

Súd: Okresný súd Žilina
Spisová značka: 8Cpr/3/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5113214324
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mgr. Michaela Priesolová
ECLI: ECLI:SK:OSZA:2019:5113214324.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Žilina v konaní pred sudkyňou JUDr. Mgr. Michaelou Priesolovou, v právnej veci žalobcu: B.. D. Q., U.. X.XX.XXXX, F. R. T. XXX/XX, M., Š. O. E., právne zastúpený JUDr. Ladislavom Faludim, advokátom so sídlom 9. Mája 20, Vidiná - Lučenec, proti žalovanému: Slovexperta, s.r.o., IČO: 36 404 811, so sídlom M. R. Štefánika 32, Žilina, právne zastúpený AK M Kojtalová, s.r.o., IČO: 47258608, so sídlom Antona Bernoláka 51, Žilina, v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

I. Súd určuje, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného doručené žalobcovi dňa 24.9.2012, je neplatné.

II. Žalobcovi priznáva proti žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného a druhoinštančného konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou Okresnému súdu Lučenec dňa 28.2.2013 a následne postúpenou Okresnému súdu Žilina dňa 2.5.2013 sa žalobca domáhal voči žalovanému určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady trov konania.

2. Žalobu žalobca skutkovo odôvodnil tým, že u žalovaného pracoval na základe pracovnej zmluvy zo dňa 15.5.2002, kde pracoval na pozícii technik s miestom výkonu práce Lučenec a všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v SR a termínom nástupu do práce 16.5.2012. Žalovaný žalobcovi najskôr doručil výpoveď dňa 29.3.2012, ktorú odôvodnil racionalizačnými opatreniami, pričom jeho pracovný pomer sa mal skončiť k 1.7.2012 uplynutím výpovednej lehoty. Nakoľko žalovaný podal žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru vedenú na Okresnom súde Lučenec pod sp.zn. 15CPr/14/2012, žalovaný mu oznámil, že uznáva neplatnosť skončenia pracovného pomeru, v čoho dôsledku žalobca zobrať žalobu späť. Následne žalovaný vyzval žalobcu listom zo dňa 27.8.2012, aby sa dostavil z titulu pracovnej cesty na riaditeľstvo spoločnosti do Žiliny za účelom prevzatia pomôcok, pričom týmto dňom mala byť práca pridelená žalobcovi. Žalobca sa dostavil na výzvu žalovaného, pričom pri príchode do sídla spoločnosti mu bola predložená dohoda o zmene pracovnej zmluvy, ktorú odmietol podpísať. Riaditeľ žalovaného mu následne predložil vyjadrenie, že odmieta prijať voľné pracovné miesta v Bratislave, Košiciach, pričom žalobca dokument nepodpísal. Na základe uvedeného riaditeľ žalovaného predložil žalobcovi k prevzatiu výpovedi zo dňa 24.9.2012, pričom vo výpovedi sú uvedené tie isté dôvody ako v predošlej výpovedi zo dňa 29.3.2012, a to organizačná zmena žalovaného. Následne bol žalobca preškolený z nových predpisov, prevzal preberací protokol a pracovné pomôcky a obdržal výzvu na služobnú cestu do Košíc, kde od 25.9. do 28.9.2012 pracoval ako technik. Nakoľko nemal finančné prostriedky na hradenie ubytovania, požiadal žalovaného o vyplatenie odstupného, v dôsledku čoho sa riaditeľ žalovaného dostavil dňa 28.9.2012 do Košíc a predložil žalobcovi na podpis Dohodu o rozviazaní pracovného pomeru z 27.9.2012 zo strany žalobcu. Následne mu žalovaný oznámil, že

jeho pracovný pomer končí 30.9.2012 aj napriek tomu, že s ukončením pracovného pomeru dohodou žalobca nesúhlasil a dohodu nepodpísal. Žalobca ďalej poukázal na to, že zo strany žalovaného bol cieľom mobbingu a zákernosti, keď mu nasledujúci pracovný deň nebola pridelovaná práca na jeho obvyklom pracovnom mieste, pričom pracovisko musel opustiť po odchode jeho kolegu Ing. Hudeca. Žalobca namietal platné skončenie pracovného pomeru, nakoľko dohodu o skončení pracovného pomeru nepodpísal a čo sa týka výpovede, žalovaný si nesplnil riadne ponukovú povinnosť, keď mu neponúkol voľné pracovné miesto, t.j. aj miesto v Banskej Bystrici. Preto žalobca oznámil listom zo dňa 31.12.2012 žalovanému, že výpoveď považuje za neplatnú a požiadal o pridelovanie práce. Na základe uvedeného žiadal, aby súd určil, že výpoveď zo dňa 24.9.2012 je neplatná.

3. Dňa 2.4.2013 doručil vyjadrenie k žalobe žalovaný (č.l. 23), v ktorom vzniesol námietku miestnej príslušnosti a zároveň v celom rozsahu poprel tvrdenia žalobcu o diskriminačnom ukončení pracovného pomeru. Žalovaný uznal, že pôvodná výpoveď zo dňa 29.3.2012 nebola v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce, avšak pôvodné rozhodnutie dozornej rady zo dňa 28.3.2012 ostalo platné. Následne boli žalobcovi zo strany žalovaného ponúknuté voľné pracovné miesta, ktoré boli v danom čase k dispozícii, pričom žalobca ich odmietol prijať a tak, mu bola dňa 24.9.2012 doručená výpoveď. Následne dňa 25.9.2012 žalobca doručil žalovanému žiadosť o vyplatenie odstupného podľa ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce o vyplatenie odstupného v sume 3-násobku jeho priemerného mesačného platu, a tak žalovaný vychádzal z toho, že pred začatím plynutia výpovednej doby požiadal o ukončenie pracovného pomeru dohodou. Z uvedených dôvodov mu žalovaný vyplatil odstupné.

4. Súd vo veci nariadil viacero pojednávaní, na ktorých sa sporové strany pridŕžovali skutkových a právnych dôvodov vo svojich písomných podaniach a vyjadrovali sa k dôkazom. Na prvom pojednávaní dňa 17.6.2013 žalobca v konaní odmietol, že k ukončeniu pracovného pomeru došlo dohodou, nakoľko predloženú dohodu odmietol podpísať. K žiadosti o vyplatenie odstupného v zmysle § 76 Zákonníka práce účinného v rozhodnom čase uviedol, že o odstupné požiadal avšak v žiadosti sa nezmenil o tom, že chce ukončiť pracovný pomer dohodou. Žalobca ďalej dôvodil, že žalovaný si voči nemu nesplnil ponukovú povinnosť voľného pracovného miesta, nakoľko v danom čase boli voľné miesta v Prešove, Veľkom Krtíši a Žiline, pričom poukázal na inzerciu na portáli profesia.sk a ustanovenie § 63 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ nesmie počas troch mesiacov znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto. K uvedenému žalovaný konštatoval, že išlo o ponuky práce z 17.6.2013 a 1.8.2013, pričom k výpovedi došlo v roku 2012, pričom žalobca odmietol obsadiť tie pracovné miesta, ktoré mu boli ponúknuté a voľné v čase podania výpovede, a to v Bratislave, Prešove a Košiciach. Žalovaný k voľnému pracovnému miestu v Banskej Bystrici uviedol, že išlo o pracovné miesto, z ktorého odišiel technik a uvoľnilo sa až po tom, čo bola žalobcovi daná výpoveď, t.j. nešlo o novovytvorené pracovné miesto.

5. Na pojednávaní dňa 29.7.2013 súd vypočul samotného žalobcu, ktorý poukázal na správanie žalovaného, keď mu najprv doručil stanovisko o ďalšom zamestnávaní a predvolaní na služobnú cestu do Košíc, pričom mu bola daná výpoveď. Zároveň žalobca uviedol, že mu neboli ponúknuté žiadne pracovné miesta, pretože žalobca odmietol podpísať o dohodu o zmene pracovného miesta, pretože jej obsahom malo byť zastúpenie Košice a všetky regióny v pôsobnosti spoločnosti v rámci SR, pričom v jeho pracovnej zmluve bolo obdobné ustanovenie o zastúpení Lučenec a všetkých regiónov SR. Podľa názoru žalobcu nebol dôvod na podpis dohody o zmene pracovnej zmluvy. Z výpovede žalobcu vyplynulo, že mu žalovaný ponúkol podpísať ďalšie dohody o zmene pracovnej zmluvy so zastúpením Bratislava, čo tiež odmietol podpísať a rovnako odmietol podpísať odmietnutie ponuky pracovného miesta. Okrem toho mu boli predložené listiny, ktorých obsahom boli spolu pracovné miesta, a to dve v Bratislave, ďalej Košice a Prešov. Z výpovede žalobcu tiež vyplynulo, že až po tom, čo odmietol podpísať zápis o odmietnutí voľného pracovného miesta, mu bola predložená výpoveď z pracovného pomeru. D. Z. D. R. O. L. Ž. D. B.. Y. K. L. N.. Žalobca sa po návrate z pracovnej cesty v Košiciach vrátil na svoje pracovisko do Lučenca, kde mu však práca pridelovaná nebola. V ďalších výpovediach žalobca poukázal na diskriminačné správanie žalovaného, ktorý mu napriek kvalitným výsledkom nevyplácal od roku 2009 prémie, a to ani pri dovŕšení 8 rokov v spoločnosti, rovnako sa to udialo aj pri odpracovaní 10 rokov vo firme, kedy nedostal odmenu vo forme mobilného telefónu. Podľa názoru žalobcu sa firma pokúšala postupne zbaviť starších technikov, a to najmä tým, že im opakovane predkladali dohody o ukončení pracovného pomeru. Od iných pracovníkov na iných zastúpeniach mal žalobca vedomosť, že sa ho chce žalovaný zbaviť. Čo sa týka miesta výkonu práce žalobca uviedol, že pracoval v rámci regiónu Banská Bystrica, s inými krajinami neprichádzali do kontaktu. Žalobca sa okrem toho vyjadril aj k žiadosti zo dňa 25.9.2012 o vyplatenie odstupného, ku ktorej pristúpil po tom, čo mu firma neposkytla

žiadne prostriedky na ubytovanie a hotel ho nechcel ubytovať bez úhrady vopred. Na otázku právneho zástupcu žalovaného, či žiadal o zálohu na pracovnú cestu, žalobca odpovedal, že bol v danom čase vystresovaný, pretože bol vyslaný na pracovnú cestu a namiesto toho ho čakalo podpisovanie. Čo sa týka žiadosti o odstúpné spresnil, že § 76 ods. 2 Zákonníka práce si našiel na internete, a preto ho uviedol v žiadosti o odstúpné. V ďalšom z výpovede žalobcu vyplynulo, že počas stretnutia so žalovaným dňa 24.9.2012 chodil telefonovať so svojim právnym zástupcom. Ukončiť pracovný pomer dohodou nechcel a o pridelovanie práce požiadal až 31.12.2012 preto, že mal 3-mesačnú lehotu. K vyplateniu odstúpného uviedol, že na účet dostal 2.200,- Eur, pričom nevedel, čo z toho je okrem odstúpného náhrady mzdy a iné plnenia, pretože to nebolo vyčíslené.

6. Q. H. E. D. Y. L., G. D. E. Z. Ž. H., Ž. R. N. XX.X.XXXX D. U. E. Ž. K. Ž., L. H. R. Z. D.T. D. E. Ž.. Svedok uviedol, že konateľ žalovaného predložil žalobcovi na podpis dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorú odmietol podpísať, pričom záznam o odmietnutí podpísal ako svedok.

7. U. D. N. XX.X.XXXX E. H. L. Ž. - B.. A. N. L. O. D. H., ktorý zotrval na všetkých doterajších tvrdeniach žalovaného a zopakoval priebeh podanej výpovede, kedy žalobca odmietol prijať ponuku iného pracovného miesta, rovnako odmietol podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru a po splnení ponukovej povinnosti mu bola doručená výpoveď. U. Ž. D. H. A. E. V. H. L., L. G. W. Q.Y. A. B.. F.. Na základe žiadosti žalobcu o vyplatenie odstúpného podľa § 76 ods. 2 ZP, mu bolo vyplatené odstúpné, avšak žalobca dohodu o skončení pracovného pomeru dňa 28.9.2012 nepodpísal. Zároveň uviedol, že mu nie je známe, že by sa žalobca domáhal pridelovania práce ani 1.10.2012 ani neskôr, až 3.1.2013 bolo na centrálu doručené oznámenie žalobcu. K priebehu stretnutia uviedol, že žalobcovi boli najskôr verbálne prezentované 4 ponuky pracovného miesta a následne mu boli predložené návrhy na zmenu pracovného miesta. Z výpovede ďalej vyplynulo, že v priebehu stretnutia žalovaný viackrát odchádzal telefonovať so svojim advokátom, pričom hovory trvali aj 10 minút.

8. Q. H. E. - L. N., G. Ú. Z. Ž., H., Ž. R. D. U. E. E. Ž., kedy mu boli ponúknuté 4 ponuky pracovného miesta, a to v Prešove, Košiciach a Bratislave, ktoré žalobca odmietol podpísať a rovnako odmietol podpísať záznam o tomto stretnutí. Najprv bol žalobca oboznámený s výpovedným dôvodom, potom mu boli predložené ponuky, ktoré odmietol. Rovnaké skutočnosti vyplynuli aj z výsluchu svedka - B.. G. Y., F. A. O. Ž.

9. Po zmene zákonného sudcu žalovaný následne v podaní zo dňa 10.2.2018 (č.l. 120) opätovne zotrval na tom, že žalobu považuje za nedôvodnú a výpoveď danú žalobcovi dňa 24.9.2012 za platnú. Žalovaný oznámil žalobcovi rozhodnutie o organizačnej zmene, splnil si ponukovú povinnosť voľného pracovného miesta, ktoré žalovaný odmietol, a tak mu dal výpoveď. Zároveň poznamenal, že žalobcovi vyplatil trojmesačné odstúpné a odmietol tvrdenia žalobcu o šikanóznosti jeho správania.

10. Dňa 19.2.2018 doručil vyjadrenie žalobca (č.l. 145), v ktorom zotrval na podanej žalobe.

11. Súd následne vo veci nariadil pojednávanie na 6.6.2018, na ktorom vec prejednal za prítomnosti strán sporu a ich právnych zástupcov. Strany sporu zotrvali na svojich doterajších vyjadreniach a boli oboznámené s predbežným právnym posúdením veci zo strany súdu. V ďalšom žalobca žiadal ako svedkov vypočuť svedkov: N. L., Š. H.Š., D. G. L.. E. U. D. O. Q. Ú. D. A. O. O. Q. Q. E. Ž. K. H. N. H. U. E..

12. Dňa 7.9.2018 doručil vyjadrenie k veci žalovaný (č.l. 188) a nasledovne, v ktorom navrhol vypočuť svedka - Mgr. Veverku, a to k objasneniu voľných pracovných miest u žalovaného v čase podania výpovede žalobcovi. V ďalšom žalovaný zotrval na svojich vyjadreniach a doručil rozhodnutie o zmene organizačnej štruktúry zo dňa 28.3.2012 so zoznamom pracovných miest k 30.6.2012, k 31.12.2012, k 31.12.2013, ďalej doručil oznám o začatí pôsobenia odborovej organizácie o žalovaného zo dňa 23.6.2014, kópiu registračného listu žalobcu, kópiu výplatnej pásky žalobcu za mesiac september 2012. Žalobca v podaní zo dňa 14.9.2018 (č.l. 295), zopakoval svoje tvrdenia o diskriminačnom správaní zamestnancov žalovaného voči žalobcovi.

13. U. D. N. XX.X.XXXX E. E. Q. U. E. F., D. E. E. H. L. O. U. U. H. E., D.Č. Q. N. D. H. Š. H., L. bol v danom čase dlhodobo práceneschopný. Z vyjadrenia právnej zástupkyne žalovaného, ktorému nerozporoval ani samotný žalobca vyplynulo, že navrhovaný svedok mal uzavretý pracovný pomer so žalovaným iba

v trvaní jedného roka a v čase skončenia pracovného pomeru so žalobcom už v spoločnosti žalovaného nepracoval. Nakoľko žalobca zotrval na výsluchu tohto svedka, súd tento návrh a vykonanie dôkazu zamietol ako nedôvodný, nakoľko nešlo o dôkaz priamo súvisiaci s preukázaním platnosti či neplatnosti ukončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, pretože svedok v rozhodnom čase o žalovaného nepracoval, t.j. nemohol poskytnúť relevantné informácie k okolnostiam výpovede. Na pojednávaní súd vypočul B. B. H., D. G. Ž., L. H. E. D. O. G. K. XXXX. Q. H. E. H.M., Ž. D. D. E., U. Q. L. žalovaný eviduje počet pracovných miest a zoznam zamestnancov, na pracovisku Lučenec boli do 30.6.2012 dve pracovné miesta, od 1.7.2012 jedno pracovné miesto, pričom až v roku 2015 bolo vytvorené druhé pracovné miesto. Následne právna zástupkyňa žalovaného uviedla, že na základe uvedeného listu zo dňa 18.9.2012 síce žalovaný uviedol, že trvá na pokračovaní pracovného pomeru so žalobcom, avšak prácu mu neprideloval. Prvou pridelenou prácou bola až služobná cesta do Košíc 25.9.2012. Právna zástupkyňa žalovaného ďalej uviedla, že napriek tomu, že žalovaný žalobcovi neprideloval prácu z dôvodu prekážok v práci, ale mu poskytoval náhradu mzdy, a to až do 30.9.2012, t.j. žalobca bol u žalovaného v pracovnom pomere do 30.9.2012. Na otázku právneho zástupcu žalobcu, s akým miestom výkonu práce pracoval žalobca u žalovaného, právna zástupkyňa žalovaného uviedla, že žalobca mal na základe zmluvy miesto práce Lučenec, ktoré bolo od 1.7.2012 zrušené, a tak pracoval na základe pracovnej zmluvy. Preto na strane zamestnávateľa, t.j. žalovaného mu vznikli prekážky pri pridelení práce, pretože jeho miesto už v rozhodnom čase neexistovalo, a tak s poukazom na tvrdenia právnej zástupkyne žalovaného by reálne mal nárok aj na náhradu mzdy za mesiace jún, august a september, čoho sa však žalobca doposiaľ nedomáhal. Z výpovede konateľa žalovaného ďalej vyplynulo, že dôvodom listu zo dňa 18.9.2012 bolo predvolanie žalobcu za účelom prevzatia pracovných pomôcok na vykonanie práce, avšak nie v mieste pôvodného výkonu práce v Lučenci, avšak vyslaním na služobnú cestu, resp. ponúk iných prác. Súd následne pojednávanie odročil na 21.11.2018 a zároveň stranám uložil sudcovskú lehotu na vyjadrenie k veci a prípadné ďalšie návrhy na vykonanie dokazovania.

14. Dňa 15.10.2018 doručil žalobca záverečné stanovisko vo veci (č.l. 320), v ktorom opätovne zotrval na tom, že postup žalovaného pri ukončení pracovného pomeru so žalobcom je v rozpore so zákonom a čl. 9 Zákonníka práce, a preto nemôže požívať právnu ochranu. Obsahom vyjadrenia žalovaného doručeného súdu dňa 19.10.2018 (č.l. 362) je rozsiahle právne stanovisko, ktoré zdôvodňuje zákonný postup žalovaného v prípade ukončenia pracovného pomeru so žalobcom.

15. Súd po vykonanom dokazovaní vo veci rozhodol rozsudkom zo dňa 21.11.2018, ktorým žalobu zamietol a žalobcu zaviazal na náhradu trov konania žalovanému. Voči tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca. Krajský súd v Žiline uznesením sp.zn. 11CoPr/3/2019-511 zo dňa 30.4.2019 zrušil rozsudok okresného súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení rozhodnutia odvolací súd zhodne so súdom prvej inštancie tvrdil, že pokiaľ ide o rozhodnutie o organizačnej zmene, takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom, ale iba skutočnosťou, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon a súd nemôže preskúmať jeho platnosť. To však neznamená, že sa súd nemôže zaoberať námietkou, či ho vydal orgán na to oprávnený. Aby však takéto rozhodnutie vyvolalo účinok a mohlo byť podkladom pre výpoveď danú zamestnávateľovi z organizačných dôvodov, súd sa musí zaoberať tým, či zamestnávateľ, a to prostredníctvom jeho orgánu na to oprávneného, skutočne rozhodol o organizačnej zmene. Okrem toho odvolací súd poukázal na to, že úlohou súdu prvej inštancie je tiež vyhodnotiť vecnú a časovú súvislosť predmetného rozhodnutia o organizačnej zmene s podanou výpoveďou. Súd musí v spore o neplatnosť výpovede skúmať, aký cieľ zamestnávateľ prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene skutočne sledoval. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene nebolo zníženie počtu zamestnancov, ale celkom iný zámer, výpoveď by bola neplatná. V súvislosti s vyhodnotením uvedeného bude potrebné aj správne určiť miesto výkonu práce žalobcu, čím sa má súd prvej inštancie zaoberať v ďalšom konaní ďalšom konaní.

16. Súd následne vo veci nariadil pojednávanie na 23.10.2019, na ktorom vec prejednal za účasti strán sporu a ich právnych zástupcov. Na pojednávaní súd oboznámil s pripojenými stanovami a spoločenskou zmluvou žalobcu, nakoľko súd s ohľadom na spor so slabšou stranou sporu vykonával dokazovanie. U. D. Q. Ž. Ž. H. Q. A. O. E. D. G. H. D. K. F. U. N. N. H. E. T. K. L. L. H. Č. E. A. O. O. Q., U. D. T. H. H. A. Č. D. Ž., A. D. L. H. D. Z. D. D. E. Ž.. D. D. R. R. K. H. D., H. Č. D. H. Ž. H. A. E. K. M.Č.. D. pripustení návrhu na výsluch svedkov súdom prítomných pred pojednávacou miestnosťou súhlasila. Právna zástupkyňa namietala výsluch svedkov a skutočnosť, že o tomto nebola upovedomená a žiadala

odročiť pojednávanie za účelom prípravy na výsluch svedkov. S uvedených dôvodov súd pojednávanie odročil na 25.11.2019.

17. U. D. N. XX.XX.XXXX E. H. D. K. A. Q. Ú. E. E. K. B. D. Q.. D. E. H. Ž. U. E. - N. T. K. N. L., ktorý v rámci svojich výpovedí mali upresniť okolností súvisiace s vecnou a časovou súvislosťou medzi organizačnou zmenou u žalovaného a výpoveďou danou žalobcami. Na pojednávaní sa k výsluchom svedkov vyjadril aj konateľ žalovaného a odôvodňoval personálne obsadenie jednotlivých pracovísk s tým, že prvoradým cieľom žalovaného bolo a je zabezpečiť v každom regióne služby klientom, pričom v niektorých prípadoch boli zachované aj nerentabilné pracoviská s tým, že boli zrušené pracovné miesta na viacosobových pracoviskách. V takých prípadoch dochádzalo k obsluhovaniu iných miest v regionálnej dostupnosti technikmi z iných pracovísk.

18. Súd na pojednávaní upustil od opätovného oboznamovania s obsahom listín nachádzajúcich sa v spise v zmysle § 204 CSP, dokazovanie bolo vykonané na základe listín nachádzajúcich sa v spise, výpoveďami strán sporu a svedeckými výpoveďami. Súd následne vec posúdil podľa nižšie uvedených zákonných ustanovení:

19. Podľa § 9 ods. 1 až 3 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej iba „ZP“):

(1) V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

(2) Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

(3) Vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

20. Podľa § 133 ods. 1 a 3 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník (ďalej iba „ObZ“):

1) štatutárnym orgánom spoločnosti je jeden alebo viac konateľov. Ak je konateľov viac, je oprávnený konať v mene spoločnosti každý z nich samostatne, ak spoločenská zmluva neurčuje inak.

(3) Obmedziť konateľské oprávnenia môže iba spoločenská zmluva alebo valné zhromaždenie. Také obmedzenie je však voči tretím osobám neúčinné. (3) Obmedziť konateľské oprávnenia môže iba spoločenská zmluva alebo valné zhromaždenie. Také obmedzenie je však voči tretím osobám neúčinné.

21. Podľa § 137 ObZ., dozorná rada sa zriaďuje, ak tak určuje spoločenská zmluva.

22. Podľa § 138 ObZ.:

a) dohliada na činnosť konateľov,

b) nahliada do obchodných a účtovných kníh a iných dokladov a kontroluje tam obsiahnuté údaje,

c) preskúmava účtovné závierky, ktoré je spoločnosť povinná vyhotovovať podľa osobitného predpisu a návrh na rozdelenie zisku alebo úhradu strát a predkladá svoje vyjadrenie valnému zhromaždeniu,

d) podáva správy valnému zhromaždeniu v lehote určenej spoločenskou zmluvou, inak raz ročne.

23. Podľa § 60 ods. 1 ZP v znení účinnom do 31.12.2012 ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

24. Podľa § 60 ods. 2 ZP v znení účinnom do 31.12.2012 dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien.

25. Podľa § 60 ods. 3 ZP v znení účinnom do 31.12.2012 jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

26. Podľa § 61 ods. 1 ZP v znení účinnom do 31.12.2012 výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

27. Podľa § 61 ods. 2 ZP v znení účinnom do 31.12.2012 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.

28. Podľa § 61 ods. 3 ZP v znení účinnom do 31.12.2012 ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

29. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP v znení účinnom do 31.12.2012, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ... 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.

30. Podľa § 63 ods. 2 ZP v znení účinnom do 31.12.2012 zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

31. Podľa § 76 ods. 1 ZP v znení účinnom do 31.12.2012 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmene b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

32. Podľa § 76 ods. 2 ZP v znení účinnom do 31.12.2012 ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62..

33. Podľa § 252i ods. 4 Zákonníka práce výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

34. Vykonaným dokazovaním bolo zistené, že žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 15.5.2002, v zmysle ktorej vykonával funkciu technik s miestom výkonu práce: zastúpenie Lučenec a všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v rámci SR, pravidelné pracovisko. Autocentrum Bystriansky, s.r.o., Gemerská 2, Lučenec.

35. Súd mal v konaní za preukázané a nesporné, že listom zo dňa 29.3.2012 dal žalovaný žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, čo odôvodnil rozhodnutím dozornej rady žalovaného zo dňa 28.3.2012, v dôsledku ktorého bolo miesto žalovaného v Lučenci zrušené a žalobca sa tak stal nadbytočným. Nakoľko žalobca podal žalobu o určenie neplatnosti výpovede, samotný žalovaný listom zo dňa 18.9.2012 mu oznámil, že po jej prehodnotení ju sám považuje za neplatnú, a preto ho vyzval, aby sa dňa 24.9.2012 o 8:00 hod. dostavil na riaditeľstvo spoločnosti do

Žiliny za účelom prevzatia pracovných pomôcok. Žalovaný sa v liste odvolával na vyjadrenie žalobcu zo dňa 31.8.2012, podľa ktorého žiadal o ďalšie pridelenie práce. Zároveň mu oznámil, že od 24.9.2012 mu bude pridelená práca a vyplácaná mzda z titulu pracovného pomeru. U. E. N. XX.X.XXXX Ž. N. U. A. E.U. N. Ž., L. G. R. D. C. H. K. K. H. L. Ž. - B.. N. K. E. B.. Y. K. L. N., Ž. G. R. O. H. N., U.E. G. R. H. O. D. B. D. G., K. F. N. G. H. R., jedno v Košiciach a jedno v Prešove, následne mu boli predložené návrhy na podpísanie dohody o zmene pracovného pomeru. Z vyjadrenia žalobcu a svedkov vyplynulo, že po predložení dohôd žalobca viackrát odišiel z miestnosti sa telefonicky poradiť s právnikom a následne odmietol podpísať dohody o zmene pracovného pomeru. Následne žalovaný žalobcovi doručil výpoveď zo dňa 24.9.2012. Žalobca v konaní spochybnil, že by uvedené dohody boli zároveň ponukami pracovných miest, i keď v ďalšej výpovedi uviedol, že mu boli ponúknuté presne tieto štyri pracovné miesta. Dohodu o zmene pracovnej zmluvy však odmietol podpísať, pretože na to nevidel dôvod, keďže v jeho pracovnej zmluve bolo určené obdobne miesto výkonu práce, pričom jeho súčasťou boli všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v SR. Z výpovedi svedkov bolo preukázané, že žalobca mal poskytnutý časový priestor, aby zvážil ponuky práce, čo urobil, keď telefonicky niekoľkokrát kontaktoval svojho advokáta. Uvedené je medzi stranami nesporné, pretože to vyplynulo z výsluchu strán sporu ako aj z výsluchu svedkov.

36. Žalovaný v konaní poukazoval na to, že podľa jeho názoru bola síce výpoveď daná žalobcovi platne, napriek tomu podľa jeho názoru pracovný pomer skončil dohodou k 30.9.2012, nakoľko žalobca listom zo dňa 25.9.2012 požiadal o vyplatenie odstupného v zmysle § 76 ods. 2 ZP, čo mu aj v nasledujúcom výplatnom termíne žalovaný vyplatil a uvedené žiadosť žalovaný posúdil ako žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou. Následne konateľ žalovaného pricestoval dňa 28.9.2012 za žalobcom do Košíc (kam bol v zmysle predchádzajúceho pokynu zamestnávateľ vyslaný na služobnú cestu) a predložil mu dohodu o skončení pracovného pomeru na podpis. Uvedenú dohodu žalobca nepodpísal, avšak žalovaný ju považoval za platnú a uzavretú konkludentne na základe žiadosti žalobcu. K uvedenému žalovaný uviedol, že v zmysle § 76 ods. 2 ZP účinného v danom čase mu v najbližšom výplatnom termíne aj reálne vyplatil odstupné. Súd uvedené vyhodnotil tak, že žalobca v danom prípade žiadal v zmysle predmetného podania o vyplatenie odstupného o možnosti skončenia pracovného pomeru dohodu sa nezmienil a vo výpovedi na pojednávaní uviedol, že o tom ani sám nevedel. Avšak v danom prípade súd vychádza z toho, že nedošlo k písomnému uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru, a tak nie je splnená podmienka platného skončenia pracovného pomeru dohodou v zmysle § 60 ZP účinného v rozhodnom čase, t.j. dohoda o skončení pracovného pomeru nebola podpísaná oboma stranami, a tak ju nemožno považovať za platnú, a to bez ohľadu na to, či odstupné bolo alebo nebolo žalovanému vyplatené. Už zo samotného znenia slova „dohoda“ je zrejmé, že má ísť o dvojstranný právny úkon, pričom v danom prípade súd považuje názor žalovaného o konkludentnom uzavretí dohody v rozpore nielen s vôľou strany, t.j. žalobcu, ale aj v rozpore so zákonom, ktorý výslovne uvádza, že dohodu uzatvára zamestnanec a zamestnávateľ, a tak absencia prejavu vôle jednej zo strán má za následok nulitu daného právneho úkonu. Teóriu o konkludentnom súhlase žalobcu nemožno na daný prípad vzťahovať pre absenciu jeho vôle ukončiť pracovný pomer dohodou. Z uvedeného je zrejmé, že súd argumentáciu žalovaného o skončení pracovného pomeru dohodou považoval za nepreukázanú a v konaní ustálil, že k skončeniu pracovného pomeru došlo výpoveďou, ktorej platnosť, resp. neplatnosť následne posudzoval. Túto skutočnosť má súd za nespornú, nakoľko ani po posúdení veci odvolacím súdom uvedená právna argumentácia vo vzťahu k tvrdeniu žalovaného o skončení pracovného pomeru dohodou nebola vyvrátená.

37. Preto súd ustálil, že v prejednávanej veci je predmetom sporu neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou listom žalovaného zo dňa 24.9.2012, ktorý na vyššie uvedenom stretnutí žalobca prevzal. Podľa znenia výpovede dôvodom výpovede bolo rozhodnutie dozornej rady žalovaného o organizačnej zmene u žalovaného zo dňa 28.3.2012, na základe ktorej sa stal žalobca nadbytočným, t.j. výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP účinného do 31.12.2012, výpoveď pre nadbytočnosť zamestnanca 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. Súd v zmysle inštrukcií uvedených v zrušujúcom uznesení odvolacieho súdu sa zaoberal tým, či rozhodnutie o organizačnej zmene vydal orgán na to oprávnený. Uvedené súd posudzoval v zmysle § 9 ods. 1 ZP, ktorý upravuje konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch upravuje ust. § 9 Zákonníka práce. V prejednávanej veci súd posudzoval, či je dozorná rada orgánom oprávneným prijať rozhodnutie o organizačnej zmene, nakoľko zo všeobecne záväzných predpisov nevyplýva dozornej rade ako kontrolnému orgánu spoločnosti prijímať rozhodnutia

v pracovnoprávných vzťahoch. Žalovaný je obchodnou spoločnosťou - spoločnosťou s ručením obmedzeným, ktorej fungovanie upravuje Obchodný zákonník. Súd v zmysle § 133 ods. 1 Obchodného zákonníka dospel k záveru, že právomoc prijať rozhodnutie o organizačnej zmene prináleží konateľom ako štatutárnemu orgánu. Podľa odseku 3 citovaného ustanovenia, obmedziť konateľské oprávnenia môže iba spoločenská zmluva alebo valné zhromaždenie. Také obmedzenie je však voči tretím osobám neúčinné. V prejednávanej veci bolo nesporné, že rozhodnutie o organizačnej zmene prijala dozorná rada, ktorá tak urobila na návrh jedného z konateľov - B.. T. R., Č. H.Ý. Q. U. U. Q. O. Š. Q. N. XX.X.XXXX (Č..M.. XXX). U. Q. Q. Q. Q. N. A. Ž. Q. N. XX.X.XXXX H., že „Dozorná rada konkludentne schvaľuje zmenu organizačnej štruktúry redukciu pracovných pozícií na zastúpení spoločnosti Komárno a Lučenec.“ (č.l. 214). Súd má tak za nesporné, že rozhodnutie o organizačnej zmene prijala dozorná rada žalovaného, čo samotný žalovaný v konaní ani nepoprel.

38. Súd po zrušení rozhodnutia odvolacím súdom a jeho usmernením v bode 25. odôvodnenia vykonal dokazovanie ex offio, t.j. z úradnej činnosti, nakoľko ide o konanie so slabšou stranou sporu zamestnancom, a to aj napriek tomu, že žalobca - zamestnanec bol v prejednávanej veci právne zastúpený. Súd sa v rámci tohto dokazovania zaoberal tým, či spoločenská zmluva alebo stanov žalovaného neupravujú takú právomoc dozornej rady, ktorá by dozornú radu oprávňovala vydať rozhodnutie o organizačnej zmene. Na tieto účely si nechal súd z Obchodného registra tunajšieho súdu pripojiť spoločenskú zmluvu žalovaného a stanov žalovaného účinné v čase výpovede danej žalobcovi. V tomto smere súd za nutné považuje poukázať na zhodný názor odvolacieho súdu s argumentáciou súdu prvej inštancie v prvom (zrušenom rozsudku), ktoré sa opiera o ustálenú súdnu prax, že pokiaľ ide o rozhodnutie o organizačnej zmene, takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom, ale iba skutočnosťou, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon a súd nemôže preskúmať jeho platnosť. Na druhej strane odvolací súd vyjadril názor, že uvedené neznamena, že sa súd nemôže zaoberať námietkou, či ho vydal orgán na to oprávnený. Hoci takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom (ide len o faktický úkon zamestnávateľa), ktorý je však hmotnoprávnym predpokladom pre výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Keďže nejde o právny úkon, nemožno rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene preskúmať z hľadiska platnosti. Aby však takéto rozhodnutie vyvolalo účinok a mohlo byť podkladom pre výpoveď danú zamestnávateľovi z organizačných dôvodov, súd sa musí zaoberať tým, či zamestnávateľ, a to prostredníctvom jeho orgánu na to oprávneného, skutočne rozhodol o organizačnej zmene.

39. Q. Ú. H. Q. O. A. Ž. (Č..M.. XXX) G. E. Q. D., Ž. H. Č.K. A. O. O. Q. R. L. Ž.: G.. D. Ď., B.. T. R., B.. A. N..

40. Zo spoločenskej zmluvy žalovaného o založení spoločnosti s ručením obmedzeným zo dňa 2.4.2002 (č.l. 561), čl. X. vyplýva, že štatutárnym orgánom spoločnosti sú dvaja konatelia. Do ich pôsobnosti patrí riadenie činnosti spoločnosti, vedenie účtovnej evidencie a účtovníctva, vedenie zoznamu spoločníkov a informovať spoločníkom o hospodárskej situácii. Do pôsobnosti dozornej rady patrí dohliadať na činnosť konateľov, nahliadanie do účtovných a obchodných kníh, preskúmavanie účtovných závierok a správ valnému zhromaždeniu (čl. XI).

41. Zo stanov žalovaného zo dňa 18.4.2002 (č.l. 572) je v zmysle článku 16 zrejmé, čo patrí do pôsobnosti konateľov, t.j. okrem iného aj podľa písm. h) vykonávať voči zamestnancom spoločnosti všetky práva a povinnosti zamestnávateľa. Podľa článku 20 písm. e) stanov je zrejmé, že dozorná rada prerokováva a vyhotovuje stanovisko pre spoločníkov spoločnosti k návrhom konateľov na vnútorné riadiace a organizačné normy a predpisy, hlavné obchodné zámery a ciele spoločnosti. Vo vzťahu k zamestnancom podľa písm. f) schvaľuje organizačný poriadok spoločnosti a spôsob odmeňovania zamestnancov.

42. Zhodné skutočnosti vyplývajú vo vzťahu ku kompetenciám konateľov a dozornej rady aj zo znenia spoločnej zmluvy zo dňa 8.6.2004 (č.l. 589) a stanov žalovaného zo dňa 26.11.2004 (č.l. 593).

43. Nakoľko zo znenia spoločenskej zmluvy a stanov žalovaného jasne vyplýva, že konateľom ako štatutárnemu orgánu žalovaného patrí právo vykonávať všetky práva a povinnosti zamestnávateľa, t.j. tak ako vyplýva aj zo znenia § 9 Zákonníka práce, je zrejmé, že dozorná rada žalovaného nie je, resp. ani nebola v čase podania výpovede žalobcovi, orgánom oprávneným vydať rozhodnutie o organizačnej zmene. Žalovaným tvrdené oprávnenie dozornej rady na vydanie takéhoto rozhodnutia by

malo vyplývať z článku 21 psím. e) a f), avšak uvedené ustanovenia upravujú schválenie organizačného poriadku, nie organizačnú zmenu v spoločnosti, ktorá je výkonom práv zamestnávateľa vo vzťahu k jeho zamestnancom. V zmysle právneho názoru odvolacieho súdu, ktorým je súd prvej inštancie viazaný, aby rozhodnutie o organizačnej zmene vyvolalo účinok a mohlo byť podkladom pre výpoveď danú zamestnávateľovi z organizačných dôvodov, je nutné konštatovať, že uvedené rozhodnutie o organizačnej zmene nemôže vyvolať účinky vo vzťahu k žalobcovi, nakoľko ho nevydal orgán na to oprávnený, a tak výpoveď daná na základe tohto rozhodnutia nie je daná na základe účinného podkladu.

44. H. Ď. E. E. Q. H. H. K. Č. E. A. O. O. Q. E. D. H., L. Č. Ž. Ž. H. E. - N. T. K. N. L. D. Q. H. E. E. N. T. H. H. O. E. E. H. N. Ž. E. T. R. E. Ž. H. Č. H. U. D. D. H. M. D. F., K. R. Ž. K. N. H. Q. N. O. Q. O. (G. N.) U. Ž. H. D. N. A. G., L. G. D. Z. D. D. N., E. L. A. Ž. U.. Regionálni manažéri žalovaného žalobcovi vytýkali pracovné pochybenia a s touto argumentáciou ho presviedčali na skončenie pracovného pomeru. Svedok Hudec bol svedkom hlučnejšieho rozhovoru sprevádzanom tým, že žalobca regionálnych manažérov odkázal na podanie trestného oznámenia v prípade, že trvajú na tom, že sa žalobca dopustil protiprávneho konania. Q. H. E. T. F. H., Ž. E. H. Ž. R. Q. E. Ž., D. Q. F. Ú. T. O. A. G. D. E. Ö., L. T. Ž., K. G. D. D. Ž. D. D. T. Q. H. E. F. H., Ž. R. D. Z. Ž. R. L. XX %. H. O. L. G. F., U. Ž. L. F. XXX %. O.. Žalobca napriek snahe vedenia žalovaného nepristúpil k ukončeniu pracovného pomeru dohodou. Všetky snahy žalovaného smerujúce k ukončeniu pracovného pomeru vyústili do rozhodnutia o organizačnej zmene (v marci 2012), ktorou bolo rozhodnuté o nadbytočnosti žalobcu. Následne bola žalobcovi doručená prvá výpoveď a po podaní žaloby žalobcom, žalovaný uznal nesprávny postup a neplatnosť ukončenia pracovného pomeru dohodou. Žalobca zobral žalobu späť, nakoľko ho žalovaný listom zo dňa 18.9.2012 vyzval, aby sa dostavil na riaditeľstvo spoločnosti do Žiliny za účelom prevzatia pracovných pomôcok. V ďalšom však žalobcovi opätovne žalovaný ponúkol ukončenie pracovného pomeru dohodou, navrhol mu zmenu pracovnej zmluvy, nakoľko mu ponúkol iné štyri pracovné ponuky, F. C. N. H. R., D. C. H. L. K. D. O. Q. H. E. T. F. H., Ž. G. U. D. H. M. U. G. A. O., U. E. U. O. D., L. N. O. E. Ž., F. C. A. E. K. H. L. H. N. L. G. E. H. H. L. D. H. K. Č. E. E. H. N. Ž. K. D. F., Ž. R. D. Z. D. D. Ž. R. E. L. D. H. D. A. E., L. N. Č. H. N. Ž. K. O. F. Q. D. M.. Z kontextu výpovedí svedkov vyplýva, že organizačná zmena u žalovaného, ktorá deklarovala nadbytočnosť žalobcu vecne a časovo súvisela s výpoveďou danou žalobcovi, no z opisu pracovnej činnosti svedkov tiež vyplynulo, že potreba zníženia stavu pracovných miest vrátane žalobcovho nebola dôvodná, nakoľko množstvo pridelovanej práce sa nezmenilo. D. Ž. O. R. C. D. D. G. F. Q. B. A. (H. E. L. L., L. R. D. H. D. A. E.). Žalovaný na odôvodnenie organizačnej zmeny tvrdil, že prvoradým cieľom spoločnosti bolo zabezpečenie služieb pre klientov vo všetkých regiónoch, a tak niekedy udržiavali nerentabilné pracovisko na úkor vyťaženejšieho, aby bol v prípade potreby dostupný technik v každom regióne (aj menej vyťaženom). Potom vyťaženejšie regióny, či pracoviská obsluhovali technici pridelovaní z iných miest. Na základe uvedeného je možné uznať argumenty žalovaného o dôvodnosti organizačných zmien v spoločnosti, t.j. u žalovaného, no v kontexte prejednávanej veci je zřejmé, že konanie jej zástupcov ešte pred ukončením pracovného pomeru žalobcu výpoveďou jednoznačne smerovalo k tomu, aby žalobca dobrovoľne spoločnosť opustil. Nakoľko k tomu nedošlo, žalovaný ako zamestnávateľ zvolil možnosť organizačnej zmeny vykonanej v marci 2012, pričom dal žalobcovi dve výpovede (prvú z nich sám uznal za neplatnú), z čoho jednoznačne vyplýva snaha žalovaného akýmkoľvek spôsobom ukončiť pracovný pomer žalobcu. Druhá výpoveď je predmetom sporu, a preto súd považoval za nutné posúdiť je dôvodnosť a súvislosť s rozhodnutím o organizačnej zmene.

45. Súd v tomto smere konštatuje, že rozhodnutie o nadbytočnosti bolo prijaté 28.3.2012 a výpoveď bola žalovanému daná 24.9.2012, teda celých 6 mesiacov predtým, ako došlo k výpovedi. Navyše je nutné zdôrazniť, že v priebehu sporu vyplynulo, že výpoveď daná žalobcovi dňa 24.9.2012 bola v poradí druhou výpoveďou danou mu na základe toho istého rozhodnutia o organizačnej zmene, nakoľko žalovaný uznal jej neplatnosť (po podaní žaloby žalobcu v inom konaní). Súd musí v spore o neplatnosť výpovede skúmať, aký cieľ zamestnávateľ prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene skutočne sledoval. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene nebolo zníženie počtu zamestnancov, ale celkom iný zámer, výpoveď by bola neplatná. V tejto súvislosti je potrebné sa zaoberať námietkou žalobcu, že žalovaný už v januári 2013, teda mesiac nasledujúci po tom, čo mal žalobcovi u žalovaného skončiť pracovný pomer (k 31.12.2012), hľadal nových zamestnancov. Uvedené by jednak porušovalo zákaz vyplývajúci z ust. § 61 ods. 3 ZP (zákaz počas 2 mesiacov vytvoriť zrušené pracovné miesto), ale zároveň by to nasvedčovalo, že zamestnávateľ iba predstieral organizačné zmeny, ale v skutočnosti sledoval iný cieľ (napr. zbaviť sa nepohodlného zamestnanca). V súvislosti s vyhodnotením uvedeného bude potrebné aj správne

určiť miesto výkonu práce žalobcu, čím sa súd v zmysle inštrukcii odvolacieho súdu zaoberal. V prvom rade však súd konštatuje, že pri skúmaní vecnej a časovej súvislosti medzi rozhodnutím o nadbytočnosti zamestnanca, daním výpovede, ako aj organizačnou zmenou vychádzal zo skutočnosti, že zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určitým spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným. Dátum prijatia organizačnej zmeny musí vždy predchádzať dňu podania výpovede. Rozhodnutie o organizačnej zmene nesmie byť prijaté až po podaní výpovede. Skutočnú účinnosť organizačnej zmeny môže zamestnávateľ určiť tak, aby sa zhodoval s predpokladaným dňom uplynutia výpovednej doby. Plynutie výpovednej doby je objektívnou skutočnosťou vyplývajúcou zo zákona, s ktorou zamestnávateľ musí pri rozhodnutí o organizačnej zmene počítať a musí preto organizačnú zmenu napláňovať tak, aby mohol zamestnancovi pridelovať prácu do uplynutia výpovednej doby, inak by bola daná prekážka v práci na strane zamestnávateľa. V zmysle rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaného zo dňa 28.3.2012 (č.l. 210) bolo rozhodnuté o znížení počtu technikov na zastúpení spoločnosti Lučenec a Komárno k 1.7.2012, pričom samotná výpoveď bola doručená žalobcovi 24.9.2012, a tak žalovaný v tomto smere nezabezpečil také podmienky, aby mohol žalobcovi pridelovať prácu. Uvedené však iba spôsobuje prekážky na strane zamestnávateľa a nemá vplyv na platnosť či neplatnosť výpovede. Na druhej strane však táto skutočnosť súvisí s vecnou a časovou súvislosťou rozhodnutia o organizačnej zmene a výpovede danej žalobcovi. Pri vyhodnotení vecnej a časovej súvislosti súd dospel k záveru, že v prejednávanej veci zamestnávateľ - žalovaný, organizačnou zmenou s ohľadom na výsledky dokazovania (vyplývajúce z okolností zistených výsluchom svedkov v nadväznosti na okolnosti danej výpovede) sledoval iný cieľ ako deklarovala rozhodnutie o organizačnej zmene, t.j. organizačnou zmenou sa snažil zbaviť nepohodlného zamestnanca - žalobcu. K uvedenému záveru súd dospel najmä na základe výpovedí svedkov, ktorí potvrdili tvrdenia žalobcu o snahe vedenia spoločnosti - žalovaného ukončiť s ním pracovný pomer iným spôsobom ešte pred daním výpovede, k čomu smerovali snahy regionálnych manažérov pri osobnom stretnutí so žalobcom, ale aj snahou vplývať na L. Ž. (E. T.), K. O. H. E. C. D. D..

46. V ďalšom sa súd zaoberal určením miesta výkonu práce. Miesto výkonu práce je podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy, a to dôležitou náležitosťou, lebo priamo determinuje šírku dispozíčního oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Zákonník práce bližšie neurčuje spôsob ani šírku dohodnutia miesta výkonu práce v pracovnej zmluve. Vychádza len z predpokladu, že miestom výkonu práce bude v pracovnej zmluve určená obec alebo organizačná jednotka, pričom však nevyklučuje dohodnúť inak určené miesto alebo viac takýchto miest. Vymedzenie miesta výkonu práce závisí najmä od organizačnej štruktúry zamestnávateľa a od povahy vykonávanej práce. Miesto výkonu práce treba odlišovať od pojmu pracovisko. Miesto výkonu práce je v prevažnej miere širším pojmom. Za pracovisko treba považovať určitý priestor, v ktorom má zamestnanec vykonávať prácu v rámci organizačnej jednotky. Pracoviskom je napr. kancelária, dielňa a pod. V určitých prípadoch nemožno vylúčiť, že priestory pracoviska zamestnanca sú zhodné s priestormi, ktoré sú miestom výkonu práce dohodnutým v pracovnej zmluve. Vzhľadom na povahu práce to však tak nemusí byť. V prípade, ak je u zamestnávateľa potrebné vykonávať prácu na viacerých miestach, je potrebné, aby si účastníci, ak je to možné, v pracovnej zmluve dohodli viaceré miesta výkonu práce. Ak má byť práca vykonávaná na rôznych pracovných miestach, ktoré pri dojednaní pracovnej zmluvy nie je možné konkrétne vymedziť, je potrebné miesto výkonu práce vymedziť v pracovnej zmluve iným spôsobom podľa podmienok, za akých má byť práca vykonávaná, napr. vymedzením určitého územného obvodu. Kým pravidelné pracovisko, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako Autocentrum Bystriansky, s. r. o., Gemerská 2, Lučenec, nie je medzi účastníkmi sporné, miesto výkonu práce, ktoré bolo dohodnuté ako „zastúpenie Lučenec a všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v rámci Slovenskej republiky“, medzi účastníkmi sporné je. Zo samotného rozhodnutia odvolacieho súdu vyplýva, že z obsahu pracovnej zmluvy nemožno vyvodiť záver, že miestom výkonu práce zamestnanca bol Lučenec. Okrem zastúpenia Lučenec sú totiž v pracovnej zmluve uvedené všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v rámci Slovenskej republiky. Pokiaľ spoločnosť Slovexperta, s. r. o. - zamestnávateľ vykonávala svoju pôsobnosť v rámci celej Slovenskej republiky, aplikačná prax nevyklučuje dohodnutie ako miesta výkonu práce celé územie Slovenskej republiky. Dôležitá je vôľa zmluvných strán pri uzatvorení pracovnej zmluvy s prihliadnutím na rozsah prác zamestnanca a na územie, na ktorom má tento zamestnanec tieto práce vykonávať. Z výpovedí strán sporu a svedkov mal súd za preukázané, že zamestnanci žalovaného vykonávali prácu na svojom stálom pracovisku uvedenom v zmluve, no v prípade potreby vykonávali prácu aj v iných regiónoch, napr. žalobca vykonával prácu aj vo Veľkom Kríši a Rímskej Sobote. Rovnako z výsluchu svedkov

Hudeca a Kamzíka mal súd za preukázané, že bežnou praxou u žalovaného bolo pridelenie práce zamestnancovi aj na iných pracoviskách, ktoré nie vždy spĺňali charakter regiónu, často išlo aj o vzdialenejšie pracoviská. Obaja vypočutí svedkovia uviedli, že v prípade potreby vykonávali prácu aj v iných mestách, kam dochádzali buď na týždennej báze alebo denne. Skutočnosť, či uvedené žalovaný na účtovné účely realizoval ako služobné cesty na tom nič nemení. Z výpovede svedka Hudeca vyplynulo, že on sám pracoval na pracovisku v Bratislave 8 mesiacov a v Prešove 6 mesiacov, pričom nešlo iba o mimoriadne pracovné cesty, ale o pravidelne vykonávanú prácu, za ktorou dochádzal na „týždňovky“. Na základe uvedeného súd ustálil, že miestom výkonu práce je celé Slovensko, a to s ohľadom na pôsobnosť žalovaného v rámci celého územia Slovenskej republiky a úpravu v pracovnej zmluve.

47. S ohľadom na ustálenie miesta výkonu práce, súd pri posudzovaní toho, či došlo k splneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa musí iba konštatovať, že žalovaný ako zamestnávateľ nesplnil svoju ponukovú povinnosť, nakoľko súd skúmal splnenie druhej hmotnoprávnej podmienky výpovede, t.j. splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi tak, ako to vyplýva z § 63 ods. 2 ZP účinného k 31.12.2012. Z výpovedí svedkov vyplynulo, že mu boli dňa 24.9.2012 predložené 4 ponuky pracovných miest, čo žalobca v konaní nespochybnil. Avšak podľa názoru žalobcu si žalovaný nesplnil ponukovú povinnosť platne, pretože mu neboli ponúknuté ďalšie voľné pracovné miesta, pričom v tomto smere poukázal na inzerciu na portáli profesia.sk za rok 2012 až 2015. Na účely posudzovania podmienky v zmysle § 61 ods. 3 ZP je nutné skúmať, či zamestnávateľ do dvoch mesiacov znovu utvorí zrušené pracovné miesto a príjme po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Nakoľko súd konštatoval, že miestom výkonu práce bola celé územie Slovenskej republiky, skúmal, či žalobca neotvoril a neprijal na uvoľnené pracovné miesto iného zamestnanca. Ponuky práce u žalovaného za obdobie rokov 2013 až 2015 súd na účely posudzovania žaloby považoval za irelevantné a vychádzal iba zo žalobcom predložených ponúk práce za rok 2012 (obsah prílohovej obálky č.i. 315). Súd má za to, že žalovaný zrušil pracovné miesto žalobcu s účinnosťou od 1.7.2012. Z týchto ponúk predložených žalobcom vyplynulo, že žalovaný ponúkal pracovné miesta v Liptovskom Mikuláši a Nových Zámkoch s ukončením výberového konania do 23.7.2012 a nástupom od 1.8.2012, ďalej pracovné miesto v Žiline a Bratislave zverejnené 9.11.2012 s nástupom 3.12.2012 a pracovné miesto v Prešove zverejnené dňa 5.12.2012 a s nástupom 2.1.2013. Z uvedenej inzercie vyplýva, že pracovná ponuka v Liptovskom Mikuláši a Nových Zámkoch bola zverejnená pred výpoveďou danou žalobcovi a s nástupom 1.8.2012, t.j. pred výpoveďou, avšak na účely posudzovania podmienok v § 61 ods. 3 ZP súd vychádzal zo skutočnosti, že k zrušeniu pracovného miesta žalobcu došlo už od 1.7.2012. Na základe uvedeného súdu neostávalo iné iba konštatovať, že žalovaný nesplnil svoju ponukovú povinnosť neutvoriť pracovné miesto do dvoch mesiacov od zrušenia pracovného miesta žalobcu. Zároveň tiež žalovaný hľadal po skončení pracovného pomeru žalobcu iného zamestnanca v uvedenej lehote, čo vyplýva aj z pracovných ponúk na miesta v Bratislave a Žiline, ktoré boli zverejnené 9.11.2012 s nástupom 3.12.2012 a pracovné miesto v Prešove s nástupom 2.1.2013 a zverejnením 5.12.2012, čo bolo relevantné vo vzťahu k ponuke pracovného miesta. V tomto smere súd konštatuje, že medzi 4 ponukami pracovných miest, boli ponuky v Prešove a Bratislave (dve) a ešte jedna v Košiciach. Žalobcovi však žalovaný neponúkol voľné pracovné miesto v Žiline zverejnené 9.11.2012. a Liptovskom Mikuláši. Z uvedeného je preto zrejmé, že žalovaný si nesplnil svoju ponukovú povinnosť voľného pracovného miesta, pretože žalobcovi jednak neponúkol všetky voľné pracovné miesta a zároveň porušil povinnosť podľa § 61 ods. 3 ZP účinného do 31.12.2012, a do dvoch mesiacov po daní výpovede žalobcovi z dôvodu nadbytočnosti znovu utvoril zrušené pracovné miesto a prijal po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Nad rámec súd poznamenáva, že i keď z logického hľadiska je nutné posudzovať iba ponuky pracovných miest po podaní výpovede žalobcovi, súd s ohľadom na ustálenie pracovného miesta ako celého územia SR a v súvislosti s vecnou a časovou súvislosťou rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry (28.3.2012) a výpovede, súd dospel k záveru, že aj samotná skutočnosť, že žalovaný v priebehu celého roka vytváral nové pracovné miesta v rôznych regiónoch SR iba preukazuje skutočnosť, že žalovaný porušil povinnosť, ktorú mu ukladá ustanovenie 61 ods. 3 ZP účinného do 31.12.2012 a podporuje tvrdenie žalobcu, že výpoveď, ktorú mu dal žalobca dňa 24.9.2012 bola účelová.

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

49. Podľa § 262 ods. 2 CSP, o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

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

51. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd prvého stupňa v zmysle zásady úspechu v konaní, t.j. podľa § 255 ods. 1 CSP. Nakoľko bol žalobca úspešnou stranou sporu, súd mu priznal proti žalovanému právo na náhradu trov konania v celom rozsahu, t.j. trov prvoinštančného aj druhoištančného konania, ktoré tvoria jeden ucelený celok.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Žilina.

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

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpis) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (363 Civilného sporového poriadku).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej. (§ 365 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku).

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie (§ 366 Civilného sporového poriadku).

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).