

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 22CoPr/3/2024  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8715211301  
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 05. 2025  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viera Kandriková  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2025:8715211301.7

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viery Kandrikovej a členov senátu a JUDr. Daniely Babinovej a JUDr. Michala Boroňa v spore žalobcov: 1/ A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D., E. XXX/XXX, 2/ A. F. G., H. C., nar. XX.X.XXXX, bytom I. E., X. XXXX XXXX/XXX, 3/ A. E. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D., E. XXX/XXX, všetkých zastúpených Mgr. Martinou Slosiarikovou, advokátkou so sídlom Banská Bystrica, Topoľová 33, proti žalovanému: I & R KONKURZY A REŠTRUKTURALIZÁCIE, k.s., Slánska 20A, Prešov, IČO: 36 865 265, správca konkurznej podstaty úpadcu FLEXOGRAFIK s.r.o. v konkurze, Osloboditeľov 654/25, Batizovce, IČO: 31 732 887, zastúpenému: Advokátska kancelária IKRÉNYI & REHÁK, s.r.o., Šoltésovej 2, Bratislava, IČO: 36 854 808, o určenie neplatnosti výpovedí z pracovného pomeru s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti čiastočnému rozsudku Okresného súdu Poprad zo dňa 29.11.2018 č.k. 12Cpr/19/2015-419 v spojení s opravným uznesením zo dňa 19.06.2020 č.k. 12Cpr/19/2015-572 jednohlasne takto

### rozhodol:

Mení rozsudok v spojení s opravným uznesením vo výrokoch I. až IV. tak, že žalobu zamietá.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom Okresný súd Poprad (ďalej „súd prvej inštancie“) rozhodol takto, cit.:  
„I. Súd u r č u j e , že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25.5.2015 daná žalovaným ako zamestnávateľom žalobcovi 1/ ako zamestnancovi je neplatná.  
II. Súd u r č u j e , že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25.5.2015 daná žalovaným ako zamestnávateľom žalobcovi 2/ ako zamestnancovi je neplatná.  
III. Súd u r č u j e , že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25.5.2015 daná žalovaným ako zamestnávateľom žalobcovi 3/ ako zamestnancovi je neplatná.  
IV. Súd u r č u j e , že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobcov ako zamestnancov naďalej zamestnával.“

2. Citoval čl. 2, § 13 ods. 3, § 38, § 47, § 56, § 63 a § 79 zákona č. 7/2005 Z.z. Zákonníka práce (ďalej aj ako „ZP“), § 133, § 134 a § 135 Obchodného zákonníka.

3. V odôvodnení súd prvej inštancie uviedol, že zohľadniac novú dôkaznú situáciu po zrušujúcom rozhodnutí mal preukázané, že žaloba v časti určenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou so žalobcami je dôvodná. Konštatoval, že so žalobcom v 1. rade žalovaný ukončil pracovný pomer výpoveďou zo dňa 25.5.2015. Dvojmesačná výpovedná doba z daného právneho úkonu žalovaného uplynula mesiacom júl 2015. Žalobca doručil návrh na vyslovenie neplatnosti výpovede dňa 22.9.2015, teda v zákonnej prekluzívnej lehote. Nepovažoval preto za dôvodnú obranu žalovaného spočívajúcu v tvrdení, že žalobca podal žalobu oneskorene, preto jeho právo zaniklo. Žalovaný so žalobcom síce ukončil pracovný pomer aj listom o okamžitom skončení pracovného pomeru, no

právoplatným rozhodnutím súdu okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vyhlásené za neplatné, čo má za následok fikciu nepretržitého trvania pracovného pomeru. Nebolo preto možné lehotu na podanie žaloby odvodzovať odo dňa nasledujúceho po okamžitom skončení pracovného pomeru žalovaným. Listom zo dňa 25.5.2015 dal žalovaný výpoveď žalobkyni v 2. rade výpoveď z rovnakých dôvodov ako u ostatných žalobcov. Nakoľko táto odmietla prevziať výpoveď dňa 25.5.2015, tak jej bola doručená poštou 29.5.2015. Rozhodnutím zo dňa 22.5.2015 znížil stav zamestnancov a zrušil pracovné miesto ekonóma, účtovníka. Z rovnakých dôvodov ako u ďalších žalobcov bola listom zo dňa 25.5.2015 daná výpoveď aj žalobkyni v 3. rade, ktorá odmietla prevziať výpoveď a táto jej bola doručená poštou 27.5.2015. Rozhodnutím zo dňa 22.5.2015 žalovaný znížil stav zamestnancov a zrušil pracovné miesto manažéra ekonomických činností a SRK.

4. Prvoinštančný súd dospel k záveru, že žalovaný splnil časť formálnych hmotnoprávných podmienok pre platné rozviazanie pracovného pomeru. Výpoveď bola daná písomne, bol v nej skutkovo vymedzený výpovedný dôvod a bola doručená do vlastných rúk. Zaoberal sa splnením zákonnej podmienky a to ponuky vhodného pracovného miesta, ktorú musí zamestnávateľ realizovať v čase od prijatia organizačnej zmeny do uplatnenia výpovede. Dospel k záveru, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno pre tvrdenie o neexistencii voľného pracovného miesta obchodného zástupcu v čase od 22.05.2015 do 25.05.2015. O existencii daného pracovného miesta svedčí predložená organizačná štruktúra spoločnosti do 22.05.2015, náhľad webovej stránky do mesiaca august 2015, ako aj správa spoločnosti Delphi SK, s.r.o. Nepochybne žalovaný v organizačnej schéme ku dňu 22.05.2015 viedol 4 pracovné miesta vo funkcii obchodného zástupcu. Toto je zrejme z dôkazov predložených žalobcami aj žalovaným. Žalovaný nepredložil dôkaz navrhnutý protistranou, smernicu s organizačným poriadkom za roky 2014 a 2015 najprv s tvrdením, že sa ako archívny doklad nezachoval, neskôr so spochybnením samotnej existencie daného dokumentu za uvedené obdobie. Súd prvej inštancie preto nemohol prijať jednoznačný záver o prípadnej zmene organizačnej štruktúry v danom období. Považoval za nespochybnené tvrdenie žalobcov, že organizačná schéma tvorila súčasť smernice. Dôkaz predložený žalovaným v priebehu konania, písomné rozhodnutie zo dňa 22.05.2015 o schválení novej organizačnej schémy spoločnosti, ktorá mala byť prílohou daného rozhodnutia, kde žalovaný už neuvádzal funkčné miesta žalobcov, ani štvrté funkčné miesto obchodného zástupcu, súd prvej inštancie neuznal hodnoverným. Rozhodnutie malo byť prijaté v Bratislave, pričom žalovaný tam nemá sídlo. Výpoveď štatutárneho zástupcu J. K. ako spoločníka a konateľa žalovaného v časti týkajúcej sa hodnotenia funkčných miest obchodného zástupcu súd prvej inštancie vyhodnotil ako účelovú. Podľa názoru súdu prvej inštancie organizačná schéma má zodpovedať počtu a štruktúre zamestnancov vzhľadom k prijatým rozhodnutiam organizácie v určenom čase. Vzhľadom k uvedenému jeho tvrdenie o evidencii „formálneho pracovného miesta“, ktoré organizácia fakticky voľné nemala a nemienila ho ani obsadiť, sa javilo súdu prvej inštancie ako účelové tvrdenie smerujúce k zabezpečeniu úspechu vo veci. Pre posúdenie veci nepovažoval za podstatné, z akého dôvodu žalovaný dané miesto neobsadil. Vzhľadom k porušeniu tejto zákonnej povinnosti žalobám v časti neplatnosti rozviazania pracovného pomeru vyhovel čiastočným rozsudkom. Miesto ani jednému z nich ponúknuté nebolo. Nepovažoval za podstatné, že sa jednalo iba o jedno pracovné miesto, ktoré mohlo byť ponúknuté iba jednému zo žalobcov. Žalovaný tak neurobil vo vzťahu ani k jednému z nich, preto porušil svoju zákonnú povinnosť voči každému.

5. Súd prvej inštancie nemal preukázané, aby v rozhodnej dobe žalovaný mal voľné iné pracovné miesta vo funkciách tvrdných žalobcami. Funkciu konateľa nepovažoval za funkciu v chápaní pracovnoprávneho vzťahu podľa § 1 a nasl. Zákonníka práce. Pracovné miesto referenta ekonomických činností v čase dania výpovede žalobcom zastávala A. L.. Preto dané miesto nebolo možné žalobcom ponúknuť v rámci ponukovej povinnosti. Funkciu manažéra ľudských zdrojov vychádzajúc z popisu práce a náplňou práce žalobcov nepovažoval za totožnú so žiadnou funkciou vykonávanou niektorým zo žalobcov. V čase dania výpovedí táto funkcia nebola zriadenou, teda ani voľnou.

6. Súd prvej inštancie taktiež skúmal, či rozviazanie pracovného pomeru v rovnakom čase s členmi jednej rodiny neodporovalo čl. 2 ods. 2 Základných zásad ZP a ust. § 13 ods. 3 ZP, z ktorého dôvodu by mohli byť výpovede neplatnými právnymi úkonmi. V konaní nemal preukázané, aby rozviazanie pracovného pomeru so žalobcami žalovaný vykonal s priamym úmyslom spôsobiť im ujmu. Žalovaný bol súkromnou právnickou osobou. Prisvedčil tomu, že žalobca v 1. rade bol odvolaný z funkcie konateľa a následne s ním žalovaný ukončil pracovný pomer okamžitým zrušením aj výpoveďou z organizačných dôvodov, v rovnakom období s jeho manželkou a dcérou. Dohodol sa však na skončení pracovného pomeru

aj s ďalšou pracovníčkou ekonomického oddelenia A. L. vo funkcii ref. ekonomických činností dňom 30.06.2015. Prijatá organizačná zmena sa preto netýkala výlučne rodinných príslušníkov žalobcu v 1. rade, ale všetkých pracovníkov s výkonom práce ekonomických a personálnych činností. Preto nemohol jednoznačne konštatovať, že by vo vzťahu k žalobcom žalovaný realizoval výkon práva v rozpore s dobrými mravmi, prípadne zneužitím práva.

7. Na záver uviedol, že nakoľko žalovaný je v konkurze a s podstatou časťou zamestnancov už bol rozviazaný pracovný pomer, je dôvodný návrh správcu konkurznej podstaty na určenie, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobcov ako zamestnancov v ich pôvodných funkciách naďalej zamestnával. V zostávajúcej časti žaloby je vyhlásením konkurzu na majetok úpadcu konanie zo zákona prerušené a správca konkurznej podstaty nedal súhlas na pokračovanie v konaní.

8. Vyslovil, že o trovách konania súd rozhodne v konečnom rozhodnutí o celom nároku.

9. Proti tomu rozsudku v celom rozsahu podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný. Navrhol zamietnuť žalobu v celom rozsahu ako nedôvodnú. V prvom rade namietal absenciu zákonom predpísanej formy rozsudku. Rozsudok súdu prvej inštancie pozostáva z viacerých listov, pri ktorých absentuje akékoľvek číselné označenie. Text napadnutého rozsudku nie je formátovaný, nie je použité jednotné riadkovanie, text nie je jednotne zarovnaný, rovnako ako štátny znak Slovenskej republiky na úvodnej strane rozsudku. Podľa jeho názoru rozsudok nie je spísaný zákonom predpísaným spôsobom.

10. Považoval záver súdu prvej inštancie, že existenciu voľného pracovného miesta preukazuje správa spoločnosti Delphi SK, s.r.o., za nenáležité odôvodnený, ktorý je v príkrom rozpore s vykonaným dokazovaním a tak je zjavne nesprávny. Súd prvej inštancie napriek skutočnosti, že odvolací súd poukázal na skutočnosť, že súd prvej inštancie už v prvom rozhodnutí, ktoré bolo uznesením odvolacieho súdu zrušené, bližšie nekonkretizoval, ako sa vyrovnal s otázkou existencie voľného pracovného miesta obchodného zástupcu v kontexte so správou spoločnosti Delphi SK, s.r.o., opätovne bez náležitého zdôvodnenia (akéhokoľvek doplnenia) iba zhodnotil, že existenciu voľného pracovného miesta preukazuje správa spoločnosti Delphi SK, s.r.o., čím súd prvej inštancie zasiahol do práva žalovaného na spravodlivé súdne konanie, keď mu bráni oboznámiť sa s dôvodmi rozhodnutia, ktoré vzbudzuje len ďalšie pochybnosti o jeho zákonnosti. Podľa názoru žalovaného práve táto správa ozrejmuje, prečo sa na webovej stránke nachádzal inzerát na obsadenie pozície obchodný zástupca a spolu s ďalšími dôkazmi jednoznačne preukazuje, že inzerát sa nachádzal na vzore vizuálu stránky už od jej spustenia, t.j. od roku 2013, a to nezávisle od skutočnosti, či mala alebo nemala byť voľná pozícia obchodného zástupcu. Výpoveď svedka F. E. tiež potvrdzuje, že inzerát na miesto obchodného zástupcu bol vždy súčasťou vizuálu stránky publikovanej na internete a objavil sa na internete aj pri obnovení zo zálohy stránky. Podľa názoru súdu prvej inštancie o voľnej pracovnej pozícii obchodného zástupcu svedčí tiež predložená organizačná štruktúra spoločnosti do dňa 22.05.2015. Takýto záver súdu je podľa názoru žalovaného nesprávny a nemožno ho z vykonaného dokazovania vyvodit', naopak je v príkrom rozpore s listinnými dôkazmi, ktoré boli vykonané. Namietal absolútne nelogický záver súdu prvej inštancie o tom, že žalobkyňou v 3. rade predložená organizačná schéma žalovaného účinná do dňa 22.05.2015 má preukazovať skutočnosť, ktorá s rozhodným obdobím od 22.05.2015 do 25.05.2015 absolútne nesúvisí, pre ktoré platila žalovaným schválená organizačná schéma účinná odo dňa 22.05.2015, ktorej platnosť nebola v konaní žiadnym spôsobom spochybnená. Vykonané dôkazy správnosť organizačnej schémy predloženej žalobkyňou v 3. rade jednoznačne spochybnili a skutočnosť reálnej existencie voľného pracovného miesta obchodného zástupcu nepotvrdili, práve naopak preukázali, že takéto voľné pracovné miesto nikdy reálne neexistovalo.

11. Súd prvej inštancie sa podľa názoru žalovaného opätovne náležite nevysporiadal so skutočnosťou, ktorú uviedla svedkyňa A. L. na pojednávaní a tento dôkaz - výpoveď svedkyne tiež nesprávne vyhodnotil. Súd prvej inštancie dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, keďže tento dôkaz jednoznačne preukazuje spornosť a nereálnosť organizačnej schémy predloženej žalobkyňou v 3. rade, keďže podľa svedkyne bol jej nadriadeným vždy pán K. a nie žalobkyňa v 3. rade, ako sa to v konaní pokúšala opakovane navodiť žalobkyňa v 3. rade. Uvedené preukazuje, že organizačná schéma predložená žalobkyňou v 3. rade nielenže nebola pravdivá a neodzrkadľovala reálny stav ani v čase doručovania výpovedí, ale nebola v súlade s reálnym stavom už od roku 2013, kedy svedkyňa A. L. vznikol pracovný pomer. Na základe identifikovaného nepravdivého tvrdenia žalobkyne v 3. rade možno mať závažné pochybnosti o vierohodnosti celej argumentácie žalobcov, ako aj nimi do konania

predložených listín, najmä organizačných schém. Postup žalobcov sa javí byť účelovým, smerujúcim k získaniu majetkového plnenia zo strany žalovaného, a to bez reálnej existencie zákonného dôvodu.

12. Pochybnosť o správnosti a reálnosti organizačnej schémy tiež preukazuje výpoveď svedka J. K., ktorú súd prvej inštancie nesprávne, no najmä opätovne bez akéhokoľvek odôvodnenia vyhodnotil ako účelovú a smerujúcu k zabezpečeniu úspechu vo veci. Z výpovede svedka J. K. ako osoby priamo nadriadenej obchodným zástupcom vyplýva, že žiaden obchodný zástupca sa nehľadal, boli plne uspokojené potreby zamestnávateľa troma zamestnancami na pozícii obchodného zástupcu a žalobcom nemohol žalovaný ponúknuť funkciu obchodného zástupcu, pretože mal plný stav.

13. Dôkaz predložený žalovaným - písomné rozhodnutie zo dňa 22.05.2015 o schválení novej organizačnej schémy spoločnosti, ktorá mala byť prílohou daného rozhodnutia, súd prvej inštancie bez náležitého odôvodnenia neuznal za hodnoverný. V tejto súvislosti žalovaný poukázal na zjavný vnútorný rozpor odôvodnenia rozsudku súdom prvej inštancie, kedy na jednej strane dôkaz predložený žalovaným - písomné rozhodnutie zo dňa 22.05.2015 o schválení novej organizačnej schémy spoločnosti, ktorá mala byť prílohou daného rozhodnutia vyhodnotil za nedôveryhodný a na strane druhej s týmto rozhodnutím spája viaceré právne účinky a rozhodné skutočnosti.

14. Namietal, že súd prvej inštancie bez ďalšieho v priamom rozpore s vykonaným dokazovaním uzavrel, že skutočná organizačná schéma v čase dania výpovede žalobcom je tá, ktorú predložila žalobkyňa v 3. rade ako strana sporu, bez ohľadu na to, že sa jedná o organizačnú schému spracovanú priamo žalobkyňou v 3. rade v znení neschválenom zamestnávateľom - žalovaným, pričom pravdivosť tejto schémy bola vyvrátená viacerými dôkazmi, a to výpoveďou svedka J. K. ako konateľa žalovaného, ktorý tento dokument ani nikdy nevidel a jeho pravdivosť v zmysle ust. § 151 ods. 2 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) účinne poprel, výpoveďou svedkyne A. L., s ktorou sa súd prvej inštancie opätovne náležite nevysporiadal a ktorej zhodnotenie je opätovne opomenuté. Z vykonaného dokazovania práve vyplýva, že organizačná schéma evidovaná a dlhodobo spracovávaná žalobkyňou v 3. rade je nesprávna a neodráža skutočný stav. Existencia a predloženie organizačnej schémy žalovaným účinnou dňom 22.05.2015 bola jediným v tejto otázke rozhodným dokumentom ku dňu dania výpovede žalobcom, t.j. ku dňu 25.05.2015, pričom jej platnosť a rovnako ani platnosť rozhodnutia, na základe ktorého bola organizačná schéma prijatá, neboli v konaní žiadnym spôsobom spochybnené a prípadná neplatnosť tejto listiny nebola v konaní ani identifikovaná. Na základe vykonaného dokazovania je nutné dospieť k záveru, že organizačná schéma, ktorá preukazuje reálny stav pracovných pozícií u žalovaného ako zamestnávateľa do dňa 21.05.2015, ako aj odo dňa 22.05.2015 počítala len s tromi obchodnými zástupcami.

15. Súd prvej inštancie tiež nesprávne právne posúdil otázku včasnosti podania žaloby, kde sa navyše odklonil od právneho názoru odvolacieho súdu a tento odklon nijako nezdôvodnil. Súd prvej inštancie posudzoval otázku včasnosti podania žaloby zo strany žalobcu v 1. rade odlišne od právneho názoru vyjadreného odvolacím súdom, a to na základe skutočného skončenia pracovného pomeru (okamžitým skončením pracovného pomeru), no potom nesprávne, najmä predčasne vyhodnotil, že išlo o neplatné skončenie pracovného pomeru, nakoľko mal vedomosť, že v predmetnej veci určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v súčasnosti prebieha pred Najvyšším súdom SR dovolacie konanie pod sp.zn. 7Cdo/223/2017, na základe mimoriadneho opravného prostriedku uplatneného žalovaným.

16. Súd prvej inštancie sa podľa názoru žalovaného tým, že pri rozhodovaní vychádzal výlučne z tvrdení žalobcov a z organizačnej schémy predloženej žalobkyňou v 3. rade, ako jediných správnych a hodnoverných skutočností, čím zjavne preferoval len jednu stranu sporu, a to napriek tomu, že došlo k opakovanému spochybneniu tvrdení žalobkyne v 3. rade, ako aj k spochybneniu organizačnej štruktúry predloženej žalobkyňou v 3. rade na základe viacerých dôkazov, ktoré svojvoľne a značne pochybne vyhodnotil ako nehodnoverné, mohol dopustiť aj porušenia zásady rovnosti účastníkov civilného sporového konania, čím mohlo dôjsť k procesnému pochybeniu súdu prvej inštancie, ktoré má za následok porušenie procesných noriem civilného konania a zároveň aj porušenie práva na spravodlivý proces.

17. Namietal, že skutočnosť, že žalovanému sa nepodarilo dohľadať súdom vyžiadané dokumenty, resp. skutočnosť, že tieto dokumenty, ktorých spracovanie a vyhotovovanie mala na starosti práve

žalobkyňa v 3. rade, ani neexistujú, nemôže byť v súdnom konaní na úkor žalovaného, ako to nesprávne vyhodnotil súd prvej inštancie. Považoval za evidentné, že vypracovanie a schválenie týchto listín mali na starosti u úpadcu práve žalobcovia v 1. a 3. rade a ich nevypracovanie z ich strany, v dôsledku ktorého žalovaný tieto listiny nemohol do konania predložiť za súdom vyžiadané obdobie, nemôže byť v spore medzi stranami konania na ťarchu žalovaného aj navzdory skutočnosti, že sa jedná o zamestnávateľa. Osobitné skutočnosti tohto sporového konania súd prvej inštancie vôbec nezohľadnil.

18. Namietal, že súd prvej inštancie bez akéhokoľvek odôvodnenia určil neplatnosť výpovede voči všetkým žalobcom. Aj keby žalovaný, odhládnuv od všetkých vyššie uvedených skutočností, ktoré jednoznačne vyvracajú existenciu voľnej pracovnej pozície v čase dania výpovedí žalobcom, pripustil správnosť záveru súdu prvej inštancie o tom, že existovala jedna voľná pracovná pozícia, je nutné vo vzťahu k výpovedi troch pracovných pomerov konštatovať, že žalovaný ako zamestnávateľ mohol realizovať ponukovú povinnosť len k jednej voľnej pracovnej pozícii a teda účinne (s prijatím druhej strany) vždy len voči jednému subjektu. Z tohto pohľadu tak potenciálne mohol zabezpečiť ďalšie zamestnávanie vždy len jednej osobe, vo vzťahu ku ktorej sa mohol dopustiť porušenia ponukovej povinnosti. Sankcionovať zamestnávateľa za neobsadenie jednej potenciálne voľnej pracovnej pozície, nárokmi troch zamestnancov na náhradu mzdy, z ktorých mohol byť potenciálne ďalej zamestnávaný nanajvýš jeden zamestnanec, považoval žalovaný za absolútne neprimerané v rozpore s dobrými mravmi. Dodal, že ak by odvolací súd dospel k opačnému záveru, že žaloba žalobcov je dôvodná a určil by, že výpoveď daná žalovaným ako zamestnávateľom žalobcom ako zamestnancom je neplatná, nie je podľa jeho názoru spravodlivé požadovať od žalovaného náhradu mzdy všetkými žalobcami - zamestnancami, nakoľko by išlo len o jednu ponuku, o jedno pracovné miesto obchodného zástupcu, ktoré by mohlo byť ponúknuté iba jednému zo žalobcov. Na základe uvedeného žalovaný žiadal odvolací súd, aby žalobu žalobcov v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietol.

19. K odvolaniu žalovaného zaslali žalobcovia svoje vyjadrenie, v ktorom sa stotožnili s odôvodnením napadnutého rozsudku, navrhli ho potvrdiť ako vecne správny a priznať trovy odvolacieho konania. Podľa ich názoru žalovaný vo svojom odvolaní len zopakoval tvrdenia prezentované v priebehu súdneho konania. V samotnom konaní boli preukázané tvrdenia žalobcov o tom, že v čase výpovede mal žalobca voľné pracovné pozície, ktoré neponúkol ani jednému zo žalobcov, čím porušil ponukovú povinnosť zamestnávateľa. Súd prvej inštancie vyhodnotil všetky dôkazy správne, pričom postupoval v intenciách zrušujúceho rozhodnutia odvolacieho súdu. Pochybnosti žalovaného o splnení zákonom predpísanej formy rozsudku nemajú žiadny vplyv na jeho obsah a ani nie sú dôvodom na zmenu napadnutého rozsudku. Súd prvej inštancie náležite zdôvodnil svoje rozhodnutie ohľadom záveru, že u žalovaného existovalo voľné pracovné miesto. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že jednoznačne v čase dania výpovede žalobcom existovalo voľné pracovné miesto, ktoré bol povinný žalovaný ponúknuť žalobcom. Uvedené vyplynulo i z výpovede žalobkyne v 3. rade, ako aj z predloženej organizačnej schémy. Považovali za podozrivé, že u žalovaného sa v archíve nezachovala organizačná schéma iná ako tá, ktorá bolo predložená žalobcami a dokonca, že to ani žalovaný nedokázal sprostredkovať od spoločnosti, ktorá každoročne vykonávala povinný audit u žalovaného. Sú toho názoru, že žalovanému uniká, že súd prvej inštancie jednoznačne zdôvodnil existenciu voľného pracovného miesta nielen inzerátom na web stránke žalovaného, ale aj organizačným poriadkom a schémou žalovaného. Rovnako to, že súd prvej inštancie jednoznačne uviedol, že rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorej súčasťou mala byť aj organizačná schéma boli účelové a to v bode 33. napadnutého rozsudku. Podľa žalobcov pre rozhodnutie je nepodstatné, kto bol nadriadeným svedkyne L., koniec koncov z predloženej organizačnej schémy, ktorú predložil dokonca aj samotný žalovaný vyplynulo, že jej nadriadeným nebol p. K., ale formálne E. C.. Špekulácie o tom, že súd akceptuje, že od dátumu 22.05.2015 bola iná organizačná schéma, sú len subjektívnym názorom žalovaného. Je predsa jednoznačné, že ak žalovaný neurčil platné rozhodnutie o organizačnej zmene, nemohol ani prijať novú organizačnú schému a teda platil stav tak, ako to označil žalovaný „do 22.05.2015“. Žaloba o neplatnosť výpovede bola podaná riadne a včas, v zákonnej lehote. Žalovaným tvrdené zvýhodňovanie žalobcov je nemiestne a nedôvodné, pričom to, že sa súd nestotožnil s obranou žalovaného, nezakladá porušenie princípu rovnosti strán sporu.

20. Žalovaný v odvolacej replike v podstate zotrval na svojej obrane, že ako zamestnávateľ splnil všetky zákonné podmienky pre platné ukončenie pracovných pomerov so žalobcami, a to aj v súvislosti s povinnosťou ponúknuť žalobcom obsadenie pracovného miesta, keďže z vykonaného dokazovania nie je možné vyvodiť, že by skutočne existovalo akékoľvek pracovné miesto, ktoré by mohol žalovaný ako

zamestnávateľ ponúknuť ktorémukolvek zo žalobcov, a preto ho ponukovou povinnosťou v zmysle ust. § 63 ods. 2 písm. b) ZP nie je možné vo vzťahu k pracovnému miestu, ktoré reálne neexistuje, zaťažiť.

21. Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Prešove ako odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo bez nariadenia pojednávania a svojím rozsudkom č.k. 6CoPr/1/2019-467 zo dňa 21.05.2019 rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 a 2 CSP ako vecne správny potvrdil.

22. Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu podal žalovaný dovolanie, o ktorom Najvyšší súd Slovenskej republiky ako dovolací súd uznesením č.k. 7Cdo/187/2020-618 zo dňa 29.09.2021 rozhodol tak, že rozsudok Krajského súdu v Prešove č.k. 6CoPr/1/2019-467 zo dňa 21.05.2019 v spojení s opravným uznesením č.k. 6CoPr/1/2019-586 podľa § 449 ods. 1 CSP zrušil v celom rozsahu a vec vrátil na ďalšie konanie podľa § 450 CSP. Dovolací súd dospel k záveru, že na strane žalovaného (dovolateľa) došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP. Keďže dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil z procesných dôvodov, dovolací súd sa už nezaoberal dôvodmi prípustnosti dovolania v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 CSP a namietaným nesprávnym právnym posúdením ako dôvodom dovolania.

23. Odvolací súd v poradí druhým rozsudkom č.k. 20CoPr/4/2021-650 z 27.10.2022 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie opätovne potvrdil a žalobcom 1/ až 3/ priznal náhradu odvolacích trov. Odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že bolo na žalovanom (zamestnávateľovi), aby preukázal, že nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom pre žalobcov a uviedol, že pokiaľ voľné miesto obchodného zástupcu existovalo v uvedenej organizačnej schéme ako neobsadené, nebolo potom možné ani usúdiť, že existovalo iba formálne.

24. Odvolací súd uviedol, že z vykonaného dokazovania vyplýva, že žalovaný v konaní predložil organizačnú schému účinnú do 22.05.2015 zahrňujúcu 4 miesta obchodných zástupcov, z toho 3 miesta boli vyznačené rovnakou farbou a štvrté inou, bez konkrétneho označenia menom a priezviskom. Žalobkyňa v 3. rade v konaní predložila organizačnú schému aktualizovanú ku dňu 18.03.2015, ktorá zhodne zahŕňa 4 miesta obchodných zástupcov, z toho 3 miesta boli taktiež vyznačené rovnakou farbou a štvrté inou, avšak táto už obsahuje 3 miesta, označené menom a priezviskom obchodných zástupcov a 1 miesto obchodného zástupcu nie je obsadené. V konaní nebolo preukázané, že by žalobkyňa v 3. rade manipulovala s predloženou organizačnou schémou. Z obsahu pracovnej náplne žalobkyne v 3. rade ako manažéra ekonomických činností vyplýva, že mala na starosti okrem iného vedenie agendy ISO, ktorú prevzala po externej obchodnej spoločnosti. Medzi vedené dokumenty patrilo tiež organizačný poriadok - organizačná schéma, ktorý každoročne aktualizovala a predkladala na schválenie. Organizačná schéma spoločne s organizačným poriadkom tvoria prílohu organizačnej smernice. Tieto dokumenty boli pripravované pre každoročný interný audit podľa ISO - 9001 a boli nepochybne schvaľované v riadnom schvaľovacom procese v rámci spoločnosti, vrátane s organizačnou schémou, ktorá obsahovala jedno neobsadené miesto obchodného zástupcu. Pokiaľ došlo u žalovaného ku každoročnému schvaľovaniu organizačnej smernice s organizačným poriadkom a schémou pre účely auditu, ktorý pre neho vykonávala spoločnosť SGS Slovakia spol. s r. o., tieto dokumenty by mal mať žalovaný, resp. uvedená externá firma k dispozícii a žalovaný bol schopný ich predložiť, tak ako to navrhli žalobcovia v konaní. Žalovaný však tieto nepredložil. Žalovaný tak nepochybnil organizačnú schému zo dňa 18.03.2015, ktorú predložila žalobkyňa v 3. rade. Odvolací súd pripomenul, že je na zamestnávateľovi, aby preukázal, že nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom pre žalobcov. V prípade, že voľné miesto obchodného zástupcu existovalo v organizačnej schéme do 22.05.2015 ako neobsadené, nie je možné usúdiť, že existovalo iba formálne.

25. K spochybneniu tejto organizačnej schémy nedošlo ani v dôsledku výpovede svedkyne A. L. na pojednávaní dňa 20.02.2017 (č.l. 294-295 spisu), ktorou mala byť preukázaná nereálnosť organizačnej schémy predloženej žalobkyňou v 3. rade, a tým vylúčená jej relevancia ako dôkazu vo vzťahu k splneniu zákonných podmienok pre platné ukončenie pracovného pomeru so žalobcami. Táto svedkyňa vypovedala, že jej nadriadeným bol vždy J. K., čo má byť podľa žalovaného v rozpore s vyjadrením žalobkyne v 3. rade, podľa ktorej bola práve ona nadriadenou A. L.. Z výpovede žalobkyne v 3. rade na pojednávaní 08.09.2016 (č.l. 101 spisu) však vyplýva, že A. L. považovala len za formálne podriadenú a nevidela ju prácu reálne vykonávať. Podľa výpovede A. L., tá vykonávala prácu v Bratislave počas celej doby výkonu pracovného pomeru, čo potvrdil aj J. K., podľa ktorého v spoločnosti

potrebovali nezávislého ekonomického poradcu, keďže nemali dostatok informácií a neboli presvedčení o transparentnom vedení účtovníctva, a preto prijali A. L.. Jej práca spočívala vo vysvetľovaní určitých výkazov, ktoré jej predkladal J. K.. Preto výpoveď svedkyne A. L. nevylučuje, že v zmysle organizačnej schémy z 18.03.2015, ktorú predložila žalobkyňa v 3. rade, bola A. L. síce formálne podriadená žalobkyni, avšak v skutočnosti vykonávala prácu osobne pre J. K..

26. Podľa odvolacieho súdu sa správne súd prvej inštancie vypořiadal so svedeckou výpoveďou konateľa J. K., ktorý mal na starosti obchodných zástupcov v spoločnosti, a ktorý tvrdil, že v relevantnom období sa žiaden štvrtý obchodný zástupca nehľadal a boli plne uspokojené potreby žalovaného na tejto pozícii. Jeho svedeckú výpoveď vyhodnotil ako účelovú, keďže konatelia mali na starosti u žalovaného dodržiavanie zákonnej povinnosti zabezpečiť riadne vedenie predpísanej evidencie a účtovníctva (§ 135 ods. 1 Obchodného zákonníka), a preto aj povinnosť zabezpečiť, aby organizačná schéma spoločnosti zodpovedala skutočnému a aktuálnemu počtu a štruktúre zamestnancov, vrátane funkcií obchodných zástupcov. Preto ani odvolací súd neakceptoval tvrdenie žalovaného o formálnom pracovnom mieste obchodného zástupcu s poukazom na účelovosť výpovede tohto svedka.

27. V tomto duchu bolo podľa odvolacieho súdu potrebné sa vypořiadat' i s dôkazmi, a to správou spoločnosti Delphi SK, s.r.o., ktorá spravovala webovú stránku žalovaného a výpoveďou svedka F. E., konateľa tejto spoločnosti, v zmysle ktorých uvedená spoločnosť v čase od 26.05.2013 do mesiaca august 2015, čiže aj v čase medzi vydaním rozhodnutia o organizačnej zmene dňa 22.05.2015 a samotným daním výpovedí žalobcom 25.05.2015, neevidovala žiadnu požiadavku od žalovaného na úpravu znenia inzerátu o ponuke voľného pracovného miesta obchodného zástupcu. Pokiaľ žalovaný tvrdil, že išlo iba o formálne pracovné miesto obchodného zástupcu, ktoré v skutočnosti neexistovalo, a preto nemohlo byť ani ponúknuté, bolo povinnosťou žalovaného zabezpečiť odstránenie tejto ponuky z webovej stránky, pokiaľ v skutočnosti neuvažoval nad prijatím ďalšieho obchodného zástupcu. Objektívne preto existovali okolnosti, ktoré žalovaný neustrážil a ktoré mohli vyvolávať na strane tretích osôb (vrátane žalobcov) pocit, že je voľné miesto pre obchodného zástupcu. Oznam na webovom sídle na internete mohol u kohokoľvek, obzvlášť u prepustených zamestnancov, akými boli žalobcovia, vyvolať dojem, že takéto miesto voľné je. Žalobcovia sa dovoľávali práve tohto miesta, pričom v kontradiktórnom procese dôkazy potvrdili existenciu takéhoto voľného miesta a oni sa ho preto dožadovali oprávnené.

28. Vo svetle vyššie uvedených zistení sa preto aj odvolací súd stotožnil s názorom súdu prvej inštancie o nehodnovernosti písomného rozhodnutia zo dňa 22.05.2015 o schválení novej organizačnej štruktúry vynechávajúcej pracovné miesta žalobcov, vo vzťahu ku ktorým žalovaný vyjadril nespokojnosť s ich prácou (bolo vytykané uznávanie dlhov, ktoré neboli vedené v účtovníctve žalovaného, nezrovnalosti vedenia účtovníctva, neposkytovanie potrebných údajov), ako aj štvrté miesto obchodného zástupcu, ktoré bolo predtým dlhodobo vedené bez zmeny v organizačnej štruktúre žalovaného. Odvolací súd je toho názoru, že ak nejaký zamestnanec nespĺňa predpoklady či podmienky vykonávania práce, tak existuje právny dôvod na jeho prepustenie (§ 63 ods.1 písm. d/ ZP). Sotva si možno predstaviť dôsledky, ak by pracovné právo malo fungovať tak, že sa na nepohodlných zamestnancov vyhotoví organizačná zmena a účelovo použije materiálne nekorešpondujúci právny dôvod výpovede.

29. Odvolací súd sa z uvedených dôvodov priklonil k argumentácii o nesplnení ponukovej povinnosti zo strany žalovaného, a teda na stranu žalujúcich zamestnancov. Zo strany žalovaného tak nebola splnená zákonná podmienka pre platné skončenie pracovného pomeru so žalobcami z výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

30. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný dovolanie, prípustnosť ktorého vyvodzoval z § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a) CSP. O podanom dovolaní rozhodol dovolací súd uznesením sp.zn. 7CdoPr/15/2023 z 24.01.2024 (č.l. 775 spisu) tak, že rozsudok Krajského súdu v Prešove z 27. októbra 2022 sp.zn. 20CoPr/4/2021 v spojení s opravným uznesením z 21. septembra 2023 sp.zn. 20CoPr/4/2021 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

31. Dovolací súd v odôvodnení uviedol, že kruciálna otázka, ktorú posudzovali nižšie súdy a ktorá mala rozhodujúci význam pre posúdenie daného sporu bola, či v rozhodnom čase existovalo u žalovaného voľné pracovné miesto, ktoré mal/mohol žalovaný ponúknuť žalobcom v súvislosti s podanými výpoveďami podľa § 61 ods. 1 písm. b) ZP. Decízny záver odvolacieho (prvostupňového) súdu spočíval v zistení, že napriek tomu, že u žalovaného v rozhodnom čase existovalo voľné pracovné

miesto obchodného zástupcu (tri miesta obchodného zástupcu boli obsadené a štvrté bolo neobsadené, teda voľné), nebolo toto ponúknuté žalobcom, v dôsledku čoho bola výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP daná žalobcom žalovaným neplatná.

32. Podľa dovolacieho súdu odvolacím súdom vyslovený záver o nehodnovernosti novej organizačnej štruktúry „vo svetle vyššie uvedených zistení“ je už na prvý pohľad právne nekonformný, pretože nie je dostatočne konkretizovaný, je arbitrárny a nepreskúmateľný (nedostatok dôvodov). Odvolací súd v dovolaní napadnutom svojom ostatnom rozhodnutí síce - na rozdiel od svojho predchádzajúceho rozhodnutia (zrušeného dovolacím súdom) - reagoval na odvolaciu argumentáciu žalovaného, avšak ťažiskovú otázku novej organizačnej schémy z 22. mája 2015 posúdil celkom zjavne nepreskúmateľným (nedostatočne odôvodneným) spôsobom, na ktoré skutočnosti poukazoval žalovaný aj v podanom dovolaní.

33. Dovolací súd považoval za podstatné tiež dodať, že odvolací súd sa v ostatnom svojom rozhodnutí (bez nariadenia pojednávania) v podstate bezvýhradne stotožnil s dôvodmi uvedenými súdom prvej inštancie (teda so zisteným skutkovým stavom, ako i dokazovaním a jeho hodnotením), hoci v predchádzajúcom svojom rozhodnutí (tiež bez nariadenia pojednávania), ktoré pre nepreskúmateľnosť bolo najvyšším súdom zrušené, interalia dával za pravdu žalovanému o nedostatočnej presvedčivosti prvostupňového rozsudku („treba uznať žalovanému jeho odvolacie dôvody, v ktorých vytyka formálne chyby v rozsudku.... za opodstatnenú treba uznať aj argumentáciu o nie dostatočnej presvedčivosti rozsudku... zdá sa preto... odvolací súd rozumie obrane žalovaného,,).

34. Dovolací súd uviedol, že súd prvej inštancie v ostatnom rozsudku novú organizačnú schému považoval za nehodnovernú z dôvodu, že:

(i) „Rozhodnutie malo byť prijaté v Bratislave, pričom žalovaný tam nemá sídlo,.. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní konanom dňa 23. novembra 2016 vysvetlil uvedenú zrejmu nesprávnosť, že samotné podklady pripravoval on v Bratislave, kde pôsobí ako advokát a tieto vzorové dokumenty preposielal žalovanému,

(ii) „V samotnom rozhodnutí nie je konštatované zrušenie jedného miesta... obchodného zástupcu,.. Podľa vyjadrenia zainteresovaného konateľa zamestnávateľa on nemal žiadnu vedomosť o potrebe ďalšieho obchodného zástupcu a ani prvostupňový súd vyslovený názor nijako nevysvetlil a právne nezdôvodnil,

(iii) „Rozhodnutie bolo zrejme vyhotovené dodatočne,.. Súd prvej inštancie okrem vyslovenia (iba) potenciality, vyslovený názor nijako nevysvetlil a právne nezdôvodnil,

(iv) „Samotné rozhodnutie čo do svojho obsahu nie je rozhodnutím o organizačnej zmene,.. Rovnako tak súd prvej inštancie tento názor nijako nevysvetlil a právne nezdôvodnil. Na strane druhej súd prvej inštancie vychádzal z predchádzajúcej organizačnej schémy do 22. mája 2015), pozostávajúcej iba z tabuľkovej časti (bod 33 odôvodnenia ostatného prvostupňového rozhodnutia).

35. Pokiaľ odvolací súd poukázal na webovú stránku zamestnávateľa, ktorú spravovala spoločnosť Delphi SK, s.r.o., kde bol od začiatku, t.j. od roku 2013 vedený inzerát na pracovnú pozíciu obchodného zástupcu a tento bol odstránený až v mesiaci august 2015, uvedený dôkaz spochybnil samotný odvolací súd vo svojom prvom zrušujúcom rozhodnutí z 30. novembra 2017 (v zložení až na jedného člena senátu totožnom), keď správne uviedol, že „...bolo potrebné vyrovnať sa s otázkou, či miesto obchodného zástupcu figurovalo iba formálne v schéme pracovných miest zamestnávateľa alebo dané miesto existovalo reálne (t.j. zo strany zamestnávateľa bola potreba takéto miesto obsadiť). Ponukovou povinnosťou... totiž nemožno zaťažovať zamestnávateľa vo vzťahu k pracovnému miestu, ktoré „existuje,, iba formálne, nakoľko obsadením takéhoto miesta, by sa zamestnanec opätovne stal nadbytočným... Javí sa, že inzerát bol zverejnený, no miesto 4. obchodného zástupcu nebolo obsadené počas dvoch rokov od jeho zverejnenia až doposiaľ, čo minimálne vyvoláva pochybnosti o reálnej potrebe jeho obsadenia,.. V protirečení a bez vysvetlenia zmeny postoja s týmto názorom odvolací súd (v podstate v totožnom zložení) v ostatnom svojom (potvrdzujúcom) rozhodnutí uvádza, že „pokiaľ žalovaný tvrdil, že išlo iba o formálne pracovné miesto obchodného zástupcu, ktoré v skutočnosti neexistovalo, a preto nemohlo byť ani ponúknuté, bolo povinnosťou žalovaného zabezpečiť odstránenie tejto ponuky z webovej stránky, pokiaľ v skutočnosti neuvažoval nad prijatím ďalšieho obchodného zástupcu. Objektívne preto existovali okolnosti, ktoré žalovaný neustrážil a ktoré mohli vyvolávať na strane tretích osôb (vrátane žalobcov) pocit, že je voľné miesto pre obchodného zástupcu. Oznam na

webovom sídle na internete mohol u kohokoľvek, obzvlášť u prepustených zamestnancov, akými boli žalobcovia, vyvolať dojem, že takéto miesto voľné je,„ (bod 50 odôvodnenia odvolacieho rozhodnutia).

36. Na základe vyššie uvedeného dospel dovolací súd k záveru, že na strane žalovaného (dovolatela) došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP. Táto skutočnosť je okolnosťou, pre ktorú musí dovolací súd dovolaním napadnuté rozhodnutie vždy zrušiť, pretože rozhodnutie vydané v konaní postihnutom tak závažnou procesnou vadou, nemôže byť považované za správne. Preto dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP)

37. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), oprávnenou osobou (§ 359 CSP) proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§ 355 CSP), po vrátení veci dovolacím súdom opätovne preskúmal napadnuté rozhodnutie, ako aj konanie mu predchádzajúce, viazaný právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP), v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 379 a nasl. CSP, nariadil pojednávanie, na ktorom zopakoval a doplnil dokazovanie postupom podľa § 384 ods. 1, 2 CSP a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je dôvodné.

38. V zmysle ustanovenia § 455 CSP, ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu. Pri kasačnom rozhodnutí Najvyššieho súdu SR neexistuje pre súd nižšej inštancie priestor na právny dialóg alebo úvahy o tom, či je záväzný právny názor správny, fundovaný alebo úplný. Povinnosť súdov nižšej inštancie bezvýhradne sa podriaďuje právnemu názoru súdu vyššej inštancie vyplýva z nutnosti definitívne ukončiť konkrétny spor a predísť nekonečnému súdnemu presúvaniu spisu medzi súdmi, čo by neúmerne predlžovalo konanie a tým porušovalo ústavné práva účastníkov na skončenie veci v primeranej dobe a na spravodlivý proces. Najvyšší súd SR považuje nerešpektovanie záväzného právneho názoru (v prípade kasačného rozhodnutia) za závažné pochybenie súdu nižšej inštancie, ktoré zakladá porušenie práva strany na spravodlivý proces.

39. Odvolací súd v odvolacom konaní v súlade s právnym názorom dovolacieho súdu posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov a námietok žalovaného v kontexte s namietaným nesprávnym procesným postupom a nesprávnymi skutkovými zisteniami, to, či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne, v úplnosti aplikoval príslušné právne predpisy, či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (Ústavný súd Slovenskej republiky II. ÚS 78/05).

40. Vo vzťahu k tvrdeniu žalovaného o absencii zákonom predpísanej formy rozsudku odvolací súd konštatuje, že treba uznať žalovanému jeho odvolacie dôvody, v ktorých vytýka formálne chyby v rozsudku. Z vecného hľadiska však žiadna z formálnych chýb nie je takej intenzity, že by mala vplyv na vecnú stránku rozsudku. Výrok rozsudku jasne identifikuje výpovede a určuje ich za neplatné. Pochybnosti žalovaného o splnení zákonom predpísanej formy rozsudku v tomto prípade ani nie sú samé o sebe dôvodom na zmenu napadnutého rozsudku.

41. Predmetom odvolacieho konania bolo po vrátení veci dovolacím súdom opätovne preskúmať vecnú správnosť napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým určil, že výpovede z 25.05.2015 dané žalovaným žalobcom, sú neplatné (výrok I. až III.) a že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobcov naďalej zamestnával (výrok IV.). Súd prvej inštancie vychádzal zo záveru, že žalobcovia podali žalobu v rámci zákonnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby odvzostovanej od dátumu, kedy malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru v dôsledku tejto výpovede. Dospel k záveru o neplatnosti výpovedí daných žalobcom z dôvodu, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno pre tvrdenie o neexistencii voľného pracovného miesta obchodného zástupcu v čase od 22.05.2015 do 25.05.2015. Rozhodnutie z 22.05.2015 o schválení novej organizačnej schémy spoločnosti, ktorá mala byť prílohou daného rozhodnutia, kde žalovaný už neuvádzal funkčné miesta žalobcov, ani štvrté funkčné miesto obchodného zástupcu, súd prvej inštancie neuznal hodnoverným a čo do jeho obsahu ani rozhodnutím o organizačnej zmene.

42. Žalovaný v odvolaní zásadne nesúhlasil so záverom súdu prvej inštancie o nesplnení ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 ZP, že existencia voľného miesta obchodného zástupcu vyplývala zo správy spoločnosti Delphi SK, s.r.o., keďže toto z vykonaného dokazovania nevyplývalo. Bol toho názoru, že v rozpore s vykonanými dôkazmi je tiež záver súdu prvej inštancie, že o voľnom mieste svedčí organizačná štruktúra z 22.05.2015. Podobne nesprávne súd prvej inštancie vyhodnotil výpovede svedkov A. J. K., F. E. a A. E. L., či rozhodnutie o schválení novej organizačnej schémy.

43. Súdne rozhodnutie trpí skutkovými vadami, ak bol nesprávne vytvorený jeho skutkový základ. Táto nesprávnosť môže byť spôsobená tromi príčinami, ktorými sú chybné vyhodnotenie návrhov na vykonanie dôkazov, nesprávne vyhodnotenie vykonaných dôkazov alebo predpoklad „dotvorenia“ skutkového stavu ďalšími prípustnými prostriedkami procesnej obrany či prostriedkami procesného útoku.

44. Odvolací dôvod § 365 ods.1 písm. f) CSP (súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam) sa týka chyby v zisťovaní skutkového stavu veci súdom prvej inštancie spočívajúcej v tom, že skutkové zistenie, ktoré bolo podkladom pre jeho rozhodnutie je nesprávne, t. zn. musí ísť o skutkové zistenie, na základe ktorého vec posúdil po právnej stránke a ktoré je nesprávne v tom zmysle, že nemá oporu vo vykonanom dokazovaní, pričom medzi chybami skutkového zistenia a chybami právneho posúdenia je úzka vzájomná súvislosť, keďže príčinou nesprávnych (v zmysle nedostatočných) skutkových zistení môže byť chybný právny názor, v dôsledku ktorého zisťoval iné skutočnosti, príp. zisteným skutočnostiam prisudzoval iný právny význam. Skutkové zistenie nezodpovedá vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 191 CSP (Dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo.) a to vzhľadom na to, že buď vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov strán sporu nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo, alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú i také skutkové zistenia, ktoré založil na chybnom hodnotení dôkazov. Ide o situáciu, keď je logický rozpor v hodnotení dôkazov (v úsudku medzi porovnávanými skutočnosťami), príp. poznatkov, ktoré vyplývali z prednesov účastníkov alebo, ktoré vyšli najavo inak, z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. vierohodnosti alebo, keď výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 191-§ 194 CSP.

45. Z vykonaného dokazovania súdom prvej inštancie vyplývajú nasledujúce skutočnosti, ktoré odvolací súd považuje za nesporné.

46. Listami datovanými ku dňu 25.05.2015 (č.l. 41,45 a 49 spisu) žalovaný dal žalobcovi v 1. rade, ktorý v tom čase pracoval u žalovaného na pozícii výkonného riaditeľa, žalobkyni v 2. rade, ktorá v tom čase pracovala u žalovaného na pozícii ekonómky/účtovníka a žalobkyni v 3. rade, ktorá v tom čase pracovala u žalovaného na pozícii manažéra ekonomických činností, výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP s odôvodnením, že na základe písomného rozhodnutia konateľa zamestnávateľa zo dňa 22.05.2015 došlo k organizačným zmenám, ktorých súčasťou je zníženie počtu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. V listoch bolo ďalej uvedené, že pracovné pozície uvedených zamestnancov boli zrušené a zamestnávateľ nemá možnosť zamestnancov zamestnávať ani na kratší pracovný čas, ani v inej vhodnej práci, preto sa stali nadbytočnými. Žalobca v 1. rade odmietol prevziať výpoveď dňa 25.05.2015 a výpoveď mu následne bola doručená poštou dňa 29.05.2015. Žalobkyňa v 2. rade odmietla prevziať výpoveď dňa 25.05.2015 a výpoveď jej následne bola doručená poštou dňa 29.05.2015. Žalobkyňa v 3. rade odmietla prevziať výpoveď dňa 25.05.2015 a výpoveď jej následne bola doručená poštou dňa 27.05.2015.

47. Rozhodnutiami žalovaného ako zamestnávateľa zo dňa 22.05.2015 o organizačnej zmene v súlade s § 63 ods. 1 písm. b) ZP (č.l. 44, 48 a 51 spisu) došlo k zníženiu stavu zamestnancov o pracovné miesta výkonného riaditeľa, manažéra ekonomických činností a SRK a ekonóma/účtovníka z titulu zrušenia týchto pracovných miest s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. V týchto rozhodnutiach bolo konštatované, že agenda výkonného riaditeľa bude rozdelená medzi iných zamestnancov, agenda manažéra ekonomických činností bude sčasti outsourcovaná a sčasti prerozdeľovaná medzi ostatných zamestnancov a agenda ekonóma/účtovníka bude outsourcovaná.

48. Žalovaný ako zamestnávateľ rozhodnutím zo dňa 22.05.2015 (č.l. 114 spisu) s uvedením miesta prijatia rozhodnutia v Bratislave, schválil novú organizačnú štruktúru po organizačných zmenách v súlade ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP s odôvodnením, že s ohľadom na doterajšie rozhodnutia o znižovaní počtu zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, schvaľuje sa nová organizačná schéma spoločnosti, ktorá je prílohou tohto rozhodnutia. Podľa tejto prílohy organizačnej schémy je zriadená pozícia konateľ spoločnosti, pod ktorú je podriadená funkcia referent ekonomických činností. V schéme je evidovaný počet troch obchodných zástupcov. Organizačná schéma predložená žalovaným s účinnosťou do 22.05.2015 (č.l. 113 spisu) zahŕňala okrem iných zamestnancov funkcie žalobcov v 1. až v 3. rade, funkciu referenta ekonomických činností a funkcie 4 obchodných zástupcov.

49. Súd prvej inštancie pri konštatovaní neplatnosti výpovedí vychádzal zo záveru, že žalovaný ako zamestnávateľ nepreukázal splnenie jednej z podmienok platného rozviazania pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 odsek 1 písmeno b/ ZP, a to ponukovej povinnosti vyplývajúcej mu z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Sporným bolo voľné miesto obchodného zástupcu, vo vzťahu ku ktorému podľa názoru súdu prvej inštancie žalobca neunesol dôkazné bremeno o jeho neexistencii v čase medzi vydaním rozhodnutí o organizačnej zmene dňa 22.05.2015 a samotným daním výpovedí žalobcom 25.05.2015. Vychádzal pritom v prvom rade z organizačnej štruktúry žalovaného do 22.05.2015 znázornenej v organizačnej schéme, podľa ktorej žalovaný viedol do tohto dňa 4 obchodných zástupcov, z toho 3 miesta boli obsadené a 1 miesto neobsadené.

50. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP 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.

51. Podľa § 63 ods. 2 ZP 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.

52. Medzi materiálne podmienky platnosti podľa § 63 odsek 1 písm. b) ZP patrí skutkové odôvodnenie výpovede a vzhľadom k uplatnenému dôvodu výpovedí vydanie písomného rozhodnutia organizácie o organizačnej zmene, z neho vyplývajúcej nadbytočnosti pracovníka. Pre platné rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou z organizačných dôvodov je rozhodujúce, aby v čase, keď sa dáva výpoveď, bolo o organizačnej zmene, resp. o zmene výrobných úloh už rozhodnuté a realizácia tejto zmeny zabezpečená tak, aby bolo nepochybné, že v dôsledku tejto zmeny stratí zamestnávateľ v dohľadnom čase - spravidla zodpovedajúcom výpovednej dobe - vôbec možnosť zamestnanca zamestnávať alebo že sa zamestnanec stane preňho nadbytočným.

53. Ďalšou podmienkou platnosti výpovede podľa § 63 odsek 1 písmeno b/ ZP je splnenie ponukovej povinnosti ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu, resp. nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, a to ani po predchádzajúcej príprave. Takúto ponukovú povinnosť zamestnávateľ má v čase od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene do dňa dania výpovede zamestnancovi. V prípade nesplnenia ponukovej povinnosti nie je uvedená podmienka splnená a súd v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou vysloví jej neplatnosť. Zisťovanie podmienky uvedenej v § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce sa deje vždy, podľa stavu v čase výpovede, pričom jej splnenie musí vždy preukázať zamestnávateľ (R 94/1968).

54. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o preradení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a ak je to možné, aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 ZP, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať. Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. V mieste doterajšieho výkonu práce to môže byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady.

55. Najvyšší súd v rozhodnutí sp.zn. 7Cdo/355/2021 z 31.05.2022 potvrdil vecnú správnosť právnych záverov súdov nižších inšancií, podľa ktorých o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným, z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať.

56. Ponuka vhodného zamestnania sa musí uskutočniť ešte predtým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď. Ak by zamestnancovi ponúkol vhodné zamestnanie až po uplatnení výpovede, výpoveď by bola neplatná. Ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, nemá pre zamestnanca žiadnu prácu alebo žiadnu vhodnú prácu podľa Zákonníka práce, svoju ponukovú povinnosť ani nemôže splniť. V prípade súdneho sporu by musel preukázať, že predtým, než dal zamestnancovi výpoveď, nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, ktoré by mohol zamestnancovi ponúknuť. Na platnosť výpovede zo strany zamestnávateľa sa vyžaduje nielen ponuka iného vhodného zamestnania, ale aj preukázanie, že zamestnanec ponuku odmietol.

57. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že žalovaný v konaní predložil organizačnú schému účinnú do 22.05.2015 zahrňujúcu 4 miesta obchodných zástupcov (č.l. 113 spisu). Žalobkyňa v 3. rade v konaní predložila organizačnú schému aktualizovanú ku dňu 18.03.2015, ktorá zhodne zahŕňa 4 miesta obchodných zástupcov (č.l. 227 spisu).

58. Podľa názoru súdu prvej inštalcie o voľnej pracovnej pozícii obchodného zástupcu svedčí organizačná štruktúra žalovaného do dňa 22.05.2015, ktorá zahŕňa 4 miesta obchodných zástupcov. Takýto záver súdu je však podľa názoru odvolacieho súdu nesprávny a nemožno ho z vykonaného dokazovania vyvodiť, naopak je v rozpore s listinnými dôkazmi, ktoré boli vykonané. Pokiaľ ponuku vhodného pracovného miesta musí zamestnávateľ realizovať v čase od prijatia organizačnej zmeny do uplatnenia výpovede, potom je nelogický záver súdu prvej inštalcie o tom, že stranami sporu predložená organizačná schéma žalovaného účinná do dňa 22.05.2015 má preukazovať skutočnosť, ktorá s rozhodným obdobím - s obdobím od 22.05.2015 do 25.05.2015 nesúvisí, pre ktoré platila žalovaným schválená organizačná schéma účinná odo dňa 22.05.2015, ktorej platnosť nebola v konaní žiadnym spôsobom spochybnená.

59. Pokiaľ ide o dôkaz predložený žalovaným - písomné rozhodnutie zo dňa 22.05.2015 o schválení novej organizačnej schémy spoločnosti, ktorá mala byť prílohou rozhodnutia o schválení novej organizačnej štruktúry (č. 114 a 115 spisu) odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštalcie ho bez náležitého odôvodnenia neuznal za hodnoverný, keďže rozhodnutie malo byť prijaté v Bratislave, pričom tam žalovaný nemá sídlo, v rozhodnutí nie je konštatované zrušenie jedného miesta - miesta obchodného zástupcu, ako to bolo uvedené v rozhodnutiach týkajúcich sa žalobcov, ktoré by sa logicky premietlo do novej organizačnej schémy, rozhodnutie bolo vyhotovené zrejme dodatočne a čo do svojho obsahu nie je rozhodnutím o organizačnej zmene.

60. V prvom rade odvolací súd konštatuje, že takýto záver súdu prvej inštancie z vykonaného dokazovania nemožno vyvodiť. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní konanom dňa 23. novembra 2016 vysvetlil uvedenú zrejmu nesprávnosť, že samotné podklady pripravoval on v Bratislave, kde pôsobí ako advokát a tieto vzorové dokumenty preposielal žalovanému (rub č.l. 239 spisu). Ďalej podľa vyjadrenia konateľa žalovaného on nemal žiadnu vedomosť o potrebe ďalšieho obchodného zástupcu a ani súd prvej inštancie vyslovený názor v rozhodnutí, že nie je konštatované zrušenie jedného miesta - miesta obchodného zástupcu, nijako nevysvetlil a právne nezdôvodnil. Záver súdu prvej inštancie, že rozhodnutie bolo vyhotovené zrejme dodatočne, je založené iba na potencialite, tento právny názor súd prvej inštancie taktiež nijako nevysvetlil a právne nezdôvodnil. Napokon súd prvej inštancie neodôvodnil ani svoj záver, že rozhodnutie čo do svojho obsahu nie je rozhodnutím o organizačnej zmene.

61. Zároveň odvolací súd poukazuje na právny názor prijatý v uznesení Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4Cdo/244/2019 zo dňa 29.04.2020, podľa ktorého cit.: „So zreteľom na uvedené dovolací súd dospel k záveru, že dovolacie námietky žalobkyne smerujú proti obsahu rozhodnutia žalovanej o organizačnej zmene, pričom -ako už bolo uvedené - z ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vyplýva, že súd v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru z výpovedného dôvodu nadbytočnosti zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP platnosť § 63 rozhodnutia o organizačnej zmene z hľadiska jeho obsahu (teda či zamestnávateľ mohol alebo nemohol takúto organizačnú zmenu uskutočniť a či uskutočnená organizačná zmena bola alebo nebola dôvodná a účinná, t.j. či sa neskôr dostavil alebo nedostavil ňou sledovaný efekt) nie je oprávnený preskúmať, pretože toto rozhodnutie zamestnávateľa je len faktickým (a nie právnym) úkonom, ktorého existencia je (len) hmotnoprávnym predpokladom pre skončenie pracovného pomeru“ (obdobne pozri uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 7Cdo/144/2019 z 29.09.2020).

62. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene podľa pracovného práva a aktuálnej judikatúry súdov nie je právnym úkonom pracovného práva, ale faktickým úkonom (konaním), vo vzťahu ku ktorému neplatia dôvody neplatnosti právnych úkonov, ako ich ustanovuje Občiansky zákonník v § 34 a nasl. a § 17 ZP. Tým, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene sa nepovažuje za právny úkon, nedopadajú naň dôsledky eventuálnej neplatnosti právnych úkonov. Možno ho posudzovať len z hľadiska toho, či k rozhodnutiu o organizačnej zmene skutočne došlo a či je medzi rozhodnutím a nadbytočnosťou zamestnanca príčinná súvislosť. Pri rozhodovaní o platnosti či neplatnosti výpovede súd neskúma jeho platnosť tak, ako je to v prípade právnych úkonov. Súd teda skúma základné otázky, a to, či ide o rozhodnutie o nadbytočnosti spočívajúcej v zmene úloh, organizácie, technického vybavenia alebo iných organizačných zmien, či sa stal zamestnanec v ich dôsledku nadbytočný, t.j. či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Len rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene súčasne s existenciou organizačnej zmeny, ako aj existenciou príčinnej súvislosti medzi rozhodnutím zamestnávateľa a nadbytočnosťou zamestnávateľa predstavuje právne relevantný predpoklad pre platné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. (BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea. § 63 [Výpoveď daná zamestnávateľom]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákoník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 709–710).

63. Rozhodnutím o organizačnej zmene, z dôvodu ktorého sa zamestnanec stane nadbytočným, je aj rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce. Je možné, že pohnútkou k prijatiu takého organizačného opatrenia niekedy môžu byť aj spory medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu, táto skutočnosť však sama osebe ešte neznamená, že jej jediným zmyslom bolo zamestnanca poškodiť a nemožno len z tejto skutočnosti bez ďalšieho vyvodiť záver, že zamestnávateľ postupoval v rozpore s dobrými mravmi. Opačný názor by znamenal, že ak by nastali na pracovisku spory medzi osobami podieľajúcimi sa na rôznych stupňoch na riadení spoločnosti, bolo by v tomto prípade vylúčené schvaľovať organizačné opatrenia, ktoré by umožňovali ďalšiu „bezporuchovú“ činnosť v spoločnosti. Pri rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene však vždy musí byť nepochybné, že organizačné opatrenie je skutočné a bez náhrady zrušilo pracovné miesto zamestnanca, a tým je daný dôvod výpovede podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP (porov. rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21Cdo/1494/2014 zo 6.11.2015).

64. Z tohto dôvodu dôkaz predložený žalovaným v priebehu konania, písomné rozhodnutie zo dňa 22.05.2015 o schválení novej organizačnej štruktúry, nemohlo byť predmetom preskúmania súdom

prvej inštancie, či je do svojho obsahu rozhodnutím o organizačnej zmene a že v rámci jeho obsahu nie je konštatované zrušenie jedného miesta - miesta obchodného zástupcu, ako to bolo uvedené v rozhodnutiach týkajúcich sa žalobcov, ktoré by sa logicky premietlo do novej organizačnej schémy.

65. Súdom prvej inštancie vyššie popísane nedostatky interného rozhodnutia žalovaného nie sú dôvodom na to, aby súd na takýto dôkaz neprihliadol a vyhodnotil ho ako nehodnoverný. Prijatie organizačného rozhodnutia zamestnávateľa o tom, aká bude jeho organizačná štruktúra, vrátane toho, aké budú voľne pracovné miesta, predstavuje oprávnenie zamestnávateľa rozhodovať o svojich interných záležitostiach.

66. Písomné rozhodnutie zo dňa 22.05.2015 o schválení novej organizačnej zmeny, v ktorej je zriadená pozícia konateľa spoločnosti, pod ktorú je podriadená funkcia referent ekonomických činností, podporujú výpoveď svedkyne A. L., ktorá na pojednávaní konanom dňa 20.02.2017 (č.l. 294 spisu) vypovedala, že jej nadriadeným bol vždy konateľ J. K.. Pre žalovaného pracovala od októbra 2013 do júna 2015.

67. Taktiež svedok, v tom čase konateľ žalovaného J. K. na pojednávaní konanom 28.09.2016 (rub č.l. 199 spisu) vypovedal, že ku dňu 22.05.2015 riadil činnosť troch obchodných zástupcov a nemal vedomosť o tom, že organizácia požadovala rozšírenie v referáte obchodného zástupcu, boli tam traja pracovníci, ktorí vzhľadom k plneniu úloh postačovali na uspokojenie potrieb. Podľa svedka sa počet obchodných zástupcov u žalovaného ustálil v rokoch 2011-2012 na počte 3.

68. Vo svetle vyššie uvedených zistení sa preto odvolací súd nestotožnil s názorom súdu prvej inštancie o nehodnovernosti písomného rozhodnutia zo dňa 22.05.2015 o schválení novej organizačnej štruktúry vynechávajúcej pracovné miesta žalobcov, ako aj štvrté miesto obchodného zástupcu, ktoré bolo predtým dlhodobo vedené bez zmeny v organizačnej štruktúre žalovaného.

69. Za ďalší dôkaz o existencii voľného pracovného miesta obchodného zástupcu považoval súd prvej inštancie náhľad webovej stránky žalovaného do mesiaca august 2015 a správu spoločnosti Delphi SK, s.r.o.

70. Z vykonaného dokazovania súdom prvej inštancie vyplýva, že spoločnosť Delphi SK, s.r.o. Poprad s listom zo dňa 24.10.2016 (č.l. 211 spisu) písomne oznámila súdu prvej inštancie, že od prvého štvrťroku 2013 spravuje webovú stránku žalovaného. Článok obsahujúci inzerát ponúkajúci prácu obchodného zástupcu má v systéme údaj o dátume aktualizácie 26.5.2013. V mesiaci august 2015 musela byť webová stránka kompletne obnovená z pôvodnej zálohy, pretože došlo k napadnutiu servera škodlivým kódom. Písomné objednávky žalovaného o uverejnenie inzerátu spoločnosť Delphi SK, s.r.o. neevidovala. Ďalším listom zo dňa 19.1.2017 (č.l. 269 spisu) spoločnosť Delphi SK, s.r.o. súdu prvej inštancie predložila vizuál stránky aktívny od 26.5.2013. Spoločnosť uviedla, že v mesiaci august 2015 bol obsah webu obnovený z pôvodnej zálohy. Pretože od 26.5.2013 do mesiaca august 2015 spoločnosť neeviduje žiadnu požiadavku na úpravu znenia tohto oznamu, pravdepodobne sa obnovou vizuál stránky nezmenil. Ďalej táto spoločnosť uviedla, že požiadavka na úpravu predmetného oznamu prišla dňa 15.10.2015 od p. M., kedy došlo k zmene textu na „dopĺňame náš tím - voľná pozícia tlačiar na etiketovacom stroji“. Súdu prvej inštancie predložil vizuál stránok s textom: dopĺňame náš tím - pozícia obchodného zástupcu a pozícia tlačiar (č.l. 270-271 spisu).

71. Ďalej z vykonaného dokazovania vyplýva, že svedok F. E. na pojednávaní konanom dňa 23.11.2016 (č.l. 240 spisu) vypovedal, že je konateľom spoločnosti Delphi SK, s.r.o. Poprad, ktorá obhospodaruje webovú stránku žalovaného a že pre súd vypracoval písomnú správu zo dňa 24.10.2016. Svedok uviedol, že predmetný inzerát sa nachádzal na webovej stránke spoločnosti už po jej spustení. Nespomenul si, aby spoločnosť školila zamestnancov žalovaného na vkladanie textov na webovú stránku. Pripustil možnosť vytlačenia z obnovennej pôvodnej zálohy z roku 2013. Dodal, že k určitému dátumu nie je možné obnoviť vizuál stránky.

72. Odvolací súd konštatuje, že v zmysle predchádzajúcich zrušujúcich rozhodnutí odvolacieho súdu bolo potrebné vyrovnať sa s otázkou, či miesto obchodného zástupcu figurovalo iba formálne v schéme pracovných miest zamestnávateľa alebo dané miesto existovalo reálne (t.j. zo strany zamestnávateľa bola potreba takéto miesto obsadiť). Ponukovou povinnosťou totiž nemožno zaťažovať zamestnávateľa vo

vzťahu k pracovnému miestu, ktoré „existuje,“ iba formálne, nakoľko obsadením takéhoto miesta, by sa zamestnanec opätovne stal nadbytočným. Ponuková povinnosť teda musí byť vážna, a nie pro forma.

73. Ako vyplýva z vykonaného dokazovania predmetný inzerát na webovej stránke žalovaného bol zverejnený v roku 2013, no miesto 4. obchodného zástupcu nebolo obsadené počas dvoch rokov od jeho zverejnenia až doposiaľ, čo vyvoláva pochybnosti o reálnej potrebe jeho obsadenia. Inzerát sa nachádzal na vzore vizuálu stránky už od jej spustenia, t.j. od roku 2013, a to nezávisle od skutočnosti, či mala alebo nemala byť voľná pozícia obchodného zástupcu. Odvolací súd sa preto nestotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, ktorý ako dôkaz preukazujúci existenciu voľného pracovného miesta obchodného zástupcu ku dňu 22.05.2015 vyhodnotil a v rámci odôvodnenia rozsudku označil inzerát vyplývajúci z prvotne vytvoreného vizuálu webovej stránky vytvoreného v roku 2013. Inzerát na miesto obchodného zástupcu bol vždy súčasťou vizuálu stránky publikovanej na internete a objavil sa na internete aj pri obnovení zo zálohy stránky.

74. Odvolací súd sa z uvedených dôvodov preto priklonil k argumentácii žalovaného o splnení ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 písm. b) ZP, a teda, že žalovaný nedisponoval voľným pracovným miestom obchodného zástupcu, ktoré by mohol žalobcom v 1. až 3. rade ako zamestnancom ponúknuť. Z vykonaného dokazovania súdom prvej inštancie vyplýva, že nebolo preukázané, že by existovala žalobcami tvrdená voľná pracovná pozícia obchodného zástupcu a tomu zodpovedalo aj písomné rozhodnutie o novej organizačnej štruktúre zo dňa 22.05.2015 ako interné rozhodnutie, ktorým bola určená organizačná štruktúra pracovných miest žalovaného s tromi obchodnými zástupcami, z ktorej sa vychádzalo aj v čase, kedy bola žalobcom daná výpoveď podľa § 63 odsek 1 písmeno b) ZP pre nadbytočnosť. Ak zamestnávateľ nemá v mieste výkonu práce pre zamestnanca žiadnu alebo žiadnu vhodnú prácu, ponukovú povinnosť splniť nemôže. Zo strany žalovaného tak bola splnená zákonná podmienka pre platné skončenie pracovného pomeru so žalobcami z výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

75. Podľa § 79 ods. 1 prvá veta ZP ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy.

76. Vzhľadom na prijatý záver odvolacieho súdu o platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou so žalobcami, nie je potom dôvodná žaloba ani vo vzťahu k požadovanému určení, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobcov ako zamestnancov naďalej zamestnával, a to vzhľadom na závislosť tohto výroku podľa § 79 ZP od výroku o neplatnom skončení pracovného pomeru so zamestnancom.

77. Na základe vyššie prijatých záverov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie postupom vyplývajúcim z ustanovenia § 388 CSP zmenil tak, že žalobu zamietol.

78. Súd prvej inštancie o náhrade mzdy a ani o trovách konania nerozhodoval s tým, že žalovaný je v konkurze a preto v zostávajúcej časti žaloby je vyhlásením konkurzu na majetok úpadcu konanie zo zákona prerušené a správca konkurznej podstaty nedal súhlas na pokračovanie v konaní, preto o trovách konania súd rozhodne v konečnom rozhodnutí o celom nároku. Zároveň rozhodne aj o trovách odvolacieho a dovolacieho konania a to aj po ex offo posúdení existencie dôvodov hodných osobitného zreteľa podľa § 257 CSP u oboch strán sporu.

79. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu v pomere hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods.2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom.

Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Dovolateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci (§ 160 ods. 2 CSP).

Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva (§ 125 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).