

Súd: Okresný súd Topoľčany
Spisová značka: 11Cpr/11/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4618200703
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vlastimil Valkovič
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2019:4618200703.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudcom JUDr. Vlastimilom Valkovičom v právnej veci žalobkyne: H.. K. Š., X.. XX.X.XXXX, V. L. E. XXX/X, XXX XX P., zastúpená: JUDr. Tibor Šulák, advokát, so sídlom Nám. Dr. M.Thége Konkolyho 3, 947 01 Hurbanovo 1 proti žalovanému: "SOS" Zariadenie sociálnych služieb Hurbanovo, so sídlom Komárňanská 67/135, 947 01 Hurbanovo, IČO: 00654434, zastúpený: JUDr. Petra Rumanová, advokátka, so sídlom Zámocká 5, 811 01 Bratislava, v konaní o neplatnosť výpovede , takto

rozhodol:

- I. Súd žalobu **z a m i e t a**.
- II. Súd priznáva žalovanému náhradu trov konania v plnej výške.

odôvodnenie:

I./ Žalobkyňa podala dňa 13.3.2018 žalobu o neplatnosť výpovede, ktorú odôvodnila tým, že je zamestnaná na základe pracovnej zmluvy u žalovanej organizácie. Jej pracovný pomer vznikol dňa 1.6.1997 na základe vymenovania do funkcie vedúcej Krízového strediska „SOS“ Hurbanovo. Tento pracovný pomer sa jej zmenil dňom 1.4.2002 na pracovný pomer založený pracovnou zmluvou.

Podľa § 252 ods. 1 Zákonníka práce pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním sa podľa § 27 ods. 3 až 5 Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona sa považujú pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona. Je len logické, že druh vykonávanej práce v jej pracovnej zmluve bol adekvátny tomu, akú prácu vykonávala, teda, že bola štatutárnym orgánom žalovanej organizácie. V čase, keď došlo k zmene založenia jej pracovného pomeru z vymenovania na pracovný pomer založený pracovnou zmluvou, bol zriaďovateľom žalovanej organizácie Okresný úrad Komárno. Dňa 12.1.2018 jej bola doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce a to, že nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, lebo som bola odvolaná z funkcie riaditeľky.

Dňom 1.1.2004 žalovaná organizácia prešla do zriaďovateľskej pôsobnosti VÚC Nitra. Jej pracovný pomer sa podľa vyjadrenia vedenia VÚC Nitra nemenil.

Od mesiaca marec 2004 sa ju pokúšali odvolať z funkcie opakovane až do 30.6.2004 jej doručili odvolanie z funkcie riaditeľky.

Odvolať z funkcie možno iba toho, kto bol do funkcie menovaný, prípadne volený. V čase jej odvolania mala ako už uviedla pracovný pomer založený pracovnou zmluvou. Menovaná, ale ani volená do tejto funkcie nebola ani VÚC Nitra, ale ani Okresným úradom Komárno. Mala riadnu pracovnú zmluvu, v ktorej druh vykonávanej práce bol adekvátny výkonu funkcie riaditeľky Krízového strediska „SOS“ Hurbanovo. Pretože už raz dostala výpoveď od žalovanej organizácie, ktorá bola súdmi určená ako neplatná, poukazuje na tieto rozhodnutia, kde aj súd prvého stupňa a to Okresný súd Nitra ako aj Krajský súd Nitra a najmä Najvyšší súd SR uviedli, že v uvedenom období jej pracovný pomer bol založený pracovnou zmluvou, nie vymenovaním alebo voľbou do funkcie riaditeľky. Pokiaľ ide o výpoveď, ktorú dostala teraz

a prevzala ju listom zo dňa 12.1.2018 uvádza, že ak bola riaditeľkou žalovanej organizácie na základe pracovnej zmluvy, potom jej terajšia riaditeľka nemohla dať výpoveď, pretože jej nie je nadriadená. Pretože jej vymenovanie do funkcie vedúcej Krízového strediska „SOS“ Hurbanovo sa zmenilo dňom 1.4.2002 z pracovného pomeru založeného vymenovaním na pracovný pomer založený pracovnou zmluvou, nebolo možné voči nej postupovať tak, ako to urobilo zastupiteľstvo VÚC Nitra, keď ju odvolalo z funkcie riaditeľky. Keďže ju do funkcie nemenovalo ani nevolilo, nemohlo ju ani odvolať z nej. Ak by sa táto možnosť pripustila, znamenalo by to zmenu obsahu pracovnej zmluvy v časti týkajúcej sa druhu vykonávanej práce a to jednostranným právnym úkonom, ktorým je odvolanie z funkcie. Ak by bola do funkcie menovaná alebo zvolená zastupiteľstvom VÚC Nitra v čase jej odvolanie, bolo by to možné, pretože bola do funkcie menovaná jednostranným právnym úkonom, prípadne volená, teda v takomto prípade aj odvolanie ako jednostranný právny úkon by bolo platné. Pokiaľ však bola odvolaná z funkcie riaditeľky Krízového strediska „SOS“ Hurbanovo jednostranným právnym úkonom a to odvolaním, toto odvolanie by malo meniť obsah jej pracovnej zmluvy v časti týkajúcej sa druhu vykonávanej práce. Podotýka, že obsah pracovnej zmluvy možno meniť iba dohodou, to znamená dvojstranným právnym úkonom, nie jednostranným. Preto právny úkon pomenovaný ako odvolanie v jej prípade nemožno považovať za platný právny úkon. Ide o nulitný právny úkon, ktorý na jej pracovný pomer založený pracovnou zmluvou nemal žiadny vplyv.

Vzhľadom na vyššie uvedené, žalobkyňa navrhla, aby súd vyniesol tento rozsudok:

Určuje sa, že výpoveď daná žalobkyni žalovaným Krízové stredisko „SOS“ Hurbanovo, doručené listom zo dňa 12.1.2018 je neplatná. Žalobkyňa má nárok na náhradu trov konania v plnej výške.

Žalobkyňa vo svojom vyjadrení zo dňa 13.4.2018 uviedla, že jej pracovný pomer bol na začiatku založený vymenovaním. Od platnosti nového Zákonníka práce, teda od 1.4.2002 sa všetky pracovné pomery, ktoré boli založené vymenovaním alebo voľbou zmenili na pracovné pomery založené pracovnou zmluvou.

Podľa § 252 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákonníka, sa považujú za pracovné pomery založené pracovnou zmluvou podľa tohto zákona.

Zákonník práce nevyžadoval napísanie novej zmluvy, platila tu zákonná fikcia. V tomto čase ešte žalovaná organizácia patrila do zriaďovateľskej pôsobnosti Okresného úradu v Komárne. Teda na ňu neplatil zákon o vyšších územných celkoch.

Dňom 1.1.2004 sa dostala žalovaná organizácia do zriaďovateľskej pôsobnosti VÚC Nitra. Pracovala vtedy ako štatutár žalovanej organizácie (riaditeľ, vedúci). VÚC Nitra jej oznámilo a takisto aj ostatným zamestnancom, že na ich pracovných pomeroch sa nič nemení.

Následne VÚC Nitra konkrétne jeho zastupiteľstvom ju z funkcie riaditeľky odvolalo. V prvom prípade neplatne, lebo to vetoval predseda VÚC Nitra a v ďalšom prípade ju odvolali so spiatočnou platnosťou, čo neskôr na treťom zasadnutí zrevidovali a odvolali ju ku dňu 30.6.2004.

Poukazujúc na ustanovenie § 11 ods. 2 písm. h) zákona č. 302/2001 Z.z. o samosprávnych krajoch zastupiteľstvu je vyhradené rozhodovať o základných otázkach samosprávneho kraja, a to zriaďovať, zakladať, zrušovať a kontrolovať právnické osoby samosprávneho kraja a na návrh predsedu vymenúvať a odvolávať ich vedúcich (riaditeľov), ak osobitný zákon neustanovuje inak, ako aj schvaľovať majetkovú účasť samosprávneho kraja v právnickej osobe.

Z uvedeného možno odvodit iba jedno - odvolať môže zastupiteľstvo iba štatutárneho zástupcu organizácie, ktorá je v zriaďovateľskej pôsobnosti VÚC, pokiaľ ho menovalo. Táto právomoc mu nepatrí v prípade, ak samo nemenovalo uvedený štatutárny orgán organizácie, najmä, ak pracovný pomer na funkciu štatutára nevznikol vymenovaním. V jej prípade však ide o to, že bola do funkcie štatutárneho orgánu žalovanej organizácie daná na základe pracovnej zmluvy a nie menovaná. V dôsledku zmeny zákona došlo u nej k zmene v tom, že jej pracovný pomer, ktorý bol založený vymenovaním ešte podľa Zákonníka práce platného do 30.3.2002 sa zmenil na pracovný pomer založený pracovnou zmluvou. Ak teda bol jej pracovný pomer založený pracovnou zmluvou podľa teraz platného Zákonníka práce, potom v nej musel byť druh práce vymedzený tak, aby zahrnul výkon práce zodpovedajúci štatutárnemu orgánu žalovanej organizácie. V prípade jej odvolania z funkcie štatutára žalovanej organizácie by došlo k jednostrannému právnemu úkonu zo strany VÚC Nitra, ktorým by sa menil obsah jej pracovnej zmluvy

v časti týkajúcej sa druhu vykonávanej práce. Teda nemohla by vykonávať prácu, na ktorú má pracovnú zmluvu. Táto pracovná zmluva nevznikla na základe vymenovania. Zmeniť obsah pracovnej zmluvy podľa Zákonníka práce možno iba dohodou. Dohoda je dvojstranný právny úkon. Teda jednostranným právnym úkonom nie je možné zmeniť obsah pracovnej zmluvy.

Podľa § 54 Zákonníka práce dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jej zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Odvolať z funkcie možno iba toho, kto bol do tejto funkcie menovaný. Podľa zákona o VÚC zastupiteľstvo volí a odvoláva štatutárnych zástupcov organizácie, ktoré sú v zriaďovateľskej pôsobnosti VÚC. Odvolať však môže iba toho štatutárneho zástupcu, ktorého menoval. Pokiaľ ho nemenovalo, nemôže ho ani odvolať.

Žalovaná organizácia ako výpovedný dôvod uviedla stratu spôsobilosti vykonávať funkciu riaditeľky žalovanej organizácie v dôsledku jej odvolania z funkcie. Poukazuje tu na vyššie uvedené. Pretože jej odvolanie z funkcie štatutára žalovanej organizácie učené zastupiteľstvom je z hľadiska jej pracovného pomeru - pracovnej zmluvy, právne irelevantné, nemohla stratiť spôsobilosť vykonávať funkciu štatutárneho orgánu žalovanej organizácie odvolaním. Ak by sa pripustila platnosť tohto úkonu zastupiteľstva, potom by došlo k zmene obsahu jej pracovnej zmluvy. Bolo by tomu tak aj v prípade, ak by jej ponúkli prácu, pretože druh vykonávanej práce v jej pracovnej zmluve, ktorá vznikla zo zákona musí byť adekvátny k tomu, aby mohla vykonávať prácu štatutára v žalovanej organizácii.

Pokiaľ sa právna zástupkyňa zmieňovala o súdnych sporoch, ktoré už v tejto veci uviedla, uvádza, že informácie uvádzané v jej vyjadrení sú strohé a môžu pôsobiť zavádzajúco.

Je pravdou, že žalovala neplatnosť odvolania. Tak Okresný súd Galanta ako aj Krajský súd v Trnave nerozhodlo o merite veci z dôvodu, že nevedela preukázať právny záujem na vyslovení neplatnosti právneho úkonu, akým je jej odvolanie z funkcie. Teda nie preto, že by to bol právny úkon, ale z dôvodu prekážky, že nemohla mať, podľa vyjadrenia týchto súdov právny záujem na určení, že tento právny úkon nie je platný.

Pokiaľ ide o to, že žalovala, že jej pracovný pomer so žalovanou organizáciou trvá, tu chce uviesť, že je to síce pravdou a stalo sa tak z dôvodu, že by to bola duplicita rozhodnutia, keďže už bolo rozhodnuté o tom, že okamžité skončenie jej pracovného pomeru je neplatné, súd žalobu zamietol, teda nie tak ako je to podávané právnou zástupkyňou žalovanej organizácie.

Vo vyjadrení žalovanej organizácie citované súdne rozhodnutia z hľadiska rozhodovania o tejto veci nepovažuje za dôležité. Nenavrhovala ich ani žalovaná organizácia zadovážiť a ani ich sama nepredložila, preto ich nenavrhuje zadovážiť ani ona.

Pretože jej pracovný pomer na funkciu riaditeľky bol založený pracovnou zmluvou a nebola menovaná do funkcie riaditeľky zastupiteľstvom VÚC Nitra nemohlo ju zastupiteľstvo z tejto funkcie odvolať a teda nemohla stratiť spôsobilosť vykonávať funkciu riaditeľky, pretože bola zastupiteľstvom odvolaná, žiada žalobe v plnom rozsahu vyhovieť.

2. / Žalobkyňa vo svojom vyjadrení zo dňa 23.8.2018 uviedla, že k vyjadreniu právneho zástupcu žalovaného uvádza, že žalovaná organizácia od počiatku aj napriek tomu, že je vo veci aj rozhodnutie Najvyššieho súdu neguje jej práva. Sústavne sa vyjadruje k jej návrhom negatívne, aj keď vychádzajú z právneho názoru vysloveného v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp.zn. 1MCdo 13/2009.

Stanovisko Najvyššieho súdu vyslovení vo vyššie uvedenom rozhodnutí ignoruje. Poukazuje s v ňom na to, že stále a nepretržite už 14 rokov trvá na tom, že nebola platne odvolaná z funkcie riaditeľky Krízového strediska „SOS“ v Hurbanove.

I keď táto argumentácia nesúvisí s predmetom žaloby poukazuje na to, že bola 1.6.1997 vymenovaná do funkcie vedúcej uvedeného zariadenia. Takýmto spôsobom bol založený jej pracovný pomer. Všetky pracovné pomery, ktoré boli založené vymenovaním alebo voľbou sa prijatím nového Zákonníka práce teda od 1.4.2002 zmenil na pracovné pomery založené pracovnou zmluvou. Jej pracovný pomer so žalovanou organizáciou vznikol na základe vymenovania, nie na základe pracovnej zmluvy. Jej vymenovanie zaniklo zo zákona dňom 1.4.2002, odkedy sa jej pracovný pomer, ktorý bol pôvodne založený vymenovaním zmenil na pracovný pomer založený pracovnou zmluvou. V uvedenom čase neexistovala žiadna právna forma, ktorá by podmieňovala výkon funkcie vedúcej, resp. riaditeľky žalovanej organizácie vymenovaním do funkcie. Zriaďovateľom bol vtedy Okresný úrad Komárno. Pretože jej vymenovanie do funkcie zaniklo zo zákona k dátumu 1.4.2002 nemohla byť odvolaná z funkcie riaditeľky Krízového strediska „SOS“ Hurbanovo, pretože v tom čase nebola do funkcie menovaná. Odvolať z funkcie možno iba toho, kto bol do funkcie menovaný. Právna zástupkyňa

žalovanej organizácie neguje výšku náhrady mzdy ako aj to, že postúpila do 11 a 12 platovej triedy ako aj rozporuje celý nárok žalobkyne, čo do dôvodu a výšky uplatneného nároku. Pokiaľ ide o argumentáciu, chýba jej právna argumentácia, o ktoré ustanovenie zákona sa opiera a aké ustanovenie zákona alebo iného právneho predpisu má na mysli, keď rozporuje uplatnený nárok žalobkyne. V záujme urýchlenia konania, o čo zrejme žalovanej organizácii nejde, predkladá kópiu znaleckého posudku Ing. F., z odboru ekonómie, ktorý bol vyžiadaný vo veci Okresného súdu Nitra, keď sa domáhala náhrady mzdy a na základe uvedeného posudku jej bola aj priznaná. V uvedenom posudku sa prihliada jednak na valorizácie, ale aj na postup v platových stupňoch v rámci istej triedy. Je zrejme, že žalovaná organizácie bráni, aby čo najviac oddialila svoju povinnosť nahradiť jej mzdu. Pokiaľ ide o postup v platových stupňoch uvádza, že jej pracovný pomer trval v čase, keď splnila podmienky postupu v platovom stupni. Pokiaľ sa týka návrhu na oboznámenie všetkých listín uvedených v spisoch OS Nitra sp.zn. 12C/259/2007, 17C10/2005, 10C302/2007, OS Komárno 1Cpr/1/2016, OS Galanta 8C/255/2004, OS Topoľčany 11Cpr/11/2018 považuje za absolútne nepotrebný pre rozhodnutie o tejto žalobe. Poukazuje na to, že tieto prípady neriešia jej nárok v tejto veci. Iba jediný prípad, ktorý rieši jej nárok na náhradu mzdy je spis Okresného súdu Nitra 10C302/2007 aj tento prípad je v súčasnosti v dôsledku dovolania na Najvyššom súde SR. Teda žalovanej strane ide o to, aby natiahla konanie, lebo vie, že žalovaná organizácia zaniká ku dňu 30.12.2018. Podotýka ešte, že znalecký posudok na výpočet výšky náhrady mzdy nie je potrebný z dôvodu, že ide o otázku právnu a nie znaleckú a právnu otázku rieši súd. Ako prílohu pripája kópiu znaleckého posudku znalkyne Ing. Lenky F., ktorý vypracovala z dokladov predložených jej vo veci Okresného súdu Nitra sp.zn. 10C302/2007.

Žalovaný vo svojom vyjadrení zo dňa 29.3.2018 uviedol, že žalobkyňa podala dňa 26.2.2018 na Okresný súd Topoľčany žalobu o neplatnosť výpovede. Trvá na tom, že je i napriek odvolaniu z funkcie riaditeľky Krízového strediska Hurbanovo naďalej jeho štatutárnym orgánom. Žalobkyňa sa tejto funkcie dožaduje nepretržite už dvanásť rokov celkom v štyroch konaniach vedených na OS Nitra pod. sp.zn. 12C/259/2007, 17C/10/2005, 10C/302/2007 a OS Galanta sp. zn. 8C/255/2004. Na právne výstižné je potrebné považovať to, že žalobkyňa sa v nich dožaduje rôznych „nárokov“, ktoré majú základ v neuspokojení sa žalobkyne s jej odvolaním z funkcie riaditeľky. Momentálne prebiehajúce „najnovšie konanie o náhradu mzdy 6CCpr/1/2016 na OS Komárno. Žalobkyňa vykonávala od 1.6.1997 do 30.6.2004 v Krízovom stredisku SOS Hurbanovo funkciu riaditeľky, a to na základe vymenovania. Na základe rozhodnutia Nitrianskeho samosprávneho kraja (ako zriaďovateľa) bola 30.6.2004 z funkcie riaditeľky odvolaná. Zmenou Zákonníka práce, účinného od 1.4.2002 sa pracovný pomer založený vymenovaním, zmenil na pracovný pomer založený pracovnou zmluvou. Vo veci je nesporné, že žalobkyňa bola platne odvolaná z funkcie riaditeľky Krízového strediska Hurbanovo v zmysle § 11 ods. 2 písm. h) zák. č. 302/2001 Z.z., keď o jej odvolaní riadne rozhodol orgán na to povolaný v zmysle platných právnych predpisov. Uvedené bolo nakoniec predmetom samostatného konania, ktoré je právoplatne uzavreté. Samotným odvolaním z funkcie však pracovný pomer nezanikol, ale trval naďalej.

Žalobkyňa však nevykonávala žiadnu prácu. Krízové stredisko SOS Hurbanovo takéto konanie žalobkyne považovala za konanie, ktoré je vážnym porušením pracovnej disciplíny a vykonalo okamžité skončenie pracovného pomeru a to listom zo dňa 29.9.2004. Žalobkyňa sa však s týmto úkonom neuspokojila a v zákonnej lehote ho napadla v súdnom konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Uvedené konanie je právoplatne ukončené Rozsudkom Krajského súdu v Nitre, sp.zn. 8 Co/247/2001 - 401 zo dňa 8.3.2012, ktorým bol potvrdený rozsudok OS v Nitre sp.zn. 17C/4/2011-354 zo dňa 9.5.2011 s nasledovným výrokom: „Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobkyňou listom žalovaného zo dňa 29.9.2004 je neplatné“. Súdy boli v podstate viazané právnym názorom dovolacieho súdu, ktorý v súdnej veci vyslovil v Uznesení sp.zn. 1MCdo/13/2009-319 zo dňa 21.10.2009, keď judikoval, že odvolaním z funkcie nastáva stav, ktorý je potrebné hodnotiť ako prekážku v práci na strane zamestnanca (t.j. zamestnanec nie je povinný prácu vykonávať). Uvedený stav je možné riešiť len ukončením pracovného pomeru dohodou alebo inými zákonnými spôsobmi ukončenia pracovného pomeru. Žalobkyňa sa v samostatnom súdnom konaní domáhala určenia, že pracovný pomer medzi ňou a Krízovým strediskom SOS Hurbanovo trvá. Toto konanie bolo právoplatne ukončené Rozsudkom Krajského súdu v Nitre, sp.zn. 9Co/298/2012 -306 zo dňa 15.11.2012, ktorým bol potvrdený rozsudok Okresného súdu v Nitre sp.zn. 17C/4/2011-354 zo dňa 5.9.2012 s nasledovným výrokom: „Súd návrh zamietá“.

Žiada sa poznamenať, že pracovnoprávny vzťah sa okrem Zákonníka práce spravuje i Zákomom o výkone prác vo verejnom záujme. V tomto smere prichádza do úvahy výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, ktorý upravuje výpovedný dôvod tak, že zamestnanec prestane spĺňať podmienky podľa § 42 ods. 2 ZP. Vzhľadom na to, že žalobkyňa prestala spĺňať ustanovenia § 42 ods. 2 Zákonníka práce, tak žalovaný pristúpil k výpovedi.

Žalovaný vo svojom vyjadrení zo dňa 27.8.2018 uviedol, že stanovisko k spisu zn. 11Cpr/11/2018 mylne označené aj ako „vyjadrenie žalovaného“ (nakoľko ho podáva žalobkyňa) bez označenia merita veci, obsahuje na začiatku fakt, že žalobkyňa bola menovaná do funkcie vedúcej Krízového strediska Hurbanovo menovacím dekrétom zo dňa 21.5.1997.

Vo veci je nesporné i to, že žalobkyňa bola platne z tejto funkcie vedúcej Krízového strediska Hurbanovo v zmysle § 11 ods. 2 písm. h) zák. č. 302/2001 Z.z. odvolaná, keď o jej odvolaní riadne rozhodol orgán na to povolaný v zmysle platných právnych predpisov. Uvedené bolo nakoniec predmetom samostatného konania, ktoré je právoplatne uzavreté. Samotným odvolaním z funkcie riaditeľky však pracovný pomer nezanikol, ale trval naďalej. Nakoľko však žalobkyňa nevykonávala žiadnu prácu, nedostavovala sa do zamestnania a Krízové stredisko SOS Hurbanovo takéto konanie žalobkyne považovalo za konanie, ktoré je vážnym porušením pracovnej disciplíny, preto vykonávalo okamžité skončenie pracovného pomeru a to listom zo dňa 29.9.2004.

Žalobkyňa sa však s týmto úkonom neuspokojila a v zákonnej lehote ho napadla v súdnom konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Uvedené súdne konanie bolo právoplatne ukončené Rozsudkom KS v Nitre sp.zn. 8Co/247/2011-401 zo dňa 8.3.2012.

V stanovisku je možné vidieť rozpory v tvrdeniach a to, že žalobkyňa na začiatku stanoviska nepopiera, že bola do funkcie vedúcej KS menovaná menovacím dekrétom, vzápätí však toto svoje tvrdenie sama popiera: „V ďalšom trvám na tom, že ak som do funkcie nebola menovaná nemohla som odvolaním z funkcie stratiť spôsobilosť pre výkon funkcie riaditeľky. Toho kto nebol menovaný do funkcie, toho nemožno z tejto funkcie odvolať“.

Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce „Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávanie funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní“.

Nemožno opomenúť i ten fakt, že namiesto žalobkyne ako riaditeľky bola vymenovaná do tejto funkcie nová riaditeľka, teda funkcia štatutárneho orgánu je obsadená.

Tiež je nesporný fakt, že od 20.7.2007 je žalobkyňa zamestnaná ako vedúca v Zariadení pre seniorov Smaragd Hurbanovo na plný úväzok, teda nemohla vykonávať prácu u žalovaného. Uzatvorením nového pracovného pomeru žalobkyňa jasne deklarovala nezáujem pracovať u žalovaného. Túto skutočnosť potvrdil vo svojom rozhodnutí Krajský súd Nitra sp.zn. 12CoPr/3/2017 zo dňa 19.6.2018, ktoré dávajú do pozornosti konajúcemu súdu. Rozhodnutie je prílohou tohto stanoviska.

Žalobkyňa vo svojom stanovisku ďalej uvádza: „Domnievam sa, že navrhované dôkazy žalovanou organizáciou sú nepotrebné pre posúdenie tejto veci.“ Naopak, sú presvedčení, že navrhnuté dôkazy je potrebné vykonať a majú za to, že o ich vykonaní, resp. nevykonaní rozhoduje nestranný súd a nie žalobkyňa.

Na základe vyššie uvedených skutočností navrhujú, aby konajúci súd po zistení skutkového a právneho stavu vydal tento rozsudok :

Žaloba o neplatnosť výpovede sa v plnom rozsahu zamieťa.

Žalovaný má právo na náhradu trov konania.

3. / Súd vykonal dokazovanie výsluchom strán, oboznámením sa z listinnými dôkazmi - menovacím dekrétom na č.l.4, zápisnicou zo dňa 30.6.2004 na č.l. 5,oznámením na č.l.6, zápisnicou z mimoriadnej porady na č.l.7, zriaďovacou listinou na č.l. 51-53, zriaďovacou listinou na č.l.124-125, odpoveď ÚNSK na č.l.126-127, výpoveď na č.l.146- 147, uznesenie zastupiteľstva NSK č. 116/2004 zo dňa 17.5.2004, uznesenie č.141/2004 zastupiteľstva NSK z 21.6.2004, uznesenie č. 142/2004 z 32.riadneho zasadnutia zastupiteľstva NSK z 21.6.2004, oznámením na č.l.172, oznámením na č.l.173, a zistil tento skutkový stav :

Žalobkyňa bola na základe výsledkov výberového konania zo dňa 18.6.2002 na obsadenie miesta vedúceho Krízového strediska „SOS“ v Hurbanove vybraná na funkciu vedúcej krízového strediska „SOS“ v Hurbanove a to dňa 18.6.2002. Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 21.6.2002 bolo medzi Okresným úradom v Komárne a žalobkyňou v zmysle § 54 ZP dohodnuté, že menovanie do funkcie vedúcej Krízového strediska „SOS „ v Hurbanove zo dňa 22.5.1997 sa mení na funkciu vedúcej Krízového strediska „SOS v Hurbanove dňom 18.6.2002 na základe výsledkov výberového konania.

Dňom 1.1.2004 prešla zriaďovateľská funkcia vo vzťahu ku Krízovému stredisku Hurbanovo a žalovaného ako to vyplýva zo zriaďovacej listiny zo dňa 13.1.2004.

Dňa 12.1.2004 bolo žalobkyne predsedom NSK oznámené, že došlo k prechodu zriaďovateľskej funkcie vo vzťahu ku Krízovému stredisku v Hurbanove Okresnému úradu v Komárne na žalovaného. V uvedenom oznámení bolo zároveň predsedom NSK žalobkyňi oznámené, že neboli riešené práva a povinnosti štatutárnych orgánov a preto práva a povinnosti žalobkyne ako štatutárneho orgánu Krízového strediska Hurbanovo zostávajú nezmenené.

Uznesením NSK z 19.4.2004 č. 89/2004 bola žalobkyňa odvolaná z funkcie vedúcej Krízového strediska v Hurbanove, platnosť tohto uznesenia predseda NSK už dňa 20.4.2004 pozastavil.

Dňa 17.5.2004 Zastupiteľstvo NSK žalobkyňu opätovne odvolalo z funkcie riaditeľky Krízového strediska v Hurbanove a to uznesením č. 116/2004, ktoré bolo potvrdené uznesením č. 141/2004 zo dňa 21.6.2004 a zmenené uznesením č. 142/2004 zo dňa 21.6.2004.

Žalovaný dňa 29.12.2017 dal výpoveď žalobkyňi podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce z dôvodu, ktorý spočíva v nespĺňaní požiadaviek podľa ustanovenia § 42 ods. 2 ZP, pretože bola z funkcie riaditeľky Krízového strediska Hurbanovo uznesením č. 116/2004 / ktoré bolo potvrdené uznesením č. 141/2004 a zmenené uznesením č. 142/2004 na riadnom zasadnutí Zastupiteľstva Nitrianskeho samosprávneho kraja dňa 21.6.2004 / odvolaná dňom 30.6.2004. Dôsledkom odvolania z funkcie je vznik výpovedného dôvodu - nespĺňania požiadaviek v zmysle ustanovenia § 42 ods. 2 ZP , pre ktorý s ňou zamestnávateľ končí pracovný pomer, pričom zamestnávateľ ju nemá možnosť zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste výkonu práce a taktiež nemá ani možnosť ponuky žiadnej inej práce. V súlade s ustanovením § 74 ZP bola výpoveď prerokovaná so zástupcom zamestnancov a to zamestnaneckým dôverníkom Krízového strediska „ SOS“ Hurbanovo pani C. D. dňa 27.12.2017. Táto výpoveď bola žalobkyňi doručená dňa 12.1.2018.

Podľa § 11 ods. 2 písm. h /Zákona č. 302/2001 Z.z. o samospráve vyšších územných celkov, zastupiteľstvo je vyhradené rozhodovať o základných otázkach samosprávneho kraja, najmä zriaďovať, zakladať , zrušovať a kontrolovať právnické osoby samosprávneho kraja a vymenúvať a odvolávať ich vedúcich / riaditeľov/.

Podľa § 252 ods. 1 Zákonníka práce, pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 - 5 ZP pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona.

Podľa § 252a ods. 1 Zákonníka práce, účinného od 1.7.2003 ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1.7.2003 ak nie je ustanovené inak. Vznik pracovnoprávných vzťahov ako aj nároky, ktoré z nich vznikli pred 1.7.2003 sa posudzujú podľa predpisov platných do 30.6.2003.

Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce , ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu, alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu. Pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

Podľa § 54 Zákonníka práce účinného od 1.4.2002 dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Podľa § 61 ods. 1, 2 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. 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.

Podľa § 63 ods. 1 písm. d) č. 2 Zákonníka práce môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce.

4./ Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu, alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní / t.j. najprv dôjde k voľbe, vymenovaniu a potom sa uzatvára pracovná zmluva /. Ak výkon práce nespĺňa očakávania zamestnávateľa, zamestnávateľ zamestnanca odvolá z funkcie, tým sa naplní výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP a zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď / t.j. najprv je potrebné zamestnanca odvolať z funkcie, potom dať výpoveď pred nespĺňanie požiadavky a až uplynutím výpovednej doby sa končí pracovný pomer - nie okamihom odvolania z funkcie /. Ak zamestnávateľ tohto zamestnanca odvolá z funkcie prestane spĺňať požiadavky a zamestnávateľ mu môže dať výpoveď.

5./ Takto vykonaným dokazovaním potom súd nemal žalobu žalobkyne za preukázanú. Pokiaľ v žalobe v bode 3 ako aj v ďalšom priebehu konania žalobkyňa namietala nezákonnosť jej odvolania z funkcie, súd poukazuje na skutočnosť, že zastupiteľstvo NSK využilo v súlade so zákonom svoje oprávnenie a žalobkyňu odvolalo z funkcie, ktorú zastávala s tým, že toto samotné rozhodnutie nemalo dopad na existujúci pracovný pomer žalobkyne, ktorá naďalej zostala zamestnankyňou Krízového strediska Hurbanovo a ďalšie doriešenie jej pracovného zariadenia a ostatných pracovnoprávných záležitostí zostalo v právomoci jej zamestnávateľa. Podľa názoru súdu neexistuje právny nárok na zotrvanie vo funkcii na vznik a zánik, v ktorej sa vyžaduje rozhodnutie kolektívneho samosprávneho orgánu. Ustanovenie alebo zotrvanie vo funkcii pre vznik ktorej sa vyžaduje voľba alebo menovanie kolektívnym orgánom nie je právne vynúiteľné a funkciu nie je možné stotožňovať z pracovnoprávnym zaradením vyplývajúcim z pracovnej zmluvy. Pracovný pomer pôvodne založený vymenovaním podľa § 27 ods. 4 ZP platného v čase takéhoto vymenovania, sa zmenil od 1.4.2002 na pracovný pomer založený pracovnou zmluvou, avšak táto skutočnosť sama o sebe nezakladá dôvod vynúiteľnosti zotrvania v takejto funkcii. Osoba zamestnávateľa žalobkyne je právnickou osobou zriadenou samosprávnym krajom / resp. presnejšie právnickou osobou zriaďovateľskej pôsobnosti bývalého Okresného úradu Komárno, ku ktorej zriaďovateľská pôsobnosť po zrušení okresných úradov prešla na žalovaného / a že vo vzťahu k osobe vedúceho takéhoto zariadenia má zastupiteľstvo samosprávneho kraja i tzv. menovacie a odvolávacie oprávnenie / § 11 ods. 2 písm. a Zákona č. 302/2001 Z.z. / , pričom za tejto situácie neexistovala žiadna zákonná prekážka ani obmedzenie, ktoré by mali brániť uplatneniu práva zastupiteľstva samosprávneho kraja na menovanie a odvolávanie riaditeľov / vedúcich / , právnických osôb samosprávneho kraja. Uznesenie zastupiteľstva žalovaného zo 17.5.2004 č. 116/2004 / ktorým malo dôjsť k odvolaniu žalobkyne z funkcie vedúcej Krízového strediska v Hurbanove späť k 30.4.2004/ predseda samosprávneho kraja v trojdňovej lehote od schválenia uznesenia určenej ustanovení § 11 ods. 9 Zákona č. 302/2001 Z.z. nepodpísal / podľa § 16 ods. 4 Zákona č. 302/2001 Z.z./ pozastavil jeho výkon, privodil potrebu opätovného zaoberania sa zastupiteľstvom otázkami riešenými týmto uznesením a prípadného rozhodovania o potvrdení uznesenia. / podľa § 16 ods. 5 Zákona č. 302/2001 Z.z./ K tomu i následne došlo uznesením z 21.6.2004 č. 141/2004, ktorým zastupiteľstvo žalovaného uznesenie č. 116/2004 potvrdilo / a tým aj vylúčilo možnosť pozastavenia výkonu takto potvrdeného uznesenia / a následne rovnaký deň ďalším uznesením č. 142/2004 vykonalo zmenu v dátume, ku ktorému malo dôjsť k odvolaniu osôb uvedených už v prvom uznesení z hora / nahradením pôvodného dátumu novým dátumom 30.6.2004 / ak potom následne 25.6.2004, teda až po uplynutí lehoty určenej na prípadný podpis, či pozastavenie výkonu uznesenia č. 142/2004/ predseda samosprávneho kraja žalobkyňi oznámil jej odvolanie z funkcie dňom 30.6.2004. Toto jeho oznámenie bolo treba považovať za také, ktoré malo oporu v príslušných uzneseniach zastupiteľstva, ktorými ich v súhrne mohlo dôjsť k platnému odvolaniu z funkcie. To, že došlo k odvolaniu z funkcie na strane žalobkyne bolo v tomto konaní nesporné. Tak isto v konaní bolo nesporné a osvedčené

stranami, že žalobkyňa chcela vykonávať iba funkciu štatutárneho zástupcu, resp. riaditeľky zariadenia, pričom žalovaný si splnil voči nej aj ponukovú povinnosť na iné pracovné zaradenie, resp. miesto. Keďže odvolaním z funkcie pracovný pomer nekončí, ale trvá naďalej, bolo na zamestnávateľovi - žalovanom, aby túto situáciu riešil, či už dosiahnutím dohody o zmene pracovnej zmluvy alebo skončením pracovného pomeru so zamestnancom zákonným spôsobom a to buď dohodou alebo výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce, pričom v tomto prípade zamestnávateľ riešil situáciu, keďže sa nedohodol so žalobkyňou podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce. V zmysle § 63 ods.2 Zákonníka práce má zamestnávateľ povinnosť zamestnancovi ponúknuť pracovné miesto vhodné pre neho z hľadiska zdravotnej spôsobilosti, s prihliadnutím na jeho schopnosti a kvalifikáciu, a to v prípade aj na kratší pracovný úväzok, v mieste, ktoré so zamestnancom dohodlo v pracovnej zmluve. V tomto konaní bolo preukázané, že žalobkyňa odmietla vykonávať iný druh práce okrem pracovnej pozície riaditeľky a zároveň, že si žalovaný splnil ponukovú povinnosť voči žalobkyňi a keďže zároveň nedošlo k dohode o zmene pracovných podmienok mohol zamestnávateľ - uplatniť kvalifikovaný výpovedný dôvod podľa § 63 ods.1 písm.d) Zákonníka práce a to uvedením skutkovej podstaty spočívajúcej v tom, že zamestnanec - žalobkyňa prestali spĺňať požiadavky podľa § 42 ods.2 Zákonníka práce. S poukazom na hore uvedené súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovvej časti tohto rozsudku.

6./ Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru úspechu vo veci.

Podľa 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. Podľa ods. 2 o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

Súd zamietol žalobu a žalovaný má preto ako úspešná strana v konaní nárok na náhradu trov konania v plnej výške voči žalobcovi. O výške trov rozhodne súd po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v troch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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).

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

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.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

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.

Exekúciu vykoná ten exekútor, ktorého v návrhu na vykonanie exekúcie označí oprávnený (§ 38 zák. č. 233/1995 Z.z.) a ktorého jej vykonaním poverí súd, ak osobitný predpis alebo tento zákon neustanovuje inak (§ 29 zákona č. 233/1995 Z.z.).