

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 21Cpr/1/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1216203750
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 09. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dagmar Buchalová
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2019:1216203750.10

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II sudkyňou JUDr. Dagmar Buchalovou v právnej veci žalobkyne: B.. F. L., Z.. XX.X.XXXX, Q. P. X, A., zast. JUDr. Ivan Jánošík, advokát, Klincová 35, Bratislava proti žalovanému: Letové prevádzkové služby Slovenskej republiky, š.p., Ivánska cesta 93, Bratislava, IČO: 35778458, zast. Advokátska kancelária SOUKENÍK - ŠTRPKA, s. r. o., Šoltésovej 14, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

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

II. Žalovaný má právo na náhradu trov konania vo výške 100% s tým, že o výške trov konania rozhodne súd samostatným uznesením vydaným vyšším súdnym úradníkom po právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou súdu dňa 04.03.2016, sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy vo výške 934,00 Eur.

2. Žalobu odôvodnil tým, u žalovaného vykonával pracovnú činnosť na pozícii X.. Dňa 18.11.2015 došlo k rokovaniu medzi stranami, predmetom ktorého bolo dojednanie podmienok skončenia pracovného pomeru. Žalobcovi bolo oznámené, že u žalovaného došlo k organizačnej zmene a s účinnosťou od 01.01.2016 bude zrušené pracovné miesto X., čím sa žalobca stane od 01.01.2016 nadbytočným. Ako spôsob riešenia veci bolo žalobcovi navrhnuté skončenie pracovného pomeru dohodou k 31.12.2015. Listom zo dňa 27.11.2015, doručeným žalobcovi dňa 27.11.2015, žalovaný oznámil žalobcovi skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Rozhodnutím riaditeľa žalovaného č. X/XXXX zo dňa 09.11.2015 o organizačnej zmene sa s účinnosťou od 01.01.2016 zrušilo pracovné miesto X.. Z tohto dôvodu sa mal žalobca mal stať od 01.01.2016 nadbytočným. K zániku pracovného miesta však nedošlo k 01.01.2016 ani k inému dátumu. Žalobca pracoval v pozícii X. aj po 01.01.2016. Žalovaný totiž žalobcovi doručil až dňa 20.01.2016 oznam o existencii údajnej prekážky v práci na strane zamestnávateľa, podľa ktorého zamestnávateľ nemá pre neho prácu a netrvá na prítomnosti žalobcu na pracovisku a za dobu do 31.01.2016 bude žalobcovi poskytovať náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Účelovosti zvoleného postupu svedčí ďalej skutočnosť, že podľa návrhov zástupcov žalovaného, ktoré boli oznámené a rokovaní dňa 18.11.2015 činnosť X. bude potrebná aj po 01.01.2016 s tým, že bolo navrhnuté, aby túto činnosť vykonával opätovne žalobca, aj keď na základe Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Žalobca sa tak nestal od 01.01.2016, či iného dátumu nadbytočným. Žalobca mal vykonávať uvedenú činnosť aj po termíne účinnosti údajnej organizačnej zmeny a uvedenú činnosť musí žalovaný zabezpečiť v rámci výkonu svojej činnosti. Žalovaný pri skončení pracovného pomeru ani náznakom neprihliadal na osobu žalobcu, na rozsah a osobu výkonu funkcie, k doterajšiemu postoju k plneniu pracovných povinností, k situácii, že je viac ako sporné, či došlo

k organizačnej zmene. Žalobca svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru žalovanému oznámil ústne aj písomne.

3. Žalovaný v reakcii na žalobu uviedol, že skončenie pracovného pomeru sa uskutočnilo platne, v súlade so Zákonníkom práce a platnej kolektívnej zmluvy. Žalovaný dodržal všetky materiálne aj formálne podmienky vyžadované zákonom a na základe rozhodnutia došlo u žalovaného k organizačným zmenám, v dôsledku ktorých sa stal žalobca nadbytočným. Žalobca vykonával u žalovaného prácu na pozícii X. od 01.09.2014 na základe pracovnej zmluvy zo dňa 07.08.2012. Žalovaný pôvodne uzatvoril so žalobcom Zmluvu, v ktorej predmetom dohodnutej práce bola pozícia radarový riadiaci letovej prevádzky. Za týmto účelom mal žalobca absolvovať príslušný výcvik, úspešne vykonať teoretickú a praktickú skúšku na Leteckom úrade SR a postupne získať príslušné odborné preukazy preukazujúce získanie potrebnej kvalifikácie, až po dosiahnutie stupňa kvalifikácie radarový riadiaci letovej prevádzky. Keďže žalobca bez zavinenia žalovaného nezískal požadovaný stupeň kvalifikácie, a síce nedokázal úspešne zložiť právnymi predpismi požadovanú odbornú skúšku na Leteckom úrade SR, žalovaný ponúkol žalobcovi inú, pre neho vhodnú pozíciu X.. Ide o pracovnú pozíciu, na ktorú je v porovnaní s pozíciou radarový riadiaci letovej prevádzky potrebné splňať výraznej nižšie kvalifikačné predpoklady, k čomu strany uzatvorili dňa 27.08.2014 dodatok k Zmluve. Pracovné miesto X. dlhodobo, vzhľadom na nepravidelnosť a nárazovosť potreby tejto činnosti štandardne a primárne obsadzuje prostredníctvom dohôd uzatváraných mimo pracovného pomeru, v závislosti od aktuálnej potreby výkonu tejto činnosti. Pracovná pozícia X. nie je u žalovaného obsadzovaná ako trvalé pracovné miesto, ale ide o doplnkovú pracovnú činnosť. Dňa 09.11.2015 sa uskutočnila operatívna porada vedenia žalovaného č. XX/XXXX, na ktorej bol schválený návrh plánu zamestnancov od 01.01.2016. Na porade riaditeľ žalovaného rozhodol o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce na vybraných organizačných útvaroch žalovaného, v súlade s dokumentom Plán zamestnancov LPS SR, š. p. od 01.01.2016. Rozhodnutím došlo k celkovému zníženiu počtu pracovných miest u žalovaného, a to o 12 miest. Až do prijatia organizačných zmien boli u žalovaného zriadené dve stále pracovné miesta X.. V dôsledku organizačných zmien v rámci komplexnej reorganizácie stavu zamestnancov u žalovaného došlo v záujme zabezpečenia efektívnosti k zrušeniu jednej zo stálych pozícií X.. Bolo ponechané iba jedno toto miesto, v rámci ktorého však príslušný zamestnanec vykonáva u žalovaného zároveň aj organizačné a manažérske zabezpečenie činnosti ostatných pQ.v v rámci plnenia úloh žalovaného v rámci jednotlivých projektov, ktoré zahŕňajú činnosť X.. Žalovaný nepopiera, že činnosť X. bude u neho potrebná aj po uskutočnených organizačných zmenách. Avšak ide o činnosť, ktorá má veľmi nepravidelný charakter a jej potreba závisí od množstva a periodicity výcvikových projektov, ktorých existencia závisí od objektívnych faktorov stojacich v značnej miere mimo pôsobnosti žalovaného. Žalovaný nemá možnosť ovplyvniť množstvo realizovaných výcvikových projektov a rozsah potreby činností X.. X. sú využívané len v čase, keď sú plánované výcviky na simulátore. Po preverení efektívnosti fungovania Výcvikového strediska žalovaný zistil, že pri jeho aktuálnom vyťažení je postačujúce, aby funkciu X. vykonával iba jeden zamestnanec. Ďalšia pozícia sa ukázala byť neefektívna. Žalovaný navrhol žalobcovi skončenie pracovného pomeru dohodou a zároveň mu ponúkol výkon tejto činnosti v súlade so schválenými organizačnými zmenami, čo však žalobca odmietol. Žalovaný preto pristúpil k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, ktorú žalobcovi doručil dňa 27.11.2015. Po nadobudnutí účinnosti organizačných zmien žalovaný žalobcovi už neprideľoval prácu na tejto pozícii. V období od 01.01.2016 do 10.01.2016 žalobca čerpal 2 dni dovolenku, pričom ďalšie 2 dni nevykonával prácu z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca. V období od 11.01.2016 do 20.01.2016 bol žalobca počas pracovných dní prítomný na pracovisku, avšak nebol poverený žiadnymi pracovnými úlohami. Zo skutočnosti, že žalobca bol prítomný na pracovisku nemožno odvodzovať, že mu bola prideľovaná práca. Neexistuje žiadny záznam, ktorý by dokazoval, že žalobca vykonával akúkoľvek činnosť na výcvikovom simulátore. Pokiaľ by nejakú činnosť na simulátore vykonával, bola by zaznamenaná. Dňa 20.01.2016 bolo žalobcovi doručené oznámenie, v ktorom mu žalovaný oznámil, že nemá prácu, ktorú by mu prideľoval a že až do skončenia výpovednej doby netrvá na jeho prítomnosti na pracovisku. Skutočnosť, že obsahová náplň pracovnej pozície žalobcu de facto zanikla u žalovaného skôr ako skončilo plynutie výpovednej doby a tým aj pracovný pomer žalobcu, je daná už spomínanou nepravidelnou potrebou výkonu činnosti X., ktorá je priamo závislá od aktuálnych pracovných projektov žalovaného. Žalovaný rešpektoval plynutie výpovednej doby žalobcu a tým aj trvanie jeho pracovného pomeru u žalovaného až do 31.01.2016 a za toto obdobie žalobcovi riadne platil mzdu, resp. náhradu mzdy až do skončenia výpovednej doby. Žalovaný však v priebehu mesiaca január 2016 neprideľoval žalovanému prácu zodpovedajúcu jeho pracovnej pozícii.

4. Na základe vykonaného dokazovania súd prvej inštancie rozhodol rozsudkom č. k. 21Cpr/1/2016 - 151 zo dňa 14.06.2017 tak, že žalobu zamietol.

5. V dôsledku odvolania žalobcu však bol predmetný rozsudok súdu prvej inštancie uznesením Krajského súdu v Bratislave zo dňa 20.12.2017, č. k. 6CoPr/13/2017 - 179, ako súdu odvolacieho, zrušený a vec bola súdu vrátená na ďalšie konanie. V odôvodnení odvolací súd uviedol, že súd prvej inštancie nepostupoval procesne správne, teda nepostupoval v súlade s § 183 CSP. V dôsledku tohto nesprávneho procesného postupu súd prvej inštancie žalobcovi znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že bolo porušené právo žalobcu na spravodlivý proces. V prípade, ak zamestnávateľ skončí pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou, jeho povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu trvá až do skončenia pracovného pomeru, teda do uplynutia výpovednej doby. Preto samotná tá skutočnosť, že žalovaný prideľoval žalobcovi prácu do 20.01.2016 bez ďalšieho neznamena, že by k organizačnej zmene nedošlo. Na druhej strane však treba vziať do úvahy, že zamestnanec sa stane pre zamestnávateľa nadbytočným za predpokladu, že zamestnávateľ jeho prácu v doterajšej pracovnej pozícii viac nepotrebuje. Preto nie je bez významu to, aké práce žalovaný žalobcovi prideľoval v čase od 01.01.2016 do 20.01.2016, teda do oznámenia, že pre žalobcu nemá prácu a že do skončenia pracovného pomeru, t. j. do 31.01.2016, mu bude poskytovať náhradu mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Ak žalovaný tvrdí, že pracovná pozícia X., ktorú žalobca vykonával do 31.12.2015, bola od 01.01.2016 zrušená, a že teda od 01.01.2016 prácu žalobcu na tejto pozícii nepotrebuje, v rozpore s týmto tvrdením žalovaného by bolo, ak by aj po 01.01.2016 žalobcovi prideľoval prácu X.. Súd prvej inštancie zvaží, či vykoná dokazovanie výsluchom svedkov L. X. T. D. L. J.; výsluch týchto svedkov navrhol právny zástupca žalobcu na pojednávaní dňa 07.10.2016. Z napadnutého rozsudku tiež nevyplýva, že by sa súd prvej inštancie zaoberal tým, či žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, resp. či žalovaný žalobcovi ponúkol inú pre neho vhodnú prácu (§ 63 ods. 2 písm. a/, b/ Zák. práce). Žalovaného zaťažuje dôkazné bremeno ohľadom preukázania, že nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať.

6. Prvoinštančný súd, viazaný názorom odvolacieho súdu, na základe opätovne vykonaného dokazovania oboznámením sa s listinnými dôkaznými prostriedkami nachádzajúcimi sa v spise dospel k nasledovným skutkovým zisteniam.

7. Pracovnou zmluvou č. XX/XX zo dňa XX.XX.XXXX bol založený pracovnoprávny vzťah medzi stranami, na základe ktorej bol žalobca zamestnaný u žalovaného na pozícii radarový riadiaci letovej prevádzky. Na výkon dohodnutého druhu práce je žalobca povinný splniť požiadavky podľa Nariadenia komisie EÚ č. XXX/XXXX, ktorým sa ustanovujú podrobné pravidlá udeľovania preukazov spôsobilosti a niektorých osvedčení riadiacich letovej prevádzky podľa nariadenia EES č. XXX/XXXX, predpisu ESARR5 a riadiacich dokumentov zamestnávateľa absolvovať výcvik, vykonať odbornú a teoretickú skúšku a tým získať preukaz spôsobilosti riadiaceho letovej prevádzky s kvalifikáciou radarový riadiaci letovej prevádzky.

8. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy HR č. XX/XX zo dňa 27.08.2014 došlo k zmene dohodnutého druhu práce z pozície radarový riadiaci letovej prevádzky na pozíciu X.. uzatvorený pracovný pomer sa zmenil na pomer na dobu určitú do 31.12.2014.

9. Dňa 03.12.2014 strany uzavreli dohodu o zmene pracovnej zmluvy HR č. XX/XX, ktorou sa pracovný pomer žalobcu zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas.

10. Podľa Plánu zamestnancov LPS SR, š. p. od 01.09.2015 vo Výcvikovom stredisku bolo zamestnaných 12 zamestnancov. Na pozícii X. sú vedení 2 zamestnanci.

11. V zmysle rozhodnutia č. X/XXXX zo dňa 09.11.2015 o organizačnej zmene došlo k celkovému zníženiu počtu pracovných miest u žalovaného o 12 pracovných miest. Predmetné rozhodnutie sa týkalo aj Výcvikového strediska, ako útvaru, kde bol zaradený žalobca, kde došlo v porovnaní s plánom zamestnancov na rok 2015 k zníženiu pracovných miest o 1 pracovné miesto, teda pracovné miesto žalobcu.

12. Podľa Plánu zamestnancov LPS SR, š. p. od 01.01.2016 vo Výcvikovom stredisku bolo zamestnaných 11 zamestnancov. Na pozícii X. je vedený 1 zamestnanec. Uvedený plán bol prerokovaný

na vyššie spomenutej operatívnej porade vedenia podniku dňa 09.11.2015 a schválený riaditeľom podniku.

13. Dňa 27.11.2015 došlo k prerokovaniu skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného výpoveďou žalobcovi, a to medzi žalovaným a zástupcami zamestnancov. Z bodu 2. písm. b) vyplýva, že so žalobcom žalovaný rokovo dňa 18.11.2015, informoval ho o možnostiach skončenia pracovného pomeru. Žalobca dňa 27.11.2015 oznámil že, s dohodou o skončení pracovného pomeru nesúhlasí. Pracovný pomer so žalobcom bude skončený výpoveďou pre nadbytočnosť.

14. Žalovaný so žalobcom dňa 27.11.2015 skončil pracovný pomer výpoveďou. Od 01.01.2016 sa žalobca stal nadbytočným. Výpovedná doba je dvojmesačná a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede.

15. Dňa 20.01.2016 žalovaný oznámil žalobcovi, že z dôvodu zrušenia žalobcovho pracovného miesta od 01.01.2016 a z dôvodu, že žalovaný nemá žiadnu prácu, ktorú by mu ďalej prideloval, netrvá na prítomnosti žalobcu na pracovisku. Keďže do 31.01.2016 žalobca nemôže vykonávať prácu pre prekážky na strane žalovaného, ten mu za toto obdobie poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Uvedené oznámenie žalobca prevzal dňa 20.01.2016.

16. Svedkyňa D. L. J. uviedla, že žalobca pracoval na výcvikovom stredisku. Prácu mu prideloval vedúci výcvikového strediska, ktorý bol vedúcim pracovníkom na druhom stupni riadenia. V januári 2016 vykonával funkciu L. X. X. boli zamestnancami podniku vo veľmi obmedzenej miere, lebo tieto činnosti sa vykonávali spravidla formou dohody alebo podľa obchodného zákonníka. Išlo o náhodné činnosti, ktoré sa realizovali len vtedy, keď bol plánovaný výcvik. Pokiaľ sa pamätám, boli na pozícii X. v trvalom pracovnom pomere dvaja zamestnanci a jedným z nich bol p. žalobca. Vždy k 1. januáru nasledujúceho roka, sa v októbri požiadali vedúci zamestnanci na druhom stupni riadenia, aby predložili návrhy na organizačné zmeny a na zmeny plánu zamestnancov. Vedúci výcvikového strediska v októbri predložil plán zamestnancov, kde navrhol zrušiť jedno pracovné miesto X. s tým, že bude týmto zabezpečená lepšia efektívnosť práce, nakoľko náklady na kmeňového zamestnanca boli vyššie a pritom tento kmeňový zamestnanec nemohol byť v rámci svojho pracovného času náležite využitý. Do 10.01.2016, keďže boli dovolenky, žalobcu pokiaľ ide o výkon práce neriešili, bolo to v pôsobnosti jeho nadriadeného. Po tom 10. januári sa začali o to zaujímať, nakoľko v dochádzkovom systéme bol evidovaný, že chodí do práce. Cez jeho nadriadeného sa svedkyňa zaujíkala, z akého dôvodu chodí žalobca do práce a tak isto o to, čo v pracovnej dobe robí. V maili jej pán X. oznámil, že žalobca nevykonáva žiadnu prácu a pri osobnom stretnutí jej oznámil, že sa po celý čas pobytu v práci venoval hre na mobile. Organizačnú zmenu si veľmi dobre pamätá, pretože sa jednalo o veľkú organizačnú zmenu, týkala sa viacerých útvarov podniku, najmä technickej divízie a vie, že vtedy boli zrušených viac ako 10 pracovných miest. Zrušenie pracovného miesta žalobcu navrhol v októbri vedúci výcvikového strediska pán. L. X. a tak isto aj odôvodnil, prečo navrhuje toto miesto zrušiť. Následne táto organizačná zmena bola prerokovaná v operatívnom vedení podniku niekedy v novembri 2015, riaditeľ zmenu následne schválil. Po organizačnej zmene stačil na funkciu X. jeden zamestnanec s tým, že počas výcvikov sa X. zabezpečoval na dohodu, alebo podľa zmluvy teda obchodného zákonníka. Čo sa týka obsahu činnosti X. v trvalom pracovnom pomere a v práci na dohodu je táto činnosť identická, pretože každý X. musí mať oprávnenie na výkon tejto činnosti, nakoľko v čase keď nie sú výcviky, nie je možné si X. v trvalom pracovnom pomere pridelovať prácu v zmysle oprávnenia práce X.. Zrušenie pracovného miesta má dopad na náklady spoločnosti a tak isto nie je vhodné, aby boli na pracovisku zamestnanci, ktorí v určitých obdobiach nemajú čo robiť. Do trvalého pracovného pomeru v období od januára 2016 do júla 2016 neprijal žalovaný žiadneho zamestnanca a čo sa týka dohody, tie sa stále menili, niektorí končili, niektorí začínali, pružne sa to prispôbovalo potrebám výcviku. Pokiaľ ide o ponukovú povinnosť žalovaného, iné pracovné miesto zodpovedajúce kvalifikácii žalobcu nebolo, ale bolo mu ponúknuté vykonávať činnosť X. na dohodu, pričom vedel, že to nie je pravidelná práca a pravidelný príjem, toto odmietol. Svedkyňa potvrdila pravosť emailu zo dňa 26.04.2016.

17. Svedok L. X., k veci uviedol, že v januári 2016 pracoval na pozícii vedúci výcvikového strediska. Žalobca bol jeho podriadeným, lebo pracoval ako X.. Zrušenie pracovného miesta žalobcu bolo na vedení podniku, bola dohoda, že sa zruší jedno pracovné miesto a následne na to potom bolo určené, že sa to bude týkať žalobcu. Toto pracovné miesto žalobcu nebolo doposiaľ obnovené. Svedok žalobcovi v januári 2016 neprideloval žiadnu prácu. Svedok žalobcovi prácu fyzicky neprideloval a to ani predtým,

nakoľko tam bol vedúci oddelenia a práca bola pridelovaná podľa rozdeľovníka. Pokiaľ nebol v januári 2016 žalobca uvedený v rozdeľovníku znamená to, že na simulátore nevykonával žiadnu prácu. Po zrušení pracovného miesta žalobcu, bola práca X. zabezpečená pracovníkom (jedným, v trvalom pracovnom pomere). Pokiaľ ide o skutočnosť, že žalobcovi nebolo umožnené nedochádzať do práce vo výpovednej lehote, nakoľko mu nebola pridelovaná práca svedok uvádza, že to bolo vecou ľudských zdrojov a nie jeho ako nadriadeného. Svedok potvrdil pravosť emailu zo dňa 26.04.2016.

18. Žalobca na pojednávaní dňa 26.04.2019 uviedol, že žalovaný údajnou organizačnou zmenou, ktorú vykonal s účinnosťou k 01.01.2016 totiž nerealizoval nič. Na základe tejto organizačnej zmeny došlo len k skončeniu pracovného pomeru dvomi osobami a to jedným zamestnancom, kde skončil pracovný pomer z dôvodu odchodu do starobného dôchodku a s druhým zamestnancom, s ktorým bol skončený pracovný pomer z tohto dôvodu, bol žalobca. K ničomu inému nedošlo, dokonca žalovaný neprestal realizovať činnosti, na ktoré využíval žalobcu a ktoré označoval ako X., práve naopak, od januára 2016 došlo k nárastu osôb, ktoré činnosti X. vykonávali. Počas práce v januári 2016 teda konkrétne tých 7 dní vykonával práce rovnaké, ako v predchádzajúcom období, pričom nepracoval len na vežovom simulátore ale aj na druhom radarovom simulátore. Ešte v januári prišiel za ním pán X. a povedal mu, že mám pripravovať ďalšie cvičenia na simulátore. V januári 2016 konkrétne vykonával činnosti: zbieral požiadavky na nasledujúci mesiac, pokiaľ sa týka plánovania, na simulátore učil nových žiakov a potom vykonával samotnú činnosť na radarovom simulátore, o čom nemusí existovať žiaden záznam, pretože sa nemusel podpisovať ani nikde evidovať. Vykonával činnosti presne opisu pracovnej náplne. Pokiaľ ide o ponuku zo strany žalovaného, ponúkli mu len prácu na dohodu, iné voľné pracovné miesta mu neponúkali. Prácu na dohodu odmietol z toho dôvodu, že by sa zmenilo jeho postavenie. Chcel vykonávať prácu v riadnom pracovnom pomere. Rozdiel spočíval v tom, že pripravoval cvičenia pre X., čo v prípade práce na dohodu neprichádza do úvahy, ďalej v tomto prípade by nemohol vykonávať kontrolnú funkciu vo vzťahu k X. a taktiež mohol ovplyvňovať výber a kvalitu X.. Na pozícii X. je veľká fluktuácia.

19. Žalovaný na pojednávaní dňa XX.XX.XXXX poukázal na email pána L. X. z XX.XX.XXXX odoslaný v čase o 08.42 hod., z jeho emailovej adresy, na emailovú adresu jeho kolegyne L. J., v ktorom oznamuje, že preveroval činnosť žalobcu mesiac január 2016 a že žalobca v danom čase nebol poverený žiadnymi úlohami, nevykonával žiadnu činnosť X. ani žiadny výcvik. Neexistuje žiadny záznam, ktorý by dokazoval, že vykonával činnosť na simulátore a v danom čase trávil čas v miestnosti s vežovým simulátorom, kde sedel v kúte a hral sa s mobilom. V období od 01.01. do 20.01.2016 žalobca reálne strávil v práci presne 8 pracovných dní, pričom posledný deň t. j. 20.01.2016 si vybavoval výstup zo zamestnania a teda počas plynutia výpovednej doby strávil na pracovisku iba 7 pracovných dní. Vo vzťahu k žalobcovi bola vykonaná ponuka inej práce a to práce X. v rozsahu pracovnej náplne na pracovnom mieste na základe dohody o vykonaní práce v rozsahu do 350 hodín za rok 2016, ktorú žalobca odmietol, iným vhodným voľným pracovným miestom žalovaný pre žalobcu nedisponoval a žalobca v konaní ani netvrdil, že by žalovaný disponoval nejakým pracovným miestom, ktoré mu neponúkol.

Po právnej stránke súd posúdil vec nasledovne:

20. Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce zák. č. 311/2001 Z. z., výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

21. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, 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.

22. Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

23. Podľa § 62 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov.

24. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

25. Podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka 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.

26. Na základe vykonaného dokazovania a citovaných zákonných ustanovení súd dospel opätovne k záveru, že žaloba nie je dôvodná.

27. V konaní nebolo sporné, že žalobca bol u žalovaného zamestnaný na pozícii X., pričom tento pracovnoprávny vzťah bol ukončený výpoveďou zo dňa 27.11.2015. Na základe rozhodnutia o organizačných zmenách došlo u žalovaného, ako u zamestnávateľa žalobcu, k celkovému zníženiu počtu pracovných miest o 12, medzi ktorými bolo aj pracovné miesto žalobcu. Po tejto zmene ostala u žalovaného už len jedna pozícia X.. Uvedené organizačné zmeny nadobudli účinnosť dňa 01.01.2016. Žalovaný skončenie pracovného pomeru prerokoval so žalobcom ako aj so zástupcami zamestnancov, a to dňa 18.11.2015 resp., 27.11.2015. Vzhľadom na uvedené žalovaný pracovný pomer so žalobcom ukončil výpoveďou zo dňa 27.11.2015, ktorá bola žalobcovi doručená v ten istý deň. 2 - mesačná výpovedná doba začala plynúť začiatkom mesiaca december a skončila dňa 31.01.2016. Žalobca v konaní namietal, že jeho pracovné miesto nezaniklo k 01.01.2016 a vo funkcii X. pracoval aj po 01.01.2016, avšak toto tvrdenie ničím nepodložil. Na druhej strane žalovaný toto tvrdenie vyvrátil skutočnosťou, že žalobca v období od 01.01.2016 do 10.01.2016 čerpal 2 dni dovolenku, pričom ďalšie 2 dni nevykonával prácu z dôvodu prekážok na strane zamestnanca. Žalobca bol síce v predmetnom období prítomný na pracovisku, avšak nebol poverený žiadnymi pracovnými úlohami.

28. Súd ďalej poukazuje na početnú judikatúru prameniagu zo sporov o neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, podľa ktorej o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám, súd nemôže v tomto smere preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Zamestnanec je pre zamestnávateľa nadbytočný vtedy, keď zamestnávateľ nemá s ohľadom na prijaté rozhodnutie o organizačných zmenách možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve.

29. Žalobca ďalej rozporoval, či vôbec došlo k organizačnej zmene a teda k jeho nadbytočnosti. Na tieto tvrdenia však nemožno prihliadnuť, a to z dôvodu, že ich žalobca nepodložil žiadnym dôkazom, potvrdzujúcim ich pravdivosť, resp. relevantnosť. Ide o nepodložené tvrdenie žalobcu.

30. Súd má z vykonaného dokazovania za jednoznačne preukázané, že žalovaný postupoval v súlade so Zákonníkom práce. Organizačnými zmenami došlo k zníženiu počtu zamestnancov aj v útvere výcvikového strediska na pozícii X., kde došlo k zredukovaniu počtu pozícii z dvoch na jednu. Žalovaný skončenie pracovného pomeru prerokoval so žalobcom samotným ako aj so zástupcami zamestnancov. Nakoľko žalobca nesúhlasil so skončením pracovného pomeru dohodou, žalovaný pristúpil k výpovedi z dôvodu jeho nadbytočnosti. Žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, ani túto pozíciu neobsadil novým zamestnancom. Skutočnosť, že žalobca bol počas plynutia výpovednej doby prítomný na pracovisku, nemožno v žiadnom prípade považovať za dôvod neplatnosti výpovede alebo za prípadnú nenadbytočnosť žalobcu. Samotná prítomnosť zamestnanca na pracovisku počas výpovednej doby nezakladá neplatnosť výpovede, ani nespôsobuje obnovenie zrušenej pracovnej pozície. Žalobca v

konaní nepreukázal, že by mu žalovaný prideloval prácu počas plynutia výpovednej doby. Pracovný pomer bol pre nadbytočnosť žalobcu žalovaným skončený riadne a v súlade s platnou právnou úpravou.

31. K možnej prítomnosti žalobcu na pracovisku aj počas výpovednej lehoty súd má za to, že pridelovanie práce žalobcovi podľa pracovnej zmluvy v priebehu výpovednej lehoty je povinnosťou žalovaného zo stále existujúceho pracovného pomeru a nevylučovalo nadbytočnosť žalobcu, ktorá mala nastať až zavŕšením organizačných zmien (v konaní však nebolo preukázané ani pridelovanie takejto práce počas výpovednej lehoty - žalobca bol iba prítomný na pracovisku a aj to iba pár dní).

32. Pokiaľ žalobca dôvodil, že "k organizačnej zmene nedošlo, dokonca žalovaný neprestal realizovať činnosti, na ktoré využíval žalobcu a ktoré označoval ako X., práve naopak, od januára 2016 došlo k nárastu osôb, ktoré činnosti X. vykonávali", tak súd naznačeným smerom uvádza, že rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť pracovníka nie je podmienené absolútnym znížením počtu pracovníkov, naopak môže k nemu dôjsť aj pri zvyšovaní počtu pracovníkov; organizácii nezáleží totiž len na počte pracovníkov, ale tiež na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie. Pre danú vec je preto tento argument neopodstatnený. Platnosť výpovede danej organizáciou z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nie je podmienená absolútnym znížením počtu pracovníkov. Nie je vylúčené, aby pri nedostatku pracovníkov určitého povolania organizácia prijala ďalších pracovníkov. Zvýšenie počtu zamestnancov v danej pozícii však v konaní taktiež nebolo preukázané. Tu je potrebné tiež poukázať na výpoveď svedka L. X., ktorý uviedol, že "toto pracovné miesto žalobcu nebolo doposiaľ obnovené". Taktiež je vhodné poukázať na výpovede svedkov, ktorí argumentáciu žalobcu v plnom rozsahu vyvrátili. Odvolací súd súdu prvej inštancie vytkol, že sa nezaoberal tým, či žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, resp. či žalovaný žalobcovi ponúkol inú pre neho vhodnú prácu. Odkázaním na výpovede svedkov a napokon i vyjadrení samotných strán (aj žalobcu) je preukázané, že žalovaný ponúkol žalobcovi možnosť práce, avšak tú žalobca odmietol. Žalobca nepreukázal, že by žalovaný postupoval v rozpore s platnou právnou úpravou SR i v tomto smere ustálenou judikatúrou. Zisteným skutkovým stavom i výpoveďami svedkov má súd za opätovne nepreukázané skutočnosti, ktoré žalobca v konaní tvrdil a z ktorých odvíjal opodstatnenosť svojho nároku - žaloby.

33. Na základe vykonaného dokazovania a citovaných zákonných ustanovení dospel súd opätovne k záveru, že žaloba nie je dôvodná a preto rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovvej časti tohto rozsudku.

34. Žalovaný mal vo veci plný úspech, preto mu súd v zmysle § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100 %.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie na Okresný súd Bratislava II v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia.

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 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 uvedenú vadu, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej. 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.

Ak povinný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.