

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 13CoPr/3/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6720204236
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 02. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Danica Kočíčková
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2023:6720204236.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Danice Kočíčkovej a sudcov JUDr. Renáty Deákovej a JUDr. Jozefa Zlochu ako členov senátu, v právnej veci žalobcu J. V. S., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom A. N. XXX/XX, XXX XX D., zastúpeného: Petrasova Legal s. r. o., so sídlom Kmeťovo námestie 2796/4, 811 07 Bratislava, IČO: 47 257 245, proti žalovanému LESY Slovenskej republiky, štátny podnik, so sídlom Námestie SNP 8, 975 66 Banská Bystrica, IČO: 36 038 351, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Zvolen č. k. 10Cpr/7/2020-238 zo dňa 31. 05. 2021, takto

rozhodol:

- I. Rozsudok okresného súdu potvrdzuje.
- II. Žalovanému nepriznáva náhradu trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

1. Odvolaním napadnutým rozsudkom okresný súd žalobu zamietol (výrok I.). O trovách konania rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z., Civilného sporového poriadku (ďalej v texte len „CSP“) tak, že žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100 % (výrok II.).

1.1 V odôvodnení predmetného rozsudku okresný súd uviedol, že žalobou podanou voči žalovanému sa žalobca domáhal, aby súd určil že výpoveď z pracovného pomeru (ďalej aj „výpoveď“), ktorá mu bola daná žalovaným dňa 04.05.2020, je neplatná. Tiež si uplatnil nárok na náhradu trov konania. Žalobu odôvodnil tým, že u žalovaného bol zamestnaný na základe pracovnej zmluvy zo dňa 05. 02. 2018 na odbore usmerňovania lesníckych činností ako VORŠ - spracovanie kalamity. Na základe dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 26.09.2019 bol žalobca ustanovený do funkcie VORŠ - obchodný dozor, tarifná trieda 11, platový stupeň XIII. Rozhodnutím generálneho riaditeľa RR-GR č. 2020/6 zo dňa 16.04.2020 o organizačných zmenách v štruktúre organizačných útvarov a pracovných miest na generálnom riaditeľstve štátneho podniku Lesy SR bolo pracovné miesto žalobcu zrušené, na základe čoho sa stal žalobca pre žalovaného nadbytočným. Dňa 22.04.2020 bola žalobcovi zo strany žalovaného oznámená výpoveď z pracovného pomeru, ktorú v ten deň vzal žalobca na vedomie, avšak z dôvodu nesprávneho uvedenia výšky odstupného vyplývajúceho z kolektívnej zmluvy vyhotovil žalovaný výpoveď, ktorou tento nedostatok odstránil, pričom pre rozlíšenie bola výpoveď označená dátumom jej vyhotovenia dňa 04.05.2020 s tým, že v tento deň žalobca predmetnú výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce prevzal s tým, že pracovný pomer žalobcu sa skončí dňa 31.07.2020. Žalobca adresoval žalovanému oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní dňa 23.04.2020 a aj dňa 01.06.2020, keďže skončenie pracovného pomeru považoval za neplatné. Žalovaný v odpovedi zo dňa 17.06.2020 žalobcovi oznámil, že sa s jeho skutkovým a právnym posúdením výpovede nestotožnil, a preto považuje výpoveď z pracovného pomeru za platnú.

1.2 Žalovaný vo výpovedi zo dňa 22. 04. 2020 uviedol, že pre žalobcu nemá inú vhodnú prácu a nemá možnosť ho ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu práce. Dňa 28.04.2020 žalovaný vyhlásil interné výberové konanie pre obsadenie voľného pracovného miesta - Referent správy lesných pozemkov a reprivatizácie na úseku riaditeľa ústredia OZ Rimavská Sobota s predpokladom obsadenia voľného pracovného miesta od 01.06.2020. Dňa 26.05.2020 žalovaný vyhlásil ďalšie interné výberové konanie na obsadenie voľného pracovného miesta „Referent správy a manažmentu majetku“ na OZ Slovenská Ľupča s predpokladom obsadenia voľného pracovného miesta od 01.07.2020. V uvedenej súvislosti poukázal žalobca v žalobe na znenie ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce a tiež na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4MCdo/5/2010, na rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.03.2011 sp. zn. 3MCdo/14/2010, ako aj na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/161/2017. Žalobca argumentoval tým, že pokiaľ zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesto, ktoré by zodpovedalo úrovni zrušeného pracovného miesta, je povinný ponúknuť dotknutému zamestnancovi akékoľvek voľné pracovné miesto, vrátane nižších kategórií, musí však ísť o prácu, ktorú je zamestnanec spôsobilý vykonávať. Žalobca tiež zdôraznil, že žalovaný je štátnym podnikom a na žalobcu ako jeho zamestnanca sa vzťahujú ustanovenia zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Ak teda žalovaný nemal pre žalobcu inú vhodnú prácu a nemal ani možnosť ho ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, mal mu podľa žalobcu ponúknuť voľné pracovné miesto, na ktoré spĺňal kvalifikačné predpoklady aj mimo miesta výkonu práce. Pokiaľ by žalovaný ponúkol žalobcovi prácu mimo dohodnutého miesta výkonu práce a tento by ponuku v zmysle § 54 Zákonníka práce prijal, došlo by k dohode o zmene pracovných podmienok. Žalobca poukázal tiež na organizačnú štruktúru žalovaného, ktorá je zverejnená na internetovej stránke žalovaného s tým, že sa jedná o formu trojstupňového riadenia, ktoré sa definuje organizačnými jednotkami v rámci štátneho podniku, prvý základný stupeň riadenia tvoria lesné správy - iné správy alebo strediská, druhý stupeň riadenia tvoria odštepne závody vytvárané v rámci podniku a tretí stupeň riadenia tvorí ústredie štátneho podniku - generálne riaditeľstvo. Keďže do organizačnej štruktúry žalovaného patria s ohľadom na vyššie uvedené aj odštepne závody vytvorené v rámci podniku, žalovaný si podľa žalobcu nesplnil ponukovú povinnosť vyplývajúcu mu zo Zákonníka práce, pretože neponúkol žalobcovi voľné miesta v jeho organizačnej štruktúre, v dôsledku čoho nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede, preto mal žalobca za to, že výpoveď z pracovného pomeru daná mu žalovaným je neplatná. Žalobca poukázal v žalobe tiež na to, že rozhodnutím generálneho riaditeľa štátneho podniku Lesy SR zo dňa 16.04.2020 boli dňom 30.04.2020 zrušené celkom štyri pracovné miesta. S účinnosťou od 01.05.2020 mal obchodný úsek žalovaného organizačné zloženie pozostávajúce z odboru obchodu a logistiky, odboru verejného obstarávania a odboru poľovníctva, teda v rámci tohto organizačného zloženia úplne absentuje odbor obchodného dozoru, keďže bol žalovaným zrušený. Žalobca tiež poukázal na znenie § 61 ods. 3 Zákonníka práce, v zmysle ktorého nesmie zamestnávateľ počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto, ak dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a prijať po skončení pracovného pomeru výpoveďou dotknutého zamestnanca na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Podľa informácií dostupných žalobcovi, žalovaný v mieste výkonu práce žalobcu prijal od 05.05.2020 a od 13.05.2020 do pracovného pomeru dve osoby na základe dohody o vykonaní práce. Žalobca navrhol vykonať dôkaz predložením (najprv v žalobe len) anonymizovaných pracovných zmlúv, resp. dohôd o vykonaní práce týkajúcich sa osôb zamestnaných žalovaným v dotknutom období a výpisom zo Sociálnej poisťovne preukazujúcim registráciu zamestnancov žalovaného do Sociálnej poisťovne od mája 2020. S poukazom na uvedené žalobca konštatoval, že žalovaný tým, že dňom 30.04.2020 zrušil všetky pracovné miesta na odbore obchodného dozoru, de facto zrušil celý odbor obchodného dozoru, preto nemá v rámci svojej organizačnej štruktúry zabezpečené odborné personálne obsadenie na zabezpečenie kontroly plnenia zákonov a iných všeobecne záväzných predpisov so špecializáciou na obchodnú činnosť. S ohľadom na uvedené je preto podľa žalobcu sporná nadbytočnosť žalobcu a ďalších zamestnancov, s ktorými žalovaný ukončil pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

1.3 Okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku ďalej uviedol, že žalovaný vo vyjadrení k žalobe poukázal na to, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 04.05.2020 považuje za platnú, keďže obsahom a účelom neodporuje zákonu, zákon neobchádza, nie je v rozpore s dobrými mravmi, a preto žiadal, aby súd žalobu zamietol. Poukázal na rozhodnutie generálneho riaditeľa zo dňa 16.04.2020, ktorým bolo dňom 30.04.2020 zrušené na úseku výrobnotechnickom, odbore usmerňovanie lesníckych činností pracovné miesto - spracovanie kalamity v počte 1 s tým, že toto rozhodnutie vydal generálny

riaditeľ s cieľom optimalizácie a zefektívnenia činnosti štátneho podniku Lesy SR z dôvodu zhoršujúcich sa ekonomických výsledkov štátneho podniku. Na zabezpečenie konkurencieschopnosti, zefektívnenia práce a dosahovania lepších ekonomických ukazovateľov generálny riaditeľ sústavne prijíma opatrenia, ktoré tento cieľ sledujú a naplňajú, a preto rozhodnutie o organizačných zmenách a následná výpoveď žalovanému by mala byť v tomto kontexte posudzovaná ako určité a ničím neštandardné konanie, ktoré sa spravidla vyskytuje vo vyššej intenzite v časoch zhoršujúcich sa ekonomických pomeroch podnikateľských subjektov, ako i v časoch, keď nový manažment začne naplňovať svoje predstavy o vedení spoločnosti. Toto právo je vyjadrené v článku 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého má zamestnávateľ právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom množstve a štruktúre. V uvedenej súvislosti poukázal žalovaný vo vyjadrení k žalobe na znenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a tiež na znenie § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce s tým, že žalovaný v danej veci uskutočnil dňa 22.04.2020 ponukové konanie, na ktorom žalobcovi oznámil, že mu nevie ponúknuť inú vhodnú prácu a nemá možnosť ho ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce - Námestie SNP 8, Banská Bystrica. Z dôvodu právnej istoty, ak by v budúcnosti vznikol spor, či si žalovaný predmetnú povinnosť splnil, vyhotovil o tom písomný doklad, ktorý žalobca podpísal a zobral na vedomie. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe poukázal aj na znenie § 74 Zákonníka práce s tým, že v danej veci požiadal listom zo dňa 21.04.2020 predsedu ZV OZ DLV (drevo, lesy, voda) o prerokovanie výpovede žalobcu z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a v súlade s článkom 5 písm. b) kolektívnej zmluvy na rok 2020. V ten istý deň základná organizácia odborového zväzku DLV (drevo, lesy, voda) výpoveď žalobcu z pracovného pomeru prerokovala a listom zo dňa 21.04.2020 túto skutočnosť žalovanému oznámila. K forme prerokovania výpovede žalovaný uviedol, že Zákonník práce upravuje z pohľadu formálnych náležitostí len žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie výpovede, pričom vyžaduje písomnú formu; samotné prerokovanie výpovede môže byť uskutočnené formou osobného prerokovania alebo formou písomnou - v tejto veci prebehlo prerokovanie písomnou formou. Žalovaný poukázal tiež na znenie § 38 ods. 1 a ods. 4 Zákonníka práce s tým, že v danej veci začal žalovaný proces doručovania výpovede dňa 22.04.2020 osobne v zamestnaní. Na tomto stretnutí sa otvorila a riešila otázka skončenia pracovného pomeru žalobcu so žalovaným dohodou podľa § 60 Zákonníka práce z toho istého dôvodu, pričom žalobca požiadal žalovaného o danie času na rozmyslenie, či nedôjde z jeho strany ku skončeniu pracovného pomeru dohodou. Ďalej žalobca požiadal o nedoručenie výpovede, ale len o prevzatie fotokópie a tejto žiadosti žalovaný vyhovel. V danom kontexte udalostí sa toto stretnutie považovalo za informovanie žalobcu a) že žalovaný (zamestnávateľ) nemá pre žalobcu vhodné pracovné miesto, b) že mu ide doručiť výpoveď, c) že výpoveď bola prevzatá po uplynutí času na rozmyslenie daného žalovaným žalobcovi. Žalobca telefonicky žalovanému oznámil, že dňa 04.05.2020 bude žalovaného informovať ako bude pracovný pomer ukončený. Na tomto stretnutí žalobca uviedol, že so skončením pracovného pomeru dohodou nesúhlasí. Vzhľadom na to, že žalobcovi bolo oznámené, že nedošlo ku zmene pokiaľ ide o voľné pracovné miesta v mieste výkonu práce žalobcu a z dôvodu nesprávneho uvedenia výšky odstupného vo výpovedi zo dňa 22.04.2020, vyplývajúcej z kolektívnej zmluvy, žalovaný vyhotovil výpoveď, kde tento nedostatok odstránil a pre rozlíšenie ju označil dátumom vyhotovenia 04.05.2020, kedy sa dokončil proces doručovania výpovede. Z uvedeného podľa názoru žalovaného vyplýva, že všetky hmotnoprávne podmienky, ktoré platné právo pre výpoveď ako jednostranný právny úkon predpisuje boli splnené, pretože a) došlo k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov žalovaného podľa § 74 Zákonníka práce, b) došlo k ponukovému konaniu podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, c) na strane žalovaného vznikol z dôvodu uskutočnenia racionalizačných opatrení - zrušenie pracovných miest- výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, d) došlo k písomnému vyhotoveniu výpovede podľa § 60 ods. 1 Zákonníka práce a k jej doručeniu žalobcovi podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce. Pokiaľ žalobca v žalobe uvádzal, že bol ustanovený do funkcie VORŠ - obchodný dozor, žalovaný uviedol, že toto tvrdenie je síce pravdivé, ale pre posúdenie výpovede právne irelevantné, pretože dohodou zo dňa 27.02.2020 došlo k zmene pracovnej zmluvy tak, že dňom 01.03.2020 bol žalobca ustanovený do funkcie VORŠ - spracovanie kalamity a výpoveď, ako aj zrušenie pracovného miesta vo vzťahu k žalobcovi sa týkali tejto typovej funkcie. Pokiaľ žalobca poukazoval na interné výberové konania na obsadenie pracovných miest na OZ Rimavská Sobota a OZ Slovenská Ľupča, žalovaný k tomu uviedol, že týchto sa žalobca v prípade záujmu na výkon iného druhu práce a v inom mieste výkonu práce, aké mal v pracovnej zmluve dohodnuté so zamestnávateľom, mohol zúčastniť a bolo len na jeho slobodnom rozhodnutí, či sa tohto interného výberu zúčastní alebo nie, avšak podľa žalovaného treba poukázať na to, že sa jednalo o druh práce diametrálne odlišnej od práce, ktorú žalobca vykonával. Pokiaľ žalobca poukazoval na rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.03.2011 sp. zn. 3MCdo/14/2010, tak uvedený rozsudok NS SR rieši inú právnu otázku. Pokiaľ žalobca v žalobe argumentoval tým, že na žalovaného sa vzťahuje zákon č.

552/2003 Z. z. a vyslovil právny názor, že žalovaný mu mal ponúknuť voľné pracovné miesto, na ktoré žalobca spĺňal kvalifikačné predpoklady aj mimo miesta výkonu práce, žalovaný vo vyjadrení k žalobe uviedol, že s týmto právnym názorom žalobcu nesúhlasí, pričom poukázal na komentár k Zákonníku práce z roku 2017, autorka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc. a na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 25.08.2017 sp. zn. 8Cdo/133/2016, publikované v Zbierke stanovísk NS a rozhodnutí súdov SR č. 2/2018 pod R 18 a uviedol, že z právnej vety tohto súdneho rozhodnutia vyplýva odpoveď na otázku, či je ponuková povinnosť zamestnávateľa splnená tým, že zamestnávateľ nemá možnosť ďalej zamestnávať zamestnanca v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, resp. odpoveď na otázku, či je možné z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce vyvodiť povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré je mimo dohodnutého miesta výkonu práce.

1.4 Okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že uznesením zo dňa 13.01.2021 sp. zn. 10Cpr/7/2020-160, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 14.01.2021, pripustil zmenu žaloby v nasledovnom znení:

„Súd určuje, že výpoveď daná žalobcovi dňa 04.05.2020 je neplatná.

Žalovaný je povinný zaplatiť k rukám žalobcu náhradu mzdy za nasledujúce mesiace takto:

- júl 2020 sumu 1.277,- Eur s 5 % úrokom z omeškania od 22.07.2020 do zaplataenia,
- august 2020 sumu 1.277,- Eur s 5 % úrokom z omeškania od 22.08.2020 do zaplataenia,
- september 2020 sumu 1.277,- Eur s 5 % úrokom z omeškania od 22.09.2020 do zaplataenia,
- október 2020 sumu 1.277,- Eur s 5 % úrokom z omeškania od 22.10.2020 do zaplataenia,
- november 2020 sumu 1.277,- Eur s 5 % úrokom z omeškania od 22.11.2020 do zaplataenia,
- december 2020 sumu 1.277,- Eur s 5 % úrokom z omeškania od 22.12.2020 do zaplataenia,
- január 2021 sumu 1.277,- Eur s 5 % úrokom z omeškania od 22.01.2021 do zaplataenia.

Prémia na rok 2020 vo výške 2.532,- Eur s 5 % úrokom z omeškania od 01.01.2021.

Žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi trovy konania, a to do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.“

1.5 Uznesením zo dňa 31.05.2021 sp. zn. 10Cpr/7/2020-235 okresný súd vylúčil nárok žalobcu na zaplataenie prémie za rok 2020 vo výške 2.532,- Eur s 5 % úrokom z omeškania od 01.01.2021 do zaplataenia na samostatné konanie.

1.6 Okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi, ktoré predložili strany sporu v priebehu konania a to pracovnou zmluvou (č.l.7), dohodou o zmene pracovných podmienok z (č.l.8), výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 22.04.2020 (č.l.8), oznámením o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 22.04.2020 (č.l.9), oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 29.05.2020 (č.l.9), oznámením žalobcu o trvaní na ďalšom zamestnávaní, odpoveďou zo dňa 17.06.2020 (č.l.10), obsadením voľného pracovného miesta zo dňa 28.04.2020 (č.l.11), obsadením voľného pracovného miesta zo dňa 26.05.2020 (č.l.11), rozhodnutím generálneho riaditeľa zo dňa 16.04.2020 (č.l.12), ponukou pracovného miesta (č.l.45), prerokovaním výpovede z pracovného pomeru zo dňa 21.04.2020 (č.l.46), prerokovaním výpovede z pracovného pomeru zo dňa 21.04.2020 (č.l.47), výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 04.05.2020 (č.l.49), dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 27.02.2020 (č.l.50), zoznamom pracovných miest a funkcií na generálnom riaditeľstve štátneho podniku Lesy SR Banská Bystrica k 01.05.2020 (č.l.51-54) a k 01.06.2020 (č.l.55-58), organizačným poriadkom platným od 28.06.2018 účinným od 01.07.2018 štátneho podniku Lesy SR (č.l.71-92), podielom spracovanej kalamity (č.l.110), zoznamom pracovných miest a funkcií na GR š. p. Lesy SR Banská Bystrica k 02.01.2018 (č.l.111-112) a k 01.06.2020 (č.l.113-114), prehľadom vybraných ukazovateľov hospodárskej činnosti (č.l.115), pracovnou náplňou J. V. S. (č.l.116), pracovnou náplňou J. J. M., W. (č. l. 117), rokovaním závodného výboru pozvánka zo dňa 21.04.2020 (č.l.119) vrátane prezenčnej listiny (č.l.120) a zápisnicou č.2 (č.l.121), zápisnicou z rokovania generálneho riaditeľstva štátneho podniku Lesy SR z 15.04.2020 (č.l.123-125), vrátane prezenčnej listiny (č.l.126), dôvodovou správou k zákonu č.113/2018 Z. z. (č.l.139-149), určením mzdových náležitostí na rok 2020 zo dňa 28.01.2020 (č.l.150), článkom Denníka N (č.l.151-154), výňatkom z internetovej stránky žalovaného (č.l.156), potvrdením o dočasnej PN žalobcu (č.l.170), dohodou o vykonaní práce zo dňa 04.05.2020 (č.l.185), registračnými listami FO pre Sociálnu poisťovňu (č.l.185-186), Dohodou o vykonaní práce zo dňa 12.05.2020 (č.l.186) a Dohodou o zmene

pracovnoprávneho vzťahu zo dňa 29.06.2020 (č.l.187), potvrdením o dočasnej PN žalobcu ukončenej k 30.04.2021, určením prémieových ukazovateľov na rok 2020 a ich vyhodnotením zo dňa 10.03.2020, vyhodnotením ukazovateľov za 1.polrok, resp. 2.polrok 2020, emailovou komunikáciou žalovaného zo dňa 28.05.2021, rozhodnutím generálneho riaditeľa žalovaného zo dňa 29.04.2020 č. RR-GR 2020/9.

1.7 Na základe vykonaných dôkazov okresný súd zistil tento skutkový stav: Z pracovnej zmluvy zo dňa 05.02.2018, Dohody o zmene pracovných podmienok uzatvorenej podľa § 54 Zákonníka práce dňa 26.09.2019 a Dohody o zmene pracovných podmienok uzatvorenej podľa § 54 Zákonníka dňa 27.02.2020 okresný súd okrem iného zistil, že uvedené právne úkony boli uzatvorené medzi Lesy Slovenskej republiky, š. p., generálne riaditeľstvo ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom s tým, že v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 05.02.2018 nastúpil žalobca (zamestnanec) do práce dňa 05.02.2018. Ako druh práce (funkcia) bolo pôvodne dojednané VOR-obchodný dozor s uvedením pracovnej náplne, ako miesto výkonu práce bolo dojednané Lesy SR, š. p., GR Banská Bystrica, Námestie SNP 8, Banská Bystrica. Ohľadne mzdových podmienok bolo uvedené, že sú dohodnuté v platnej kolektívnej zmluve. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú do 31.12.2018 so skúšobnou dobou 3 mesiace. V zmysle Dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 26.09.2019 sa zmluvné strany dohodli na zmene pracovných podmienok Pracovnej zmluvy zo dňa 05.02.2018 a Dohôd o zmene pracovných podmienok z 09.07.2018, 25.10.2018 a 29.03.2019 tak, že zamestnanec - žalobca bol dňom 01.10.2019 ustanovený do funkcie VORŠ-obchodný dozor s popisom pracovnej náplne a miestom výkonu práce: Lesy SR, š. p., generálne riaditeľstvo, Námestie SNP 8, Banská Bystrica. Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 27.02.2020 sa zmluvné strany pracovnej zmluvy dňa 05.02.2018 dohodli na zmene pracovných podmienok tak, že zamestnanec - žalobca sa dňom 01.03.2020 ustanovil do funkcie VORŠ-spracovanie kalamity s uvedením pracovnej náplne, s tým, že miesto výkonu práce zostalo nezmenené, rovnako ako ostatné časti pracovnej zmluvy.

1.8 Okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku poukázal na ust. § 11a ods. 1, § 61 ods. 1, 2, 3, 4, § 62 ods. 2, 3, 7, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2, § 74, § 77, § 79 ods. 1, § 237 ods. 2, § 223 ods. 1, § 226 ods. 1 a § 64 ods. 2 Zákonníka práce, ďalej na čl. 36 písm. b) Ústavy SR a uviedol, že vychádzajúc zo skutkových zistení a citovaných ustanovení právnych predpisov dospel k záveru, že žaloba žalobcu nie je dôvodná. Z dôkazov vykonaných v priebehu konania mal okresný súd za preukázané, že žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru bola podaná na súde v zákonnej lehote, keďže pracovný pomer žalobcu u žalovaného sa na základe výpovede z pracovného pomeru zo dňa 04.05.2020 skončil k 31.07.2020 a žaloba bola doručená okresnému súdu dňa 24.09.2020. Následne okresný súd skúmal, či boli splnené všetky hmotnoprávne a formálno-právne podmienky platnosti výpovede, tak ako ich vyžaduje Zákonník práce. Konštatoval, že medzi stranami sporu nebolo sporné, že dňa 04.05.2020 bola žalobcovi doručená výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 04.05.2020, ktorá mu bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti na základe organizačnej zmeny zamestnávateľa. Okresný súd mal z vykonaného dokazovania preukázané, že táto organizačná zmena bola prijatá rozhodnutím generálneho riaditeľa žalovaného zo dňa 16.04.2020 s účinnosťou od 01.05.2020, keď uvedeným rozhodnutím generálneho riaditeľa žalovaného došlo dňom 30.04.2020 k zrušeniu tam špecifikovaných pracovných miest v počte päť. Okrem iného došlo aj k zrušeniu jedného pracovného miesta na úseku výrobo-technickom, na odbore usmerňovania lesníckych činností, typová funkcia - spracovanie kalamity. Pritom mal okresný súd zároveň z Pracovnej zmluvy žalobcu zo dňa 05.02.2018 v znení Dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 27.02.2020 preukázané, že žalobca bol dňom 01.03.2020 ustanovený do funkcie VORŠ - spracovanie kalamity. Okresný súd mal z vykonaného dokazovania tiež za preukázané, že táto organizačná zmena bola následne uskutočnená, keď v zozname pracovných miest a funkcií na generálnom riaditeľstve štátneho podniku Lesy SR Banská Bystrica k 01.05.2020 už na úseku výrobo-technickom, na odbore usmerňovania lesníckych činností a poľovníctva nefigurovalo ako pracovné miesto VORŠ-spracovanie kalamity a žalobca bol uvedený na konci tohto zoznamu s poznámkou nezaradený od 01.05.2020. Pritom sa okresný súd poukazujúc na právnu teóriu ako i na ustálenú súdnu prax stotožnil s právnym názorom žalovaného, že rozhodnutie o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu, a preto súd nie je oprávnený skúmať jeho platnosť, resp. neplatnosť. Okresný súd mal ďalej za preukázané, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo žalovaným ako zamestnávateľom prijaté a následne aj zrealizované. Uviedol, že súd nie je oprávnený skúmať, či na zefektívnenie činnosti žalovaného mohla byť prijatá iná organizačná zmena ako zníženie počtu zamestnancov na príslušných odboroch, preto sa bližšie neoboznamoval s tým súvisiacimi dôkazmi a tieto dôkazy predkladané stranami sporu nevyhodnocoval, napríklad dôkazy týkajúce sa

percentuálneho podielu spracovanej kalamity na celkovej ťažbe v predchádzajúcich rokoch, resp. dôkazy týkajúce sa výsledných ukazovateľov hospodárskej činnosti žalovaného v predchádzajúcom období, keďže mal za to, že je na vedení toho ktorého zamestnávateľa, aby za účelom zefektívnenia svojej činnosti prijímal určité manažérske rozhodnutia s tým, že ak sa aj očakávaný výsledok týchto manažérskych rozhodnutí nedostaví, tak manažéri nesú za to svoju mieru zodpovednosti, avšak tieto skutočnosti sú právne irelevantné vo vzťahu k platnosti, resp. neplatnosti od toho sa odvíjajúcich výpovedí z pracovného pomeru daných žalovaným ako zamestnávateľom zamestnancom, ktorých sa predmetná organizačná zmena týkala a ktorí sa v dôsledku nej stali nadbytočnými. Okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku konštatoval, že uvedené rozhodnutie generálneho riaditeľa o organizačnej zmene vyhodnotil v celom kontexte vykonaných dôkazov v tom zmysle, či predmetné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nejaví znaky svojvôle, ktoré by mohli vykazovať znaky diskriminácie vo vzťahu ku konkrétnemu zamestnancovi, čo však v predmetnej veci na základe vykonaného dokazovania nezistil, keďže bolo preukázané, že žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu organizačnou zmenou zo dňa 16.04.2020 nezrušil len pracovné miesto žalobcu, ale zrušil aj ďalšie štyri pracovné miesta. Rovnako v tom istom mesiaci bola dňa 29.04.2020 žalovaným prijatá ďalšia organizačná zmena, ktorou došlo opätovne k zrušeniu ďalších pracovných miest. V nadväznosti na uvedené skutočnosti okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že jednoznačne platí, že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou musí existovať príčinná súvislosť, ktorú je súd povinný skúmať a ktorú je povinný preukázať zamestnávateľ. Keďže z predmetnej organizačnej zmeny jasne vyplýva, že došlo k zrušeniu konkrétneho pracovného miesta žalobcu, okresný súd považoval túto hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede za preukázanú. Konštatoval, že nakoľko žiadny iný zamestnanec žalovaného nemal totožný druh práce, resp. funkciu ako žalobca, tak zo strany žalovaného ako zamestnávateľa žalobcu nebol uskutočňovaný ani výber z viacerých nadbytočných zamestnancov, ktorí by prichádzali do úvahy, i keď aj takýto výber nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi a súd by ani správnosť takéhoto výberu nemohol preskúmať. V nadväznosti na uvedené okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku ďalej uviedol, že žalobca neplatnosť predmetnej výpovede primárne odôvodňoval tým, že žalovaný si nesplnil svoju zákonnú ponukovú povinnosť vo vzťahu k nemu, keď žalobca konkrétne odkazoval na to, že zo strany žalovaného mu nebolo ponúknuté voľné pracovné miesto - Referent správy lesných pozemkov a reprivatizácie na OZ Rimavská Sobota, resp. pracovné miesto - Referent správy a manažmentu majetku na OZ Slovenská Ľupča. V nadväznosti na uvedené okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že pokiaľ by aj prihliadol na fakt, že interné výberové konania na tieto pracovné miesta boli vyhlásené dňa 28.04.2020 a 26.05.2020 a pokiaľ by aj vychádzal z toho, že tieto pracovné miesta boli voľné už v čase, keď bola žalobcovi daná výpoveď, v plnom rozsahu sa stotožnil s obranou žalovaného, že na tieto pracovné miesta sa ponuková povinnosť žalovaného nevzťahovala, keďže tieto pracovné miesta neboli zhodné s miestom výkonu práce, ktoré mal žalobca dojednané v pracovnej zmluve. Okrem samotného znenia ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku okresný súd odcitoval, okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku poukázal aj na rozsudok Najvyššieho súdu SR, publikovaný pod č. R18 v Zbierke stanovísk NS a rozhodnutí súdov SR č. 2/2018, ktorého právna veta znie: „Z hľadiska splnenia tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce (v znení účinnom od 01.07.2003) je významné len to, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Z uvedeného ustanovenia nie je možné vyvodiť, že by bol zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré je mimo dohodnutého miesta výkonu práce“. V uvedenej súvislosti okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že nezistil žiadny dôvod, pre ktorý by sa mal odkloniť od tohto právneho názoru, a to ani s poukazom na dôvod, na ktorý odkazoval žalobca, t. j. fakt, že žalovaný je štátnym podnikom, a preto by sa na žalobcu nemali aplikovať závery vyplývajúce z tohto súdneho rozhodnutia a ponuková povinnosť zamestnávateľa by mala byť chápaná v širšom zmysle. Keďže okresný súd dospel k názoru, že na tieto pracovné miesta sa ponuková povinnosť žalovaného nevzťahovala, zamietol návrhy žalobcu na doplnenie dokazovania výsluchom svedkov J. V., T. OZ B., J. Q. X., Y. a J. M., T., pretože mal za to, že bez ohľadu na to, aké by boli výsledky tohto dokazovania, nemohlo by to ovplyvniť rozhodnutie súdu v súdnej veci vo vzťahu k platnosti, či neplatnosti predmetnej výpovede, pretože tvrdenie žalobcu o tom, že mu bolo vopred naznačené, že nebude úspešný vo výberovom konaní v prípade, ak by sa aj na tieto voľné pracovné miesta do výberového konania prihlásil, nebolo otázkou, ktorú by bolo možné v tomto súdnom konaní vzhľadom na predmet sporu riešiť. Pokiaľ by sa žalobca prihlásil do niektorého z týchto interných výberových konaní a nebol by úspešný, potom by to mohol hoci aj podaním žaloby riešiť v tom zmysle, či nedošlo z nejakého konkrétneho dôvodu k prípadnej diskriminácii zo strany žalovaného

voči žalobcovi, bez toho táto skutočnosť nemala súvis s predmetom tohto súdneho sporu, v ktorom sa žalobca domáhal určenia neplatnosti výpovede. Zároveň okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že z vykonaného dokazovania nemal preukázané, že by v rozhodnom čase, t. j. v čase, kedy bola žalobcovi daná výpoveď, existovalo akékoľvek iné voľné pracovné miesto, ktoré by zodpovedalo definícii v zmysle ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, predovšetkým v rámci štruktúry žalovaného na generálnom riaditeľstve tak, aby to korešpondovalo s miestom výkonu práce dojednaným v pracovnej zmluve žalobcu v zmysle Dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 27.02.2020, t. j. Lesy SR, š. p., generálne riaditeľstvo, Námestie SNP 8, Banská Bystrica.

1.9 V nadväznosti na uvedené okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že pokiaľ žalobca poukazoval na to, že ponuková povinnosť zo strany žalovaného nebola splnená aj z toho dôvodu, že tento uzavrel v máji 2020 dve dohody o vykonaní práce s inými subjektami, konkrétne dňa 04.05.2020 a dňa 12.05.2020, okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že sa stotožnil s právnym názorom žalovaného, že dohody o vykonaní práce nezakladajú pracovný pomer tak, ako to výslovne vyplýva aj z vyššie citovaného znenia ust. § 223 ods. 1 Zákonníka práce, pričom tieto sú uzatvárané v prípade, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená nejakým výsledkom, zároveň rozsah tejto práce nemôže prekročiť v kalendárnom roku 350 hodín, pričom dohoda o vykonaní práce môže byť uzatvorená najviac na obdobie 12 mesiacov. Tak tomu bolo aj v oboch dotknutých prípadoch, jednak čo sa týka dojednanej pracovnej úlohy, rozsahu práce v hodinách, ako i časového obdobia, na ktoré boli dohody uzavreté. Dohodou o vykonaní práce nemôže byť nahradená forma ďalšieho zamestnávania v pracovnom pomere, čo je podstatou tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa s tým, že ani po formálnej stránke by uzavretím dohody o vykonaní práce nemohlo dôjsť k dohode o zmene pracovnej zmluvy. Taktiež v konaní nebolo podľa okresného súdu na základe vykonaného dokazovania preukázané, že by účelom uzatvárania týchto dohôd o vykonaní práce bolo obchádzanie zákona v tom zmysle, že by vo vzťahu k dojednanej pracovnej úlohe v predmetných dohodách o vykonaní práce bolo možné vytvoriť stále pracovné miesto, ktoré by bolo možné žalobcovi na základe toho ponúknuť. Rovnako tak okresný súd na základe vykonaného dokazovania nezistil, že by následne bolo žalovaným vytvorené pracovné miesto, ktoré by náplňou práce zodpovedalo pracovnému miestu žalobcu, pričom na súdom položenú otázku súdu odpovedal žalovaný na pojednávaní tak, že „doteraz takéto pracovné miesto opätovne vytvorené nebolo“, teda v konaní nebolo preukázané, že by bola porušená povinnosť žalovaného ako zamestnávateľa žalobcu v zmysle citovaného ust. § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Pokiaľ žalobca na pojednávaní konanom na súde prvej inštancie tvrdil, že dve osoby, s ktorými boli pôvodne uzavreté predmetné dohody o vykonaní práce, boli následne vymenované na pozíciu obchodného riaditeľa, resp. výrobného riaditeľa a právna zástupkyňa žalobcu uvádzala, že predmetné osoby v súčasnosti pracujú na generálnom riaditeľstve žalovaného na základe pracovných zmlúv s tým, že sa má jednať o miesto na odbore logistiky a marketingu a na odbore kontroly cien a financií, tak takéto tvrdenia sú podľa okresného súdu tiež vo vzťahu k povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa nevytvoriť pôvodne zrušené pracovné miesto žalobcu právne irelevantné, pretože zamestnávateľ môže v budúcnosti vytvárať nové pracovné miesta, pričom z toho ako boli tieto pracovné miesta žalobcom, resp. jeho právnou zástupkyňou definované, nevyplývalo, že by mali zodpovedať charakteru pracovného miesta a pracovnej náplni, ktorú pôvodne na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 05. 02. 2018 v znení Dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 26.09.2019 vykonával žalobca. Okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku ďalej uviedol, že nemohol zohľadniť ani tvrdenie žalobcu, že osoby, s ktorými žalovaný uzatvoril predmetné dohody o vykonaní práce, mali mať údajne náplň práce zhodnú s pracovnou náplňou žalobcu na odbore obchodného dozoru s tým, že ak by následne bol odbor obchodného dozoru zrušený, bol by označený ako odbor obchodu a marketingu, pretože v čase, keď bola žalobcovi žalovaným daná výpoveď z pracovného pomeru, žalobca pracoval na inom odbore, resp. na inom úseku, vo funkcii VORŠ - spracovanie kalamity. Vzhľadom na tieto skutočnosti okresný súd nepovažoval za potrebné doplniť dokazovanie predložením neanonymizovaných dohôd o vykonaní práce, vrátane ich registrácie v Sociálnej poisťovni, a preto tento návrh žalobcu na vykonanie dokazovania zmietol.

1.10 Pokiaľ žalobca namietal neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou aj z toho dôvodu, že táto výpoveď nebola podľa jeho názoru vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov žalovaného, okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že z vykonaného dokazovania mal jednoznačne preukázané, že žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu formou písomnej žiadosti zo dňa 21.04.2020 požiadal zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovede žalobcu s tým, že táto žiadosť bola zástupcami zamestnancov žalovaného prevzatá na prerokovanie v ten istý deň, t. j. 21.04.2020 a zároveň v ten istý deň k prerokovaniu výpovede na zasadnutí zástupcov zamestnancov žalovaného

došlo. Pokiaľ žalobca spochybňoval, či vôbec k prerokovaniu jeho výpovede zástupcami zamestnancov žalovaného došlo, resp. akým spôsobom k nemu došlo a či to bolo v súlade so Stanovami tejto odborovej organizácie, okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku poukázal na citované ust. § 74 Zákonníka práce, v zmysle ktorého na to, aby bola výpoveď s ohľadom na túto hmotnoprávnu podmienku platnosti platná, postačí, aby žalovaný požiadal zástupcov zamestnancov o jej prerokovanie a v prípade, ak by nedošlo k tomuto prerokovaniu v tam stanovených lehotách, platí to, že k prerokovaniu došlo. Nad rámec tohto ustanovenia mal okresný súd z vykonaného dokazovania preukázať, že výpoveď žalobcu bola riadne zástupcami zamestnancov žalovaného prerokovaná tak, ako to vyplýva zo zápisnice č. 2 zo dňa 21.04.2020 zo zasadania ZV ZO OZ DLV pri Lesy SR, š. p., generálne riaditeľstvo, vrátane pozvánky a prezenčnej listiny z tohto zasadnutia. Na doplnenie okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že pokiaľ žalobca namietal aj to, že zo strany žalovaného nedošlo k riadnemu prerokovaniu predmetnej organizačnej zmeny v zmysle § 237 Zákonníka práce, v dôsledku ktorej organizačnej zmeny sa okrem iných zamestnancov žalovaného aj žalobca stal nadbytočným a bola mu daná výpoveď z pracovného pomeru, tak trvá na tom, že prerokovanie organizačnej zmeny v zmysle ustanovenia § 237 Zákonníka práce nemôže mať priamy dosah na platnosť či neplatnosť výpovede z pracovného pomeru, pričom zdôraznil, že na základe vykonaného dokazovania mal predovšetkým jednoznačne za preukázané, že k takémuto prerokovaniu riadnym a zákonným spôsobom došlo tak, ako to vyplýva zo zápisnice z rokovania generálneho riaditeľa Lesy SR, š. p. so zástupcami ZV ZO OZ DLV pri Lesy SR, š. p., generálne riaditeľstvo dňa 15.04.2020. Vzhľadom na uvedené okresný súd nepovažoval za potrebné vykonať dokazovanie výsluchom svedka J., keďže všetky skutočnosti potrebné na rozhodnutie mal z doposiaľ vykonaného dokazovania preukázané. V závere odôvodnenia odvolaním napadnutého rozsudku okresný súd uviedol, že s poukazom na všetky vyššie uvedené skutočnosti ustálil, že v konaní nebolo preukázané, že by niektorá z hmotnoprávnych podmienok, ktoré sú vyžadované pre platnosť výpovede, nebola splnená. Naopak, v konaní bolo preukázané, že došlo k písomnému vyhotoveniu výpovede, ktorá zodpovedá požiadavkám uvedeným v § 61 ods. 2 Zákonníka práce, výpoveď bola žalobcovi riadne doručená, zároveň bola daná z jedného zo zákonných dôvodov, konkrétne v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a tiež bolo preukázané, že došlo k prerokovaniu výpovede zástupcami zamestnancov žalovaného podľa § 74 Zákonníka práce a tiež k splneniu ponukovej povinnosti žalovaného vo vzťahu k žalobcovi v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, v dôsledku čoho okresný súd žalobu v celom rozsahu zamietol, keďže nezistil žiadny dôvod, pre ktorý by mala byť výpoveď zo dňa 04.05.2020 daná žalovaným žalobcovi neplatná. Na základe uvedeného zistenia okresný súd následne bližšie nepreskúmaval dôvodnosť uplatneného nároku žalobcu na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, čo do základu, resp. výšky, keďže by to bolo v rozpore so zásadou hospodárnosti konania a toto by prichádzalo do úvahy len v tom prípade, ak by súd došiel k záveru, že predmetná výpoveď je neplatná, a teda žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ ide o nárok na zaplatenie prémie za rok 2020, okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že tento nárok uznesením zo dňa 31.05.2021 vylúčil na samostatné konanie, keďže dospel k záveru, že sa nejedná o nárok v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, teda o nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, ale jedná sa o bežný mzdový nárok zamestnanca voči zamestnávateľovi v zmysle § 118 a nasl. Zákonníka práce s tým, že o tomto nároku žalobcu bude súd rozhodovať v samostatnom konaní.

2. Proti predmetnému rozsudku súdu prvej inštancie sa žalobca odvolal a v odvolaní uviedol, že proti rozsudku súdu prvej inštancie podáva odvolanie, ktoré odôvodňuje najmä tým, že súd prvej inštancie mu nesprávnym procesným postupom znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 365 ods. 1 písm. b) CSP), ďalej tým, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. d) CSP), tým že súd prvej inštancie nevykonával navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 365 ods. 1 písm. e) CSP), tým že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f) CSP) a tým, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h) CSP). Žalobca v odvolaní ďalej uviedol, že namietal tiež ten procesný postup súdu prvej inštancie, ktorým súd prvej inštancie v rozpore s ust. § 320 CSP a ust. § 319 CSP žalovanému ako zamestnávateľovi žalobcu umožnil predkladať súdu dôkazy v nadväznosti na písomné vyjadrenia žalobcu v konaní, napr. na pojednávaní konanom na súde prvej inštancie dňa 31.05.2021, kedy žalovaný predložil súdu prvej inštancie krátkou cestou listinné dôkazy, s ktorými sa mal žalobca možnosť oboznámiť len počas pojednávania a tiež nevykonanie dokazovania na zistenie zamestnancov žalovaného z hľadiska

personálneho obsadenia podľa dohôd o vykonaní práce uzavretých dňa 05.05.2020 a dňa 13.05.2020. Žalobca v odvolaní zdôraznil, že predstavuje tzv. slabšiu stranu sporu, nakoľko ide o individuálny pracovnoprávny spor. „Výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 04.05.2020 je neplatná, pretože žalovaný mu ako zamestnávateľ v rozpore s ust. § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce neponúkol voľné pracovné miesta, pričom v zmysle príkazu svojho štatutárneho orgánu zabránil žalobcovi uchádzať sa o ne“. Žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu konal v rozpore s ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď vytvoril dve pracovné miesta tak, že „novým zamestnancom ponúkol dohody o vykonaní práce, ktoré po vyčerpaní zákonom obmedzeného ročného počtu hodín zmenil na trvalý pracovný pomer“. Žalovaný ďalej v rozpore s ust. § 237 ods. 1, 2 písm. a) Zákonníka práce a ust. § 232 ods. 3 Zákonníka práce neprerokoval výpoveď danú žalobcovi s príslušnou odborovou organizáciou. Pokiaľ ide o neplatnosť predmetnej výpovede v dôsledku nedodržania ponukovej povinnosti zamestnávateľa, žalobca v odvolaní uviedol, že súd prvej inštancie v súvislosti so splnením ponukovej povinnosti žalovaného v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, publikované v Zbierke stanovísk NS a rozhodnutí súdov SR č. 2/2018 pod R 18, ktorého právna veta znie: „Z hľadiska splnenia tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce (v znení od 01.07.2003) je významné len to, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Z uvedeného ustanovenia nie je možné vyvodiť, že by zamestnávateľ bol povinný ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré je mimo dohodnutého miesta výkonu práce“ a v nadväznosti na toto rozhodnutie NS SR uviedol, že nezistil žiadny dôvod, pre ktorý by sa mal odkloniť od tohto právneho názoru, a to ani vzhľadom na skutočnosť uvádzanú žalobcom, že žalovaný je štátnym podnikom, a preto by mala byť jeho ponuková povinnosť chápaná v širšom zmysle, pričom nezohľadnil judikatúru uvádzanú žalobcom, najmä uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/161/2017, podľa ktorého: „Rozhodujúcou pri ponukovej povinnosti je skutočnosť, či sa daná pracovná pozícia nachádza v organizačnej štruktúre zamestnávateľa, pričom musí byť uvedená ako neobsadená. Za obsadenú sa považuje pracovná pozícia, na ktorú zamestnanec podpísal pracovnú zmluvu.“ V uvedenej súvislosti žalobca v odvolaní uviedol, že štátny podnik Lesy Slovenskej republiky má usporiadanú organizačnú štruktúru formou 3-stupňového riadenia, ktoré sa definuje organizačnými jednotkami v rámci štátneho podniku. Prvý stupeň riadenia tvoria lesné správy, iné správy alebo strediská, druhý stupeň riadenia tvoria odštepne závody vytvárané v rámci podniku, tretí stupeň riadenia tvorí ústredie štátneho podniku. Podľa názoru žalobcu, ponuková povinnosť žalovaného ako štátneho podniku by mala byť chápaná v širšom slova zmysle, pretože je nesporné, že do organizačnej štruktúry žalovaného patria aj odštepne závody vytvorené v rámci podniku, a preto si žalovaný nesplnil podľa žalobcu svoju ponukovú povinnosť vyplývajúcu mu zo Zákonníka práce, keď neponúkol žalobcovi voľné pracovné pozície nachádzajúce sa v jeho organizačnej štruktúre v rôznych stupňoch riadenia. V uvedenej súvislosti žalobca súdu prvej inštancie v odvolaní vytkol, že sa s právnym názorom Najvyššieho súdu SR obsiahnutým v uznesení NS SR sp. zn. 4Cdo/161/2017 v odôvodnení svojho rozsudku vôbec nevyšporiadal.

2.1 Žalobca súdu prvej inštancie v odvolaní ďalej vytkol, že zamietol návrhy na doplnenie dokazovania výsluchom svedkov J., keďže sa domnieval, že bez ohľadu na to, aké by boli výsledky tohto dokazovania, nemohlo by to ovplyvniť rozhodnutie súdu v súdnej veci vo vzťahu k platnosti, či neplatnosti predmetnej výpovede. Žalobca v odvolaní uviedol, že sa nestotožňuje s uvedeným názorom súdu prvej inštancie a domnieva sa, že nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov prispelo k nesprávnym skutkovým zisteniam a v konečnom dôsledku aj k vecne nesprávnemu rozhodnutiu, pričom podľa žalobcu nič nebránilo tomu, aby bol tento z hľadiska hospodárnosti konania nenáročný dôkaz výsluchom svedkov vykonaný. Uvedené podľa žalobcu podporuje aj ustálený právny názor publikovaný v komentári ku § 63 Zákonníka práce, kde je uvedené, že „pre aplikačnú prax je problematickým výklad samotného pojmu premiestnenie, ktoré by sa nemalo spájať len so zmenou sídla zamestnávateľa alebo miesta podnikania, ktorá zmena nemusí mať vždy za následok aj premiestnenie podnikania alebo prevádzky iných činností na iné miesto. O premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti ide vtedy, ak zamestnávateľ pokračuje vo svojej činnosti, pri ktorej zamestnáva zamestnancov na inom mieste.“ V nadväznosti na uvedené žalobca v odvolaní ďalej uviedol, že súd prvej inštancie zamietol tiež návrhy žalobcu na vykonanie dokazovania predložením neanonymizovaných dohôd o vykonaní práce, vrátane ich registrácie v Sociálnej poisťovni s odôvodnením, že „nemohol prihliadnuť k tvrdeniam žalobcu, že osoby, ktoré uzavreli predmetné dohody o vykonaní práce, mali mať údajne náplň práce zhodnú ako žalobca na odbore obchodného dozoru a že pokiaľ bol odbor obchodného dozoru zrušený, bol následne tento odbor označený ako odbor obchodu a marketingu“. Predloženie neanonymizovaných dohôd o vykonaní práce mohlo podľa žalobcu vyvrátiť pochybnosti, resp. preukázať, že žalovaný sa takýmto konaním snažil obísť

zákon, keď namiesto pracovných zmlúv uzatvoril dohody o vykonaní práce a zároveň bližšie ozrejmiť, prečo žalovaný nepovažuje tzv. dohodárov za zamestnancov s poukazom na zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

2.2 Vo vzťahu k neplatnosti skončenia pracovného pomeru nedodržaním podmienky prerokovania výpovede zákonným spôsobom s odborovou organizáciou, žalobca v odvolaní uviedol, že pokiaľ ide o prerokovanie výpovede danej žalovaným žalobcovi s odborovou organizáciou, súd prvej inštancie v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku dospel k záveru, že z vykonaného dokazovania mal za preukázané, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi bola riadne zo strany zástupcov zamestnancov žalovaného prerokovaná tak, ako to vyplýva aj zo zápisnice č. 2 zo dňa 21.04.2020 zo zasadnutia ZV OZ pri Lesy SR, štátny podnik, generálne riaditeľstvo, vrátane pozvánky a prezenčnej listiny z tohto zasadnutia. Súd prvej inštancie podľa žalobcu zjavne opomenul skutočnosť namietanú žalobcom, resp. ju vôbec nevzal do úvahy, a to že na rokovaní odborového orgánu, ktoré sa uskutočnilo dňa 21.04.2020 boli prítomní len členovia ZV OZ pri Lesy SR, š. p., pričom v štatúte žalovaného nie je prijatá žiadna možnosť hlasovania online a ani zo zápisnice č. 2 zo dňa 21.04.2020 nevyplýva, že si tento spôsob hlasovania členovia ZV OZ pri Lesy SR, š. p. odsúhlasili. Z uvedeného teda jasne podľa žalobcu vyplýva, že k prerokovaniu výpovede žalobcu nemohlo dôjsť zákonným spôsobom. Pokiaľ ide o neplatnosť skončenia pracovného pomeru nedodržaním podmienky prerokovania výpovede danej žalovaným žalobcovi príslušnou odborovou organizáciou, žalobca v odvolaní ešte poukázal na ust. § 74 Zákonníka práce, na rozhodnutie NS SR sp. zn. 4 Cdo 160/2012 zo dňa 30. 10. 2012 a tiež na ust. § 232 ods. 1,2 a 3 Zákonníka práce a uviedol, že v zmysle § 232 ods. 3 Zákonníka práce vystupuje v prípade, že u zamestnávateľa pôsobí popri sebe viacero odborových organizácií, v pracovnoprávných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, čo je prípad žalobcu, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov, ak zamestnanec neurčí inak. V uvedenej súvislosti žalobca v odvolaní uviedol, že keďže nebol odborovo organizovaný a neurčil inak, jeho výpoveď mala byť prerokovaná s odborovou organizáciou pôsobiacou u žalovaného, ktoré mala v rozhodujúcom období najväčší počet členov a najväčšou organizáciou podľa počtu členov odborovej organizácie je OZ LT Banská Bystrica, ktorá mala v roku 2019 - 237 členov. Keďže žalovaný neprerokoval výpoveď s uvedenou odborovou organizáciou, výpoveď z pracovného pomeru žalobcu je podľa žalobcu neplatná. V závere odvolania žalobca uviedol, že navrhuje, aby odvolací súd odvolaním napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

3. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že odvolanie žalobcu a v ňom uvedené právne závery považuje za nesprávne, pričom s väčšinou odvolacích dôvodov sa súd prvej inštancie v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku riadne a presvedčivo vysporiadal uvedením myšlienkových a logických úvah, na ktorých založil v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uvedený právny záver, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi je platná. Vo vzťahu k nedodržaniu ponukovej povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa žalobcu, žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že súd prvej inštancie poskytol žalobcovi jasné, určité a rozsiahle vysvetlenie ponukovej povinnosti, ktorá vychádza zo súdnej praxe a najmä z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, ktoré bolo publikované v Zbierke stanovísk NS a rozhodnutí súdov SR č. 2/2018 pod R 18. V uvedenom rozhodnutí NS SR poukázal aj na právne názory vyslovené v rozhodnutí najvyššieho súdu publikovanom pod R 51/1975, ako aj na rozhodnutie NS ČR vydané v konaní sp. zn. 21Cdo 2521/2000. V uvedenej súvislosti žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že znakom právneho štátu je aj princíp právnej istoty, ktorý je vyjadrený v článku 2 ods. 2 Základných princípov CSP nasledovne: „Právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít, ak takej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo. Uviedol, že Najvyšší súd viackrát vo svojich rozhodnutiach uviedol, že ustálená prax najvyššieho súdu je vyjadrená predovšetkým v rozhodnutiach alebo stanoviskách najvyššieho súdu, ktoré sú publikované v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Pokiaľ žalobca v odvolaní poukázal na uznesenie NS SR sp. zn. 4Cdo/161/2017 a v ňom vyslovené právne závery o organizačnej štruktúre, žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že v uvedenom uznesení sa NS SR vôbec nezaoberal ponukovou povinnosťou z hľadiska miesta výkonu práce, ale riešil úplne inú právnu otázku, a to právnu otázku týkajúcu sa štátnozamestnaneckých miest z toho hľadiska, kedy tieto štátnozamestnanecké miesta možno považovať vzhľadom na materské dovolenky za obsadené. V uvedenej súvislosti žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že uvedené uznesenie NS SR nebolo publikované v Zbierke stanovísk NS SR a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Zdôraznil,

že žalovaný je štátnym podnikom, ktorý má postavenie ako každý iný zamestnávateľ vykonávajúci podnikateľskú činnosť, a preto s prihliadnutím na existujúce právne normy a princíp právnej istoty nemožno určovať práva a povinnosti nad rámec zákona. Pokiaľ žalovaný v odvolaní namietal, že súd prvej inštancie zamietol návrh žalobcu na vykonanie dokazovania výsluchom svedkov J.. V., J.. X. a J.. M., žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že sa stotožňuje s názorom súdu prvej inštancie, že výsledky tohto dokazovania by nemohli ovplyvniť rozhodnutie súdu. Interné výberové konanie organizačná zložka žalovaného OZ Slovenská Ľupča vypísala až po uskutočnení ponukovej povinnosti a po doručení výpovede žalobcovi, pričom žalobca sa neprihlásil do tohto výberového konania. V uvedenej súvislosti žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že bývalý štatutárny zástupca žalovaného J.. M. nezakázal zamestnať žalobcu, pričom obsahom ústneho rozhovoru medzi T. bol: „zákaz vytvárať na odštepnom závode nové pracovné miesta (platil pre všetky OZ), keďže štátny podnik bol v ťažkej ekonomickej situácii a príkaz, že v prípade ak by sa v budúcnosti uvoľnilo niektoré existujúce pracovné miesto THZ, tak sa má postupovať podľa interných predpisov, tak že sa má zistiť, či žalobca je vhodným kandidátom na uvoľnené pracovné miesto THZ a či spĺňa kvalifikačné a odborné vedomosti pre to-ktoré miesto THZ“. Žiadny zákaz zamestnania žalobcu nebol riaditeľovi OZ Slovenská Ľupča daný. Pokiaľ žalobca v odvolaní v časti týkajúcej sa ponukovej povinnosti žalovaného súdu prvej inštancie vytkol, že zamietol jeho návrh na vykonanie dokazovania predložením neanonymizovaných dohôd o vykonaní práce, vrátane ich registrácie v Sociálnej poisťovni, žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že súdu prvej inštancie predložil anonymizované dohody, z ktorých možno zistiť všetky právne významné skutočnosti, najmä že dohody boli uzatvorené, v akom rozsahu a čo bolo predmetom pracovnej úlohy, „a preto vedomosť, či dohodu uzatvorili Jožko alebo Janko so zamestnávateľom nie je pre posúdenie ponukovej povinnosti žalovaného takou skutočnosťou, bez ktorej by sa nedala posúdiť platnosť výpovede žalobcu“. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu ďalej uviedol, že podľa § 185 ods. 1 CSP súd rozhodne, ktoré z navrhovaných dôkazov vykoná. Potom, čo súd prvej inštancie dospel k záveru, že vykonanie určitých dôkazov nemôže žiadnym spôsobom ovplyvniť správnosť posúdenia platnosti/neplatnosti predmetnej výpovede žalobcu, pretože z hľadiska hmotného práva a textu právnych noriem sú skutočnosti, ktoré sa mali nevykonaným dokazovaním podľa žalobcu preukázať právne irelevantné, tak vykonanie takýchto dôkazov by bolo v rozpore s princípom hospodárnosti konania (článok 8 Základných princípov CSP). V nadväznosti na uvedené žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že uzatvorením dohôd o vykonaní práce žiadnym spôsobom neobchádzal zákon. Ich predmetom nebola práca, ktorú mal žalobca v pracovnej náplni. Dohodou o vykonaní práce nevzniká pracovný pomer, ide o osobitný druh zmluvy, ktorý síce zakladá pracovnoprávny vzťah, ale pracovný záväzok má formu pracovnej úlohy a nie výkonu práce formou obsadzovania pracovného miesta. Vzhľadom na skutočnosť, že ponuková povinnosť žalovaného voči žalobcovi sa viaže na voľné pracovné miesto s miestom výkonu práce, ktoré mal žalobca dohodnuté v pracovnej zmluve, uzatvorením predmetných dohôd o vykonaní práce žalovaný neporušil vo vzťahu k žalobcovi ponukovú povinnosť. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu ďalej uviedol, že súdu prvej inštancie predložil dohody o vykonaní práce, pričom v nich anonymizoval identifikačné údaje tej-ktorej osoby, s ktorou bola dohoda uzatvorená a výšku odmeny. Žalovaný teda súdu prvej inštancie potvrdil uzatvorenie predmetných dohôd o vykonaní práce a poskytol mu všetky relevantné údaje pre posúdenie platnosti výpovede žalobcu, pričom samotné uzatvorenie dohôd o vykonaní práce nie je skutočnosťou, ktorá by zakladala neplatnosť výpovede.

3.1 Vo vzťahu k žalobcom tvrdenej neplatnosti skončenia pracovného pomeru nedodržaním podmienky prerokovania výpovede žalobcu zákonným spôsobom s odborovou organizáciou žalovaného, žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že súdu prvej inštancie poskytol listinné dôkazy, z ktorých jednoznačne vyplýva, že došlo k zákonnému prerokovaniu výpovede žalobcu, pričom žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu nevie ovplyvniť spôsob akým odborová organizácia dospeje k určitému záveru (hlasovanie online a pod.), pretože je to internou záležitosťou odborovej organizácie, ktorá nepodlieha právomoci (riadeniu) zamestnávateľa a je od neho nezávislá a samostatná ako samostatný subjekt práv a povinností. Štatút žalovaného sa na odborovú organizáciu a jej vnútornú organizáciu nevzťahuje, pretože odborová organizácia nie je organizačne začlenená do štátneho podniku. Rozhodnutia NS SR, na ktoré v odvolaní poukázal žalobca, riešia úplne iné skutkové prípady, pretože riešia právny stav z pohľadu skutkového stavu o dostatočnosti/nedostatočnosti poskytovaných informácií pre prerokovanie výpovedí. V rozhodnutí sp. zn. 4Cdo/160/2012 NS SR rieši všeobecne popísané skutky porušenia pracovnej disciplíny namiesto opisu konkrétnych skutkov a právne dôsledky z tohto všeobecného popisu skutkov porušenia pracovnej disciplíny vyplývajúce a v rozhodnutí sp. zn. 5Cdo/140/2010 NS SR rieši prerokovanie výpovede z hľadiska formy, z hľadiska práva odborovej organizácie na určité informácie a

z hľadiska času poskytnutého odborovej organizácii. Pokiaľ žalobca v odvolaní poukázal v odvolaní v súvislosti s neprerokovaním výpovede príslušnou odborovou organizáciou aj na rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 16CoPr/4/2017, konkrétne na odseky 8. a 27. jeho odôvodnenia, žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že v prípade ak by u žalovaného pôsobilo viaceré odborových organizácií, tak závery uvedeného rozsudku KS BB by boli na daný prípad aplikovateľné, ale keďže skutkový a právny stav je v danom prípade iný ako v prípade rozsudku KS BB sp. zn. 16CoPr/4/2017, tak jeho závery nemožno na daný prípad aplikovať. V uvedenej súvislosti žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu zdôraznil, že u neho pôsobí len jedna odborová organizácia, a to Odborový zväz drevo, lesy, voda, ktorej Stanovy predložil súdu prvej inštancie sám žalobca a poukázal na ust. § 230 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu poukázal tiež na ust. § 2 ods. 1 zákona č. 83/1990 Zb., podľa znenia ktorého „občania môžu zakladať spolky, spoločnosti, zväzy, hnutia, kluby a iné občianske združenia, ako aj odborové organizácie a združovať sa v nich“. Uviedol, že v zmysle ust. § 2 ods. 1 zákona č. 83/1990 Zb., odborová organizácia a organizácia zamestnávateľov sa stáva právnickou osobou dňom nasledujúcim po tom, keď príslušnému ministerstvu (§ 7 ods. 1) bol doručený návrh na jej evidenciu. V zmysle § 11a ods. 1 zákona č. 83/1990 Zb., štatutárny orgán združenia je povinný do 15 dní oznámiť ministerstvu zriadenie organizačnej jednotky združenia, ktorá koná vo svojom mene a zmenu údajov o organizačnej jednotke, ktorá koná vo svojom mene. Oznámenie o zriadení organizačnej jednotky združenia musí obsahovať názov, adresu sídla, identifikačné číslo organizácie, ak je pridelené, cieľ činnosti, meno, priezvisko, adresu trvalého pobytu, dátum narodenia a rodné číslo fyzickej osoby oprávnenej konať v mene organizačnej jednotky. Štatutárny orgán združenia je povinný do 15 dní oznámiť ministerstvu zánik organizačnej jednotky združenia a dôvod jej zániku. K oznámeniu podľa prvej vety a tretej vety musia byť pripojené dokumenty osvedčujúce skutočnosti pre zápis týchto údajov. Z vyššie uvedených právnych noriem podľa žalovaného vyplýva záver, že odborovou organizáciou podľa zákona č. 83/1990 Zb. ako aj podľa § 230 ods. 1 Zákonníka práce je subjekt - odborová organizácia, ktorá bola zaevidovaná na Ministerstve vnútra SR. V danej veci bola Ministerstvom vnútra SR zaevidovaná odborová organizácia vystupujúca pod názvom Odborový zväz drevo, lesy, voda. Za viaceré odborové organizácie nemožno preto považovať, ako sa mylne domnieva žalobca, základné organizácie pôsobiace pri jednotlivých odštepných závodoch, pretože sa stále jedná o tú istú odborovú organizáciu, ktorá sa v zmysle jej stanov hierarchicky člení na nižšie organizačné jednotky - časti, a to na základné organizácie, dielenské organizácie a odborové úseky (bližšie čl. 16 a 27 Stanov). Základné organizácie nemôžu právne existovať bez odborovej organizácie Odborový zväz drevo, lesy, voda, keďže sú len jej organizačnými jednotkami. Zápis údajov o organizačných jednotkách vykonáva Odborový zväz drevo, lesy, voda ako odborová organizácia evidovaná Ministerstvom vnútra SR. Základná organizácia OZ DLV pri Lesy SR, š. p., generálne riaditeľstvo a ani iné základné organizácie nevykonávajú žiadne zápisy v zákonom stanovenom registri a svoju subjektivitu odvodzujú len na základe stanov Odborového zväzu drevo, lesy, voda ako odborovej organizácie, čiže sú imanentnou súčasťou jednej odborovej organizácie, ktorá na základe a v medziach zákona si stanovami upravuje svoje vnútorné pomery. Vyššie uvedené skutočnosti vyplývajú aj z výpisu prístupného na stránke Ministerstva vnútra SR pre daný odborový zväz, v ktorom je uvedené: názor organizácie - Odborový zväz drevo, lesy, voda, právna forma: občianske združenie, odborová organizácia a organizácia zamestnávateľov, IČO: 00 177 831, sídlo Osadná 268/6, 831 03 Bratislava - Nové Mesto, registračné číslo: VVS/1-2200/90-32, registrový úrad MV SR, dátum vzniku 26.10.1990, štatutárny orgán JUDr. Vlasta Szabová Fedorková, PhD. od 23.09.2016, funkcia: predsedníčka, cieľ činnosti: odborárske združenie, organizačné jednotky - výpis pokračuje uvedením konkrétnych organizačných jednotiek, vrátane OZ DLV pri Lesy SR, š. p., generálne riaditeľstvo. V nadväznosti na uvedené žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu poukázal na to, že po zadaní vyhľadávania ZO OZ DLV pre generálne riaditeľstvo register informuje o nižšie uvedenom zápise, z ktorého jednoznačne vyplýva, že ZO OZ DLV sú z hľadiska právnej formy organizačnými jednotkami odborovej organizácie, vystupujúce pod názvom Odborový zväz drevo, lesy, voda ako občianskeho združenia - odborovej organizácie, názov: Základná organizácia OZ DLV pri Lesy SR, š. p., generálne riaditeľstvo, právna forma: organizačná jednotky, sídlo: Nám. SNP 8, 975 66 Banská Bystrica, IČO: 00 177 831 0073. Vo vzťahu k ust. § 232 Zákonníka práce žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že toto ustanovenie Zákonníka práce rieši pluralitu odborových organizácií, a preto jeho aplikácia by mala prichádzať do úvahy len vtedy, ak by u žalovaného pôsobili viaceré odborové organizácie registrované Ministerstvom vnútra SR, pričom u žalovaného pôsobí len jedna odborová organizácia registrovaná Ministerstvom vnútra SR pod názvom Odborový zväz drevo, lesy, voda. Skutočnosti

uvádzané žalobcom v bodoch 14 až 16 odvolania žalovaný označil v závere vyjadrenia k odvolaniu žalobcu za novoty v odvolacom konaní v zmysle § 366 CSP a uviedol, že je otázne, či na tieto novoty môže odvolací súd v odvolacom konaní prihliadať, keďže žalobca je od začiatku zastúpený advokátkou a mohol túto obranu použiť.

4. Vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného žalobca uviedol, že žalovaný nesprávne právne interpretuje prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany v nadväznosti na povinnosť žalovaného uviesť pravdivo skutkový stav a prípadne poprieť skutkové tvrdenia žalobcu tak, že nechce pripustiť dokazovanie vo veciach týkajúcich sa vlastnej činnosti. Žalobca vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného ďalej uviedol v akých konkrétnych otázkach „nedokáže žalovaný uniesť dôkazné bremeno a poprieť skutočnosti tvrdené žalobcom.“ Opakovane namietal postup súdu prvej inštancie, ktorým súd prvej inštancie umožnil sporovej strane na strane zamestnávateľa žalobcu (žalovanému) v rozpore s ust. § 320 CSP ako aj ust. § 319 CSP predkladať dôkazy v nadväznosti na písomné vyjadrenia žalobcu v konaní, pričom žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu mohol podľa žalobcu niektoré dôkazy prispôbovať potrebám civilnej sporovej obrany, o čom podľa žalobcu svedčí aj postup súdu prvej inštancie na pojednávaní konanom na súde prvej inštancie dňa 31.05.2021, kedy žalovaný krátkou cestou predložil súdu písomné listiny, s ktorými mal žalobca možnosť oboznámiť sa len počas pojednávania a odmietnutie dokazovania obsahu a personálneho obsadenia zamestnancov podľa uzavretých dohôd o vykonaní práce zo dňa 05.05.2020 a zo dňa 13.05.2020. Žalobca vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného zopakoval, že žalovaný ako zamestnávateľ v rozpore s ust. § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce neponúkol žalobcovi voľné pracovné miesta a v zmysle príkazu štatutárneho orgánu žalovaného zabránil žalobcovi uchádzať sa o takéto pracovné miesta a opätovne poukázal na uznesenie NS SR sp. zn. 4Cdo/161/2017 zo dňa 23.04.2018. V nadväznosti na uvedené žalobca vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného uviedol, že legislatívna zmena, ktorá vypustila odkaz na miesto bydliska zamestnanca ako vhodné pracovné miesto, bola zavedená zákonom č. 210/2003 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Podľa dôvodovej správy bola uvedená zmena odôvodnená tým, že „Ponuka vhodnej práce zostáva aj naďalej hmotnoprávnou podmienkou výpovede, navrhuje sa zúžiť priestorové vymedzenie vhodného zamestnania, ktoré je zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi pred daním výpovede“ a uviedol, že je dôkazným bremenom na strane žalovaného v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobcu, že zákon neobišiel.

4.1 Žalobca vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného zopakoval svoje tvrdenia obsiahnuté v odvolaní, týkajúce sa nevykonania navrhnutých dôkazov súdom prvej inštancie a zopakoval tiež svoju argumentáciu obsiahnutú v odvolaní týkajúcu sa „nedodržania podmienky prerokovania výpovede zákonným spôsobom s odborovou organizáciou“ ako jednej z hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede. Opakovane poukázal pritom na ust. § 74 a na ust. § 232 ods. 1 a 3 Zákonníka práce a uviedol, že v zmysle § 74 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. V prípade, že u zamestnávateľa pôsobí popri sebe viacero odborových organizácií v pracovnoprávných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, čo je aj prípad žalobcu, výpoveď prerokuje orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov. Keďže žalobca nebol odborovo organizovaný a zákon neurčil inak, jeho výpoveď mala byť prerokovaná s odborovou organizáciou pôsobiacou u žalovaného, ktorá mala v rozhodujúcom období najväčší počet členov. Spôsob akým zamestnávateľ zistí, či v prípade dotknutého zamestnanca ide o odborovo organizovaného zamestnanca a ktorá u neho pôsobiaca odborová organizácia má najväčší počet členov, ponecháva zákon na zamestnávateľovi, pričom mu nebráni v tom, aby sa na uvedenú skutočnosť opýtal dotknutého zamestnanca alebo zamestnankyne alebo jednotlivých u seba pôsobiacich odborových organizácií. Z dokazovania vykonaného v konaní pred súdom prvej inštancie podľa žalobcu jednoznačne vyplýva, že žalovaný sa s otázkou, či je žalobca odborovo organizovaný vôbec nezaoberal. Uvedenú skutočnosť pritom žalovaný mohol podľa žalobcu zistiť pomerne jednoducho, keďže mal v zmysle časti II. článok 1 bod 6 písm. c) kolektívnej zmluvy uzatvorenej na svojom pracovisku povinnosť zabezpečovať zrážky členských príspevkov z funkčného platu odborovo organizovaných zamestnancov na základe Dohody o zrážke zo mzdy a zabezpečiť ich prevod na účet príslušnej základnej organizácie. Z predloženej výplatnej pásky žalobcu je pritom podľa žalobcu nesporné, že žalovaný žalobcovi takéto zrážky zo mzdy nevykonával. „Požiadavka na to, aby zamestnanec alebo zamestnankyňa mali povinnosť na účely skončenia pracovného pomeru iniciatívne informovať zamestnávateľa o tom, či a v akej odborovej organizácii sú odborovo organizovaní, by bola podľa žalobcu navyše v prípadoch akým je prípad žalobcu, nelogická a v praxi neuskutočniteľná“. V

prípade žalobcu totiž žalovaný prerokoval jeho výpoveď s odborovou organizáciou oveľa skôr, než žalobca mohol mať vedomosť o tom, že žalovaný reálne pristúpi k výpovedi. Žalovaný výpoveď danú žalobcovi prerokoval s odborovou organizáciou už 21. 04. 2020, pričom žalobca sa o výpovedi dozvedel až 22.04.2020, kedy mu žalovaný ponúkol podľa neho iné vhodné miesto „(zákonná podmienka, ktorá musí byť splnená pred podaním výpovede a kedy mu skutočnosť, že mu dáva výpoveď, oznámil)“. V uvedenej súvislosti žalobca vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného uviedol, že keďže žalovaný neprerokoval výpoveď žalobcu s príslušnou odborovou organizáciou, výpoveď žalobcu z pracovného pomeru je neplatná. Na základe uvedených skutočností žalobca navrhol, aby odvolací súd odvolaním napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

5. Krajský súd ako súd odvolací (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalobcu v rozsahu a z dôvodov daných ust. § 379 a ust. § 380 CSP, bez nariadenia pojednávania podľa ust. § 385 ods. 1 CSP (a contráριο) a odvolaním napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa ust. § 387 ods. 1 a 2 CSP potvrdil.

6. Podľa § 11a ods. 1 Zákonníka práce, zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

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

8. 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.

9. Podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce, 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.

10. Podľa § 61 ods. 4 Zákonníka práce, výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

11. Podľa § 62 ods. 2 Zákonníka práce, výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

12. Podľa § 62 ods. 3 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,

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

13. Podľa § 62 ods. 7 Zákonníka práce, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

14. 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 efektivnosť 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.

15. Podľa § 63 ods. 2 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,
- 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.

16. Podľa § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

17. Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

18. Podľa § 237 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

19. Podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2020, zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

20. Podľa § 226 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 28.02.2021, dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.

21. Podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce, ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

22. Po prejedaní odvolania žalobcu odvolací súd uvádza, že sa v zmysle ust. § 387 ods. 2 CSP v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením odvolaním napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, považuje ho za správne a na zdôraznenie jeho správnosti uvádza: Predmetom odvolacieho konania je preskúmanie správnosti záverov súdu prvej inštancie z hľadiska odvolacích námietok žalobcu, ktorý podal odvolanie - tak ako to vyplýva z obsahu odvolania - proti rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým súd prvej inštancie

žalobu žalobcu o určenie neplatnosti výpovede zamietol, z dvoch základných dôvodov (subsumovaných pod ust. § 365 ods. 1 písm. b), d) e), f) a h) CSP): 1) že súd prvej inštancie nesprávne skutkovo a právne vyhodnotil splnenie tzv. ponukovej povinnosti žalovaného a 2) že súd prvej inštancie nesprávne skutkovo a právne posúdil splnenie jednej zo základných podmienok platnosti výpovede, ktorou je prerokovanie výpovede vopred príslušnou odborovou organizáciou (zástupcami zamestnancov), pričom žalobca v odvolaní nad rámec argumentácie prezentovanej v priebehu konania pred súdom prvej inštancie v súvislosti s prerokovaním výpovede príslušnou odborovou organizáciou okrem ust. § 74 Zákonníka práce poukázal aj na ust. § 232 Zákonníka práce, ktorý upravuje prerokovanie výpovede v prípade pôsobenia viacerých popri sebe u zamestnávateľa pôsobiacich odborových organizácií, tvrdiac, že u žalovaného pôsobí popri sebe viacero odborových organizácií. V uvedenej súvislosti odvolací súd poukazuje na ust. § 366 CSP, v zmysle ktorého prostriedky procesného útoku alebo procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len v prípadoch uvedených pod písmenom a) až d) ust. § 366 CSP. Žalobca v odvolaní neuviedol, nepreukázal a nevysvetlil splnenie podmienok vyplývajúcich z ust. § 366 písm. a) až c) CSP na uplatnenie argumentácie súvisiacej s ust. § 232 Zákonníka práce (ktoré upravuje spôsob prerokovania výpovede v prípade, že u zamestnávateľa výpoveďou dotknutého zamestnanca pôsobí popri sebe viacero odborových organizácií) až v odvolacom konaní, ani to z akého dôvodu nepoužil, resp. nemohol použiť v rámci prostriedkov procesného útoku a procesnej obrany pred súdom prvej inštancie argumentáciu o existencii viacerých odborových organizácií pôsobiacich u žalovaného v súvislosti s až v odvolaní požadovanou aplikáciou ust. § 232 Zákonníka práce na posúdenie splnenia povinnosti zamestnávateľa žalobcu (žalovaného) prerokovať výpoveď žalobcu s príslušnou odborovou organizáciou, preto odvolací súd nemal dôvod (právny základ) na to, aby sa s touto odvolacou argumentáciou žalobcu ako s v odvolacom konaní novou argumentáciou zaoberal a na ňu prihliadal.

23. Po prejednaní odvolania žalobcu, kde žalobca okrem iného súdu prvej inštancie vytkol, že nevykonaním navrhované dôkazy, odvolací súd uvádza, že podľa ust. § 185 CSP „súd rozhodne, ktoré z navrhovaných dôkazov vykoná“. Zo znenia uvedeného ustanovenia vyplýva, že súd nie je povinný vykonať všetky stranami sporu navrhnuté dôkazy, pokiaľ má za to, že si už vykonaním iných dôkazov ozrejml skutkový stav veci do tej miery, že na základe takto zisteného skutkového stavu, vymedzeného skutkovými okolnosťami daného sporu, môže vo veci rozhodnúť; v zmysle ustálenej judikatúry však musí súd nevykonanie niektorých stranami sporu navrhnutých dôkazov v odôvodnení svojho rozhodnutia vysvetliť. Z obsahu odôvodnenia odvolaním napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie vyplýva, že súd prvej inštancie nevykonanie dokazovania výsluchom svedkov J. a predložením neanonimizovaných dohôd o vykonaní práce, ktoré uzatvoril žalovaný v období od 05. 05. 2020 do 13. 05. 2020 v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku riadne a presvedčivo vysvetlil, preto nemožno odvoláciu námietku žalobcu, týkajúcu sa nevykonania navrhnutých dôkazov (§ 365 ods. 1 písm. e) CSP) a s tým súvisiacich nesprávnych a neúplných skutkových zistení (§ 365 ods. 1 písm. f) CSP), považovať za opodstatnenú.

24. Rovnako súd prvej inštancie riadne a presvedčivo (v súlade s ust. § 220 ods. 2 CSP) v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku vysvetlil na základe akých skutkových a právnych úvah dospel k záveru, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi nie je z hľadiska žalobcom tvrdených dôvodov neplatná. Pokiaľ žalobca v odvolaní namietal, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, odvolací súd uvádza, že podľa ustálenej súdnej praxe sa pod nesprávnym právnym posúdením rozumie „subsumovanie skutkového stavu pod normu hmotného práva alebo procesného práva, ktorá v hypotéze nemá také predpoklady aké vyplývajú zo zisteného skutkového stavu. Nesprávne právne posúdenie veci konkrétne spočíva v tom, že odvolací súd použil nesprávnu právnu normu, alebo síce aplikoval správnu právnu normu, ale ju nesprávne interpretoval, a napokon právnu normu síce správne vyložil, ale na zistený skutkový stav ju nesprávne aplikoval (citované z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR 2 M Cdo 4/2009)“. Z obsahu odôvodnenia odvolaním napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie vyplýva, že súd prvej inštancie na v dostatočnom rozsahu zistený skutkový stav aplikoval správne ustanovenia zákona a správne ich interpretoval, a to tak pokiaľ ide o splnenie tzv. ponukovej povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa žalobcu, ako aj pokiaľ ide o splnenie povinnosti žalovaného vopred prerokovať výpoveď žalobcu so zástupcami zamestnancov žalovaného, vyplývajúcej z ust. § 74 Zákonníka práce.

25. Vo vzťahu k splneniu tzv. ponukovej povinnosti žalovaného, odvolací súd uvádza, že súd prvej inštancie v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku správne poukázal na rozhodnutie NS SR sp. zn. 8Cdo/132/2016, 8Cdo/133/2016 zo dňa 25. 09. 2017, publikované v Zbierke stanovísk NS a

rozhodnutí súdov SR č. 2/2018 pod R č. 18, ktorého právna veta znie: „Z hľadiska splnenia tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce (v znení od 1. júla 2003) je významné len to, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Z uvedeného ustanovenia nie je možné vyvodiť, že by bol zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré je mimo dohodnutého miesta výkonu práce“. V nadväznosti na uvedené odvolací súd uvádza, že každé rozhodnutie uverejnené v Zbierke stanovísk NS a rozhodnutí súdov SR nesporne patrí do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu ako jednej z najvyšších súdnych autorít v zmysle Čl. 2 ods. 2 Základných princípov CSP. Neexistoval preto žiadny racionálny dôvod na to, aby súd prvej inštancie pri posúdení otázky splnenia/nesplnenia tzv. ponukovej povinnosti žalovaného nevychádzal z uvedeného rozhodnutia Najvyššieho súdu SR a aby za jediný správny a nespochybniteľný prameň svojho rozhodnutia z hľadiska ustálenej rozhodovacej praxe najvyššieho súdu považoval rozhodnutie NS SR sp. zn. 4Cdo 161/2017 zo dňa 23. 04. 2018, na ktoré v súvislosti s tzv. ponukovou povinnosťou žalovaného poukazyval tak v konaní pred súdom prvej inštancie ako aj v odvolaní žalobca, ktoré rozhodnutie NS SR však otázku ponukovej povinnosti zamestnávateľa vzhľadom na iné skutkové okolnosti daného prípadu (sp. zn. 4Cdo 161/2017), rieši z iného hľadiska. Vychádzajúc zo znenia ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce je ponuková povinnosť naviazaná na miesto, ktoré bolo v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu práce. Uvedené znamená, že vhodná práca musí byť zamestnancovi zamestnávateľom ponúknutá v mieste doterajšieho výkonu práce, ktoré bolo ako miesto výkonu práce dohodnuté medzi zamestnancom a zamestnávateľom v pracovnej zmluve. Pri realizácii ponukovej povinnosti je potrebné skúmať možnosť zamestnávateľa dotknutého zamestnanca ďalej zamestnávať, teda či zamestnávateľ disponuje takýmto voľným pracovným miestom v čase doručenia výpovede.

26. Po prejednaní odvolania žalobcu odvolací súd uvádza, že aj pokiaľ ide o prerokovanie výpovede žalobcu z pracovného pomeru zo dňa 04.05.2020 (ktorá mu bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti na základe organizačnej zmeny zamestnávateľa) so zástupcami zamestnancov žalovaného, súd prvej inštancie v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku vysvetlil na základe akých skutkových zistení a právnych úvah dospel k záveru, že uvedená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede, je splnená, keď okrem iného v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu formou písomnej žiadosti zo dňa 21. 04. 2020 požiadal zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovede žalobcu; táto žiadosť žalovaného bola zástupcami zamestnancov žalovaného prevzatá v ten istý deň, t. j. 21. 04. 2020 a zároveň v ten istý deň (21. 04. 2020) došlo na zasadnutí zástupcov zamestnancov žalovaného k prerokovaniu predmetnej výpovede danej žalovaným žalobcovi. V uvedenej súvislosti súd prvej inštancie v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že z vykonaného dokazovania mal preukázané, že výpoveď daná žalobcovi bola zo strany zástupcov zamestnancov v súlade s ust. § 74 Zákonníka práce riadne prerokovaná tak, ako to vyplýva z pozvánky, prezenčnej listiny a zo zápisnice č. 2 zo zasadnutia ZV OZ pri Lesy SR, š. p., generálne riaditeľstvo zo dňa 21. 04. 2020, ktorú skutočnosť žalobca v odvolaní relevantným spôsobom nespochybnil.

27. Na základe uvedených skutočností odvolací súd odvolaním napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa ust. § 387 ods. 1 a 2 CSP potvrdil.

28. O trovách dovolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa ust. § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku, pretože v odvolacom konaní úspešnému žalovanému preukázateľne žiadne trovy dovolacieho konania nevznikli.

29. O veci senát dovolacieho súdu rozhodol pomerom hlasov členov senátu 3 : 0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu dovolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu dovolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,

- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie,

- a) ktorému súdu je určené,
 - b) kto ho robí,
 - c) ktorej veci sa týka,
 - d) čo sa ním sleduje a
 - e) podpis.
- (§ 127 ods. 1 CSP).

Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania (§ 127 ods. 2 CSP).

Strany konania majú možnosť zvoliť si advokáta alebo obrátiť sa na Centrum právnej pomoci so žiadosťou o poskytnutie právnej pomoci (§ 160 ods. 2 CSP). Žiadateľ, u ktorého hrozí nebezpečenstvo zmeškania lehoty, môže zároveň so žiadosťou požiadať centrum o predbežné poskytnutie právnej pomoci (§ 11 ods. 1 zákona č. 327/2005 Z. z.).

Dovolať musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Povinnosť podľa predchádzajúceho odseku neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Ak má dovolanie vady podľa § 429 a dovolateľ na výzvu súdu prvej inštancie na odstránenie väd neodstráni vady, následkom neodstránenia väd dovolania je odmietnutie dovolania.