

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 8Cpr/4/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6717204759
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 10. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Banský
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2019:6717204759.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudcom JUDr. Petrom Banským v právnej veci žalobcu: I.. L. Y., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom XXX XX P.É. W. XXX, zastúpeného: JUDr. Peter Poláček, advokát, Dlhá 2039/6, 974 05 Banská Bystrica proti žalovanému: GAMO a.s., Kyjevské námestie 6, 974 04 Banská Bystrica, IČO: 36033987, zastúpeného: Advokátska kancelária JUDr. Tomáš Suchý, spol. s r.o., Horná 13, 974 01 Banská Bystrica, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

Súd žalobu v celom rozsahu **z a m i e t a**.

Žalobca je povinný nahradiť žalovanému trovy konania v rozsahu 100% do troch dní odo dňa právoplatnosti uznesenia súdu prvej inštancie o výške náhrady trov konania.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa svojim návrhom došlým Okresnému súdu v Banskej Bystrici prostredníctvom e-mailu dňa 28. 02. 2017 domáhal, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou žalovaného doručenou žalobcovi dňa 03. 06. 2016 je neplatné a pracovný pomer trvá. Zároveň žiadal, aby mu súd priznal trovy konania.

Svoj návrh odôvodnil tým, že žalobca mal so žalovaným uzatvorenú pracovnú zmluvu manažéra zo dňa 31. 01. 2014, pričom v dôsledku Rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 03. 03. 2016 na základe návrhu predstavenstva spoločnosti zo dňa 19. 01. 2016 žalovaný skončil so žalobcom pracovný pomer dňa 03. 06. 2016 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Od 01. 07. 2016 začala plynúť žalobcovi výpovedná doba, ktorá uplynula 31. 12. 2016. Základnou povinnosťou žalobcu vo funkcii manažér pre obchodné stratégie bolo pre zamestnancov zamestnávateľa zabezpečenie dostatočného objemu práce t. j. získavanie vhodných zákaziek, čiže obchodná činnosť. Z rozsahu a charakteru povinností je nepochybné, že v prípade, ak obchodná spoločnosť chce fungovať t. j. dosahovať cieľ, za účelom ktorého je spoločnosť založená t. j. dosahovanie zisku je zrejmé, že obchodné činnosti, ktoré boli vykonávané nemohli zaniknúť, najmä neprestali byť vykonávané.

Taktiež kľúčovou povinnosťou zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru je tzv. ponuková povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a nedodržanie tejto povinnosti znamená neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Ponuka vhodnej práce pred daním výpovede sa považuje za hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede. Ak zamestnávateľ má voľnú pozíciu a zamestnanec ponuku prijme dochádza k zmene pracovných podmienok a zmluvné strany by mali pristúpiť k uzatvoreniu dohody. V čase doručovania výpovede žalobcovi t. j. 03. 06. 2016 žalovaný disponoval voľným pracovným miestom na pozícii operátora zákazníckeho centra s tým, že žalovaný v období od 31. 05. do 22. 06. 2016 prostredníctvom inzercie hľadal uvedenú pracovnú pozíciu na webovom portáli profesia.sk. Žalobca spíňal všetky predpoklady na obsadenie uvedeného pracovného miesta. Podľa judikatúry vhodná práca môže byť akákoľvek práca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii, pričom táto nemusí zodpovedať doteraz vykonávanému druhu práce. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp.

zn. 3Cdo 261/2007 platí, že nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ je povinný ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Rozhodnutie či túto ponuku zamestnanec využije je výlučne na ňom a ak ponuku odmietne potom je podmienka podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce splnená. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti žiadal, aby súd po vykonanom dokazovaní rozhodol tak ako je vyššie uvedené.

2. Rozsudkom Okresného súdu 8Cpr/4/2017-131 zo dňa 09. 01. 2018 (ďalej len rozsudok okresného súdu) okresný súd žalobe vyhovel a zaviazal žalovaného na náhradu trov konania vo výške 100%.

Súd uvedenej žalobe vyhovel z toho dôvodu, že považoval predmetnú výpoveď za absolútne neplatný právny úkon a to na základe tých skutočností, že zamestnávateľ - žalovaný nebol riadne označený v predmetnom liste o skončení pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 06. 03. 2016. Súd poukázal na to, že uvedené označenia nekorešponujú s označeniami, ktoré sú v Obchodnom registri žalovaného.

3. Proti uvedenému rozsudku podal žalovaný odvolanie a na základe tohto Krajský súd v Banskej Bystrici uznesením sp. zn. 15CoPr/2/2018-166 rozsudok okresného súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Podstatnými skutočnosťami, ktoré vyplývajú z predmetného uznesenia sú predovšetkým tie, že krajský súd poukázal aj na niektoré skutočnosti, ktoré už boli uvedené v rozsudku okresného súdu a to vo veci námietky včasnosti podania žaloby žalobcom, kde odvolací súd sa v plnom rozsahu stotožnil s právnym posúdením otázky preklúzie žalobou uplatneného nároku žalobcu uvedeného v bode 22 napadnutého rozsudku a teda odvoláciu námietku žalovaného ohľadom oneskorene podanej žaloby žalobcom považuje za irelevantnú.

Zároveň však krajský súd poukázal na to, že sa nestotožňuje s právnym záverom okresného súdu o formálnych nedostatkoch výpovede a s argumentáciou žalovaného uvedenou v odvolaní sa v plnom rozsahu stotožňuje. Podľa uznesenia predmetná výpoveď spĺňala všetky náležitosti a bola podpísaná v súlade s ustanovením § 9 Zákonníka práce. To znamená, že bola podpísaná všetkými oprávnenými osobami. Na dôvažok poukazuje na to, že je potrebné rozlišovať medzi spôsobom konania v mene spoločnosti navonok a obchodným vedením vo vnútri samotnej spoločnosti. Podpisy konateľov v zmysle výpisu z Obchodného registra ako náležitosť písomného právneho úkonu sú nevyhnutnou podmienkou len v tých právnych úkonoch, ktoré zakladajú práva a povinnosti spoločnosti voči tretím osobám t. j. kedy ide o konanie v mene spoločnosti navonok. V danom prípade sa však jedná o úkon výpovede danej žalobcovi žalovaným a teda uvedený úkon je urobený v rámci pracovnoprávných vzťahov.

Taktiež čo sa týka námietky žalovaného ohľadom neurčitosti výpovede z dôvodu nedostatočne označeného subjektu, tu poukázal krajský súd na tú skutočnosť, že subjekt bol dostatočne označený.

4. Zároveň najdôležitejšou skutočnosťou, pre ktorú krajský súd zrušil rozsudok okresného súdu je tá skutočnosť, že súd sa dostatočne nevysporiadal s vyhodnotením ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce. Preto je rozhodnutie okresného súdu predčasné a nepreskúmateľné. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorá je hmotno-právnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Z časového hľadiska sa ponuka inej vhodnej práce musí uskutočniť ešte pred tým, ako dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, najskôr však po rozhodnutí zamestnávateľa o príslušnej organizačnej zmene. Ďalej poukazujú, že Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodnutím z 20. 04. 2011 sp. zn. 4MCdo/5/2010 konštatoval, že splnenie podmienok existencie ponukovej povinnosti je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede, t. j. rozhodujúce je či zamestnávateľ má v čase dania výpovede voľné pracovné miesto.

Vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je teda právne významné iba to, či zamestnávateľ disponuje voľným pracovným miestom v okamihu, kedy dáva zamestnancovi výpoveď. Skutočnosť, že zamestnávateľ neskôr príjme do pracovného pomeru iného zamestnanca na pracovné miesto, ktoré by vzhľadom na svoju kvalifikáciu mohol vykonávať aj zamestnanec, ktorý dostal výpoveď nie je z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce právne významná (pozri obdobne rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 06. 06. 2002, sp. zn. 21Cdo/1369/2001).

Na základe týchto skutočností sa okresný súd v odôvodnení rozhodnutia dostatočne nevysporiadal s argumentáciou žalovaného, že žalovaný v čase dania výpovede žalobcovi nedisponoval žiadnym voľným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce. Pokiaľ sa

týka voľného pracovného miesta na pozícii operátor zákaznického centra, žalovaný tvrdil, že nemohol žalobcovi v čase dania výpovede toto miesto ponúknuť, nakoľko termín nástupu bol uvedený dňom 01. 07. 2016, čo potvrdzuje tú skutočnosť, že ku dňu 03. 06. 2016 nebola táto pracovná pozícia voľná. Odôvodnenie rozhodnutia okresného súdu v tejto časti je nepreskúmateľné, keď súd sám uviedol, že sa len okrajovo vysporiadal s argumentáciou žalovaného ohľadom ponukovej povinnosti. Odvolací súd zdôrazňuje, že zisťovanie podmienok stanovených podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa vždy deje podľa stavu v čase dania výpovede.

5. Okresný súd sa bude zameriavať na základe vyššie uvedených skutočností, ktoré mu boli krajským súdom v rámci zrušujúceho uznesenia vytknuté, predovšetkým na tú skutočnosť či žalovaný mal pre žalobcu voľné pracovné miesto v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, resp. nemal a zároveň či týmto disponoval v okamihu, kedy dával zamestnancovi výpoveď t. j. ku dňu 03. 06. 2016.

6. Na základe týchto skutočností teda súd poukáže len na tie dôkazy, ktoré by preukazovali či si zamestnávateľ - žalovaný splnil svoju ponukovú povinnosť, resp. nesplnil, resp. či si ju mohol splniť. Čo sa týka tvrdenia žalobcu v žalobe, tento poukázal na to, že žalovaný v čase doručovania výpovede t. j. ku dňu 03. 06. 2016 disponoval voľným pracovným miestom na pozícii operátor zákaznického centra, o čom svedčí aj skutočnosť, že žalovaný v čase od 30. 05. 2016 do 22. 06. 2016 inzeroval túto pracovnú pozíciu na webovom portáli profesia.sk.

7. Súd z výpisu z web stránky www.profesia.sk zistil, že žalovaný zverejnil od 30. 05. 2016 do 22. 06. 2016 pracovnú ponuku s termínom nástupu 01. 07. 2016, pracovná oblasť: informačné technológie, zákaznícka podpora.

8. Súd z pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi žalovaným a B. C. zistil, že títo dňa 30. 05. 2014 uzatvorili zmluvu s pracovným pomerom na dobu neurčitú, miesto výkonu práce: GAMO a.s. Banská Bystrica.

9. Súd z pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi žalovaným ako zamestnávateľom a T. B.J. zistil, že dňa 30. 06. 2016 bola uzatvorená zmluva, podľa ktorej zamestnanec nastúpi do práce dňa 01. 07. 2016, pracovný pomer sa uzatvára na dobu určitú po dobu zastupovania materskej a rodičovskej dovolenky.

10. Súd z písomných a ústnych vyjadrení právneho zástupcu žalovaného zistil, že čo sa týka splnenia povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce - ponukovej povinnosti táto sa musí uskutočniť ešte pred tým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď. Ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca v čase výpovede žiadnu prácu, svoju ponukovú povinnosť ani nemôže splniť. Žalovaný v čase, keď dával žalobcovi výpoveď nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom, v mieste ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce. Aj z dôkazu žalobcu z portálu profesia.sk vyplýva, že ako termín nástupu je uvedený dátum 01. 07. 2016 čo potvrdzuje, že ku dňu 03. 06. 2016 nebola táto pracovná pozícia voľná. Poukazujú aj na to, že pracovná pozícia operátor, na ktorú hľadali za pani B. C. zamestnanca nebolo vytvorenie nového voľného pracovného miesta, ale išlo len o zastupovanie počas materskej dovolenky tejto zamestnankyne. Na pozíciu operátora zákaznického centra potom bola uzatvorená platná pracovná zmluva, ktorá je ešte stále v trvaní a za účelom nástupu bola ospravedlnená jej neprítomnosť ako zamestnankyne v práci. Pani B. C. nastúpila na materskú dovolenku 08. 08. 2016 a na jej miesto bol zamestnaný pán T. B.. Na základe týchto skutočností s poukázaním aj na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/1369/2001 z hľadiska ponukovej povinnosti zamestnávateľa možno považovať za významné jedine to, či zamestnávateľ disponuje voľnými pracovnými miestami v okamihu, kedy je zamestnancovi daná výpoveď. Na základe týchto skutočností nebolo možné splniť ponukovú povinnosť, pretože žalovaný v čase, keď bola žalobcovi daná výpoveď 03. 06. 2016 žiadne voľné pracovné miesto nemal.

11. Podľa § 63 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, 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.

12. Súd na základe vyššie uvedených skutočností a zároveň s poukázaním na zrušujúce uznesenie krajského súdu má za to, že žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je nedôvodná a preto ju v celom rozsahu zamietol. Predovšetkým súd, keďže je v zmysle § 391 ods. 2 Civilného sporového poriadku viazaný právnym názorom odvolacieho súdu, poukázal a skúmal tie náležitosti či ponuková povinnosť zo strany žalovaného bola resp. nebola splnená. Tak, ako poukázal krajský súd v uznesení, súd poukazuje aj na konštantnú judikatúru, kde okrem tých rozhodnutí, na ktoré poukázal krajský súd je aj v iných rozhodnutiach poukazované na to, že ponúkaná iná vhodná práca je nie taká práca, ktorá je voľná u zamestnávateľa len dočasne, napr. počas prekážky v práci na strane zamestnanca. O tomto niekde je pojednávané aj v (R 28/1995.in zákonník práce s judikatúrou.Bratislava:lura edition 2009, s. 246) resp. prípadne, ak by išlo len o prácu počas plynutia výpovednej doby. Taktiež na túto skutočnosť je poukazované aj v literatúre pracovné právo, Helena Barancová a Róbert Šronk na strane 345 posledný odsek druhá veta, kde sa uvádza, že povinnosť ponuky inej vhodnej práce zo strany zamestnávateľa sa nepovažuje za splnenú, ak by išlo o ponuku inej vhodnej práce len na prechodný čas, napr. počas čerpania materskej dovolenky, resp. rodičovskej dovolenky inej zamestnankyne či zamestnanca. Na základe vyššie uvedených skutočností a tak, ako na to poukázal aj krajský súd bolo na zamestnancovi ako žalobcovi potrebné preukázať, že žalovaný ako zamestnávateľ mal v čase, keď mu bola doručovaná výpoveď t. j. ku dňu 03. 06. 2016 voľné pracovné miesto.

Táto skutočnosť však nebola preukázaná, pretože aj z listinného dôkazu a to uzatvorenej pracovnej zmluvy s pánom T. B. vyplynulo, že tento mal deň nástupu určený 01. 07. 2016 a teda nebolo to v čase, keď bola žalobcovi dávaná výpoveď z pracovného pomeru. Okrem iného zároveň aj druhá podmienka dania výpovede by nebola splnená a to z toho dôvodu, že by išlo len o dočasnú prácu a tak, ako aj z predmetnej judikatúry vyplýva v prípade, ak zamestnávateľ nemôže zamestnanca zamestnať natrvalo a teda nemá voľné pracovné miesto, ktoré má trvalý charakter tak v tomto prípade nejde o voľné pracovné miesto a v takomto prípade ponuková povinnosť nie je daná, keďže zamestnávateľ voľné pracovné miesto v čase dávania výpovede nemal. Na základe týchto skutočností teda žalobca žiadnym spôsobom nepreukázal, že by si žalovaný v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce nesplnil svoju ponukovú povinnosť z toho dôvodu, že mu nebola ponúknutá práca operátora, na ktorú v žalobe poukazoval, kde mal nastúpiť na miesto B. C.. Na základe týchto skutočností súd žalobu zamietol.

13. Podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 C. s. p. súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

14. O trovách konania súd rozhodol tak, že žalovanému, ktorý bol v celom rozsahu úspešný priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

§ 63 ods. 2 zák. č. 311/2001 Z. z.

§ 255 ods. 1 zák. č. 160/2015 Z. z.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15-tich dní odo dňa jeho doručenia, prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, písomne (§ 362 C. s. p.).

Podanie urobené v listinnej podobe treba doložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis prílohy 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 ods. 3 C. s. p.).

V odvolaní sa má popri všeobecných záležitostiach (§ 127 ods. 1 C. s. p.) uviesť proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha (§ 363 C. s. p.). Pokiaľ zákon pre podanie určitého druhu

nevyžaduje ďalšie náležitosti, musí byť z podania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané.

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 a o zmene a doplnení ďalších zákonov, v znení neskorších predpisov); ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia sa dáva podľa § 376 C. m. p.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že v konaní došlo k vadám uvedeným v § 389 ods. 1, 2 C. s. p., t. j.

1. odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zruší len ak:

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala je patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, ak tento nedostatok nemožno napraviť v konaní pred odvolacím súdom,
- c) súd prvej inštancie v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci nevykonal navrhované dôkazy, ak nie je účelné doplniť dokazovanie odvolacím súdom, alebo
- d) nejde o rozhodnutie vo veci samej a dôvody, pre ktoré bolo vydané zanikli alebo ak také dôvody neexistovali.

2. ak sú dané odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 2 C. s. p. odvolací súd zruší odvolaním napadnuté rozhodnutie vo veci samej, zároveň zruší aj právoplatné uznesenie, ktoré rozhodnutiu vo veci samej predchádzalo.