobcovi písomnú Listinu s ponukou inej vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 ZP s voľnými pracovnými miestami: vedecký zamestnanec v odbore filozofia, história, kreslič dokumentácie, správca počítačovej siete, referent v administratíve, PU študijná referentka, referent v administratíve, sekretárka, montér spotrebnej elektroniky, 2x upratovačka, 9x šatniar/šatniarka.

18. Dňa 29.10.2019 žalovaný adresoval žalobcovi písomnú Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, v ktorej uviedol, že na základe rozhodnutia o organizačnej zmene, o ktorej bolo rozhodnuté na zasadnutí vedenia dňa 14.10.2019, bolo rozhodnuté o nadbytočnosti pracovnej pozície právnik na personálno-právnom útvare rektorátu PU v Prešove, za účelom zabezpečenia optimalizácie nákladov a rozhodlo sa zrušiť uvedené miesto ku dňu 1.11.2019, na pracovnú pozíciu právnik. Ďalej bolo uvedené, že výpovedná doba je dvojmesačná a pracovný pomer sa končí uplynutím výpovednej doby s tým, že táto začína plynúť dňa 1.11.2019 a uplynie dňom 31.12.2019. Vo výpovedi bolo ďalej uvedené, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou na základe výpovedného dôvodu bolo v zmysle ZP a kolektívnej zmluvy prerokované so zástupcami zamestnancov dňa 23.10.2019 s tým, že žalobca má nárok na mesačné odstupné.

19. Dňa 29.10.2019 na stretnutí žalobcu a žalovaného v zastúpení A. G. a F. I. boli žalobcovi odovzdané všetky listiny, Ponuka inej vhodnej práce, Výpoveď, Dohoda o skončení pracovného pomeru.

20. Dňa 11.11.2019 mailovou komunikáciou žalobca žiadal A. G. v súvislosti s ponúkanými miestami inej vhodnej práce, upresniť náplň práce, presné mzdové zaradenie a podmienky, uznanie jeho doterajšej praxe pri ponúkaných pracovných pozíciách na Fakulte manažmentu 2x referent v administratíve a 1x sekretárka.

21. Dňa 14.11.2019 bola adresovaná mailová komunikácia od K. L., A. G., že na Fakulte manažmentu nemajú žiadne voľné pracovné miesta, nakoľko v poslednej dobe vymenili tri personalistky a zistili, že organizačná štruktúra nie je evidenčne uprataná a je to len chyba v SAP. Uviedla, že urobia nápravu a jedno miesto je bezpredmetné, keďže čakajú, že sa im vráti zamestnankyňa z materskej dovolenky a spustí sa projekt. Uvedená odpoveď bola realizovaná na základe žiadosti A. G. adresované K. L..

22. Dňa 20.11.2019 žalobca sa e-mailovou komunikáciou dožadoval upresnenia náplne práce, mzdového zaradenia, uznania jeho praxe na ponúkanú pracovnú pozíciu asistent rektora, študijná referentka, sekretárka na dekanáte fakulty a žiadal, aby odpovede na jeho komunikáciu boli rýchlejšie s tým, že mu bola zaslaná ponuka voľných pracovných miest v prílohe s dodatkom, aj keď tieto miesta nezodpovedajú kvalifikácii žalobcu.

23. Dňa 20.11.2019 žalovaný adresoval žalobcovi II. ponuku inej vhodnej práce v listinnej podobe so zmenenými (upravenými) miestami, ako v prvej ponuke inej vhodnej práce.

24. Zistený skutkový stav súd právne posúdil:

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

26. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak b) 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.

27. Podľa § 77 ZP, 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.

28. Podľa § 78 ods. 1 ZP, ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

29. Podľa § 79 ods. 1 ZP, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

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

31. Podľa § 137 písm. c) Civilného sporového poriadku, žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o určení, či tu právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem; naliehavý právny záujem nie je potrebné preukazovať, ak vyplýva z osobitného predpisu.

32. Podľa § 166 ods. 2 CSP, ak sa v žalobe uvádzajú veci, ktoré sa na spojenie nehodia, alebo ak odpadnú dôvody, pre ktoré súd konania spojil, súd môže niektorú vec vylúčiť na samostatné konanie.

33. Podľa § 215 ods. 1 CSP, súd rozhodne na základe zisteného skutkového stavu.

34. V konaní bolo nesporným, že medzi procesnými stranami bola uzavretá Pracovná zmluva dňa 14.8.2017 na dobu určitú na miesto administratívneho pracovníka s pracovnou náplňou s tým, že dňa 22.2.2019 bola uzatvorená Dohoda o zmene pracovnej zmluvy, čím sa pracovný pomer zmenil na dobu neurčitú od 1.3.2019. Ďalšou nespornou skutočnosťou bolo, že dňa 14.10.2019 bolo prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene. Teda medzi sporovými stranami vznikol platne pracovnoprávny vzťah.

35. Sporným v konaní boli udalosti, ktoré mali prebiehať dňa 29.10.2019. Žalobca tvrdil, že pri osobnom stretnutí za prítomnosti A. G. a F. I. mu boli predložené naraz všetky dokumenty a to Rozhodnutie o organizačnej zmene, Návrh dohody o skončení pracovného pomeru, Výpoveď a Ponukový list inej vhodnej práce I. s tým, že žiadal o poskytnutie lehoty na rozhodnutie, či prijme iné ponúkané miesto, alebo ukončí pracovný pomer, či už dohodou alebo výpoveďou. Uvedené pripustila aj svedkyňa F. H. A. I. F.. Žalovaný tvrdil, že odmietnutím ponúkanej inej vhodnej práce bola vylúčená dohoda o skončení pracovného pomeru a preto mali za to, že žalobca odmietol prevziať písomnú výpoveď. Odmietnutím prevzatia výpovede žalobcom dňa 29.10.2019 považovali výpoveď za doručенú. Následne si zamestnankyňa žalovaného odporovala vo svojej výpovedi a vyvrátila tvrdenie o fikcii doručenia výpovede žalobcovi tvrdením, že po 29.10.2019 žalovaný zaslal žalobcovi opätovne tie isté listiny aj poštou, pričom súdu nepreukázal doručenkú. Ďalej v konaní bol sporný listinný dôkaz, ktorý mal svedčiť k udalostiam v prospech žalobcu, ktorý tvrdil, že pretrvávala lehota na to, aby im dal odpoveď, či prijíma inú vhodnú prácu pre neho a v neprospech žalovaného vyznel ním samotným vystavený listinný dôkaz - Ponuková listina inej vhodnej práce II., ktorá už bola upravená, keďže sa zistili nedostatky a chyby vo vypracovaní prvej ponukovej listiny, ktorá mala byť doručená žalobcovi osobne dňa 29.10.2019. To že Ponukový list inej vhodnej práce I. nebol pravdivý k danému dátumu 29.10.2019 nebolo sporným. Túto skutočnosť nepoprel žalovaný, práve naopak.

36. Súd mal za to, že konanie žalovaného spôsobom, akým bolo prezentované na súde žalobcom a zároveň aj nevyvrátené žalovaným, potvrdené svedeckými výpoveďami, že všetky listiny boli dané žalobcovi v jeden deň, v jednu hodinu s tým, že podľa názoru súdu jeho postup nebol v súlade tak, ako to má na mysli ZP a taktiež bol v dôkaznej núdzi, keď nedisponoval takým písomným dôkazom ktorým by preukázal, že žalobca odmietol ponúkané vhodné pracovné miesto. Uvedené pripustila aj svedkyňa F. H. A. I. F.. Naopak súd mal za preukázané, že žalobca ako zamestnanec reálne prejavil záujem o pracovné pozície.

37. Zamestnanecký vzťah je spoločenský vzťah, ktorý je typický tým, že zamestnanec je v nevýhode tak z hľadiska vyjednávacej pozície, ako aj z hľadiska informovanosti, preto mal súd za to, že je dôvodný záver v predmetnom prípade za daných skutkových okolností, o existencii určitej nerovnováhy, ktorej výsledkom podľa tvrdenia zamestnávateľa mala byť výpoveď daná zamestnancovi s tým, že neprijal ponuku inej vhodnej práce dňa 29.10.2019, čo v konaní preukázané nebolo. Práve naopak žalobca sa zaujímal o voľné miesta, preto došlo k zaslaniu II. ponukového listu, v ktorom opravili pre jeho nedostatky. Argumentácia typu, že išlo o nepríjemného zamestnanca a konali pod stresom, je irelevantná.

38. Keďže na platnosť výpovede zo strany zamestnávateľa sa vyžaduje nielen ponuka iného vhodného zamestnania, ale aj preukázanie, že zamestnanec ponuku odmietol, čo v predmetnej veci nebolo preukázané, súd výrokom I. určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dané žalobcovi zo strany žalovaného zo dňa 29.10.2019 je neplatné.

39. Čo sa týka námietok žalobcu, že rozhodnutie o organizačnej zmene nemalo náležitosti, súd mal za to, že táto argumentácia bola irelevantná, keďže rozhodnutie o organizačnej zmene je správny akt, ktorý nepodlieha preskúmaniu súdom a Zákonník práce neustanovuje náležitosti, ktorých absencia by mala spôsobovať neplatnosť takéhoto úkonu žalovaného a teda nespadá ani do právomoci súdu o tom rozhodovať.

40. Ďalej čo sa týka preukázania príčinnej súvislosti medzi nadbytočnosťou právnicka a optimalizáciou nákladov na mzdové prostriedky súd je toho názoru, že keďže do pracovného pomeru sa vrátila zamestnankyňa z rodičovskej a materskej dovolenky, počas ktorej bol prijatý do pracovného pomeru žalobca najprv na dobu určitú, čo bolo uvedené aj v pracovnej zmluve, súd mal za to, že žalovaný

preukázal, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté dôvodne a taktiež preukázal príčinnú súvislosť medzi prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene a nadbytočnosťou pracovného miesta, ktoré patrilo žalobcovi.

41. Čo sa týka námietok žalobcu týkajúcich sa prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 ZP, súd bol toho názoru, že boli splnené všetky povinnosti tak, ako to ustanovuje ZP. Žalovaný v konaní preukázal, že žiadosť o prerokovanie bola zaslaná pred dňom 29.10.2019 a zástupcovia zamestnancov dali žalovanému aj písomnú odpoveď, že akceptujú ukončenie pracovného pomeru so žalobcom, výpoveďou. Išlo o legitímny postup, ktorý je postačujúci. Uvedené postačovalo na naplnenie hmotno-právnych podmienok na platné skončenie pracovného pomeru. Pre písomnú žiadosť o prerokovanie výpovede zákon nestanovuje presné vymedzenie takejto žiadosti, iba že musí byť písomná a doručená zástupcom zamestnancov, čo bolo v konaní preukázané a teda na tento dôvod sa sankcia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru nevzťahuje.

42. Nakoľko žalovaný ako zamestnávateľ v rámci obrany vzniesol návrh v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, keď navrhol, že ak súd rozhodne, že skončenie pracovného pomeru je neplatné, aby súčasne rozhodol i o skončení pracovného pomeru žalobcu u neho z dôvodu, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu ďalej zamestnával, a to vzhľadom ku organizačnej zmene, ktorá je v platnosti a na správanie žalobcu, súd sa zaoberal uvedeným návrhom.

43. Pri rozhodovaní o tejto výnimke je potrebné prihliadnuť na návrhovú povinnosť zamestnávateľa ako strany žalovanej v konaní o náhradu mzdy, na ktorého sa v tomto prípade presúva dôkazné bremeno. Zamestnávateľ musí navrhnúť a preukázať dôvody, ktoré vedú k tomu, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca, ktorý namieta platnosť skončenia pracovného pomeru, naďalej zamestnával. V tomto smere i pojem spravodlivo treba vykladať s prihliadnutím na základné zásady Zákonníka práce. Pôjde preto o výnimočné prípady, najčastejšie pri porušení pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré môžu za určitých okolností túto výnimku odôvodňovať. Nebudú to okolnosti, ktoré vyplývajú napr. z organizačnej zmeny vo vzťahu k nadbytočnosti zamestnanca a následnej výpovede [§ 63 ods. 1 písm. b) ZP], nakoľko táto okolnosť je predmetom skúmania platnosti skončenia pracovného pomeru, a nemôže predstavovať výnimku, pre ktorú spravodlivo nemožno požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca prestal zamestnávať (Barancová, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022).

44. V konaní nebolo preukázané, aby sa žalobca dopustil nevhodného správania takej intenzity, aby bolo toto jeho správanie v rozpore s dobrými mravmi, prípadne, aby porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom. Pokiaľ ide o organizačne zmeny tak ako je uvedené vyššie tak organizačná zmena nie je okolnosťou, ktorá by predstavovala výnimku, pre ktorú spravodlivo nemožno požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca prestal zamestnávať. Preto súd návrh žalovaného zamietol.

45. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods.1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len ako „CSP“), podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Žalobca mal v konaní plný úspech, avšak nakoľko si nárok na náhradu trov konania neuplatnil, súd žalobcovi nárok na náhradu trov konania nepriznal.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia písomne na Krajský súd v Prešove cestou tunajšieho súdu.

Z odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a musí byť podpísané. Odvolanie musí ďalej obsahovať, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Odvolanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov tak, aby jeden zostal na súde a každá zo strán dostala jeden rovnopis.

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.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, 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).

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, pri ktorom vznikla poplatková povinnosť zaplatiť súdne poplatky, trovy trestného konania, pokuty, svedočné, znalečné a iné náklady súdneho konania, vedie sa výkon rozhodnutia z úradnej moci (zákon č. 65/2001 Z.z. o správe a vymáhaní súdnych pohľadávok v znení neskorších predpisov).