

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 10Cpr/7/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6720204236
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 05. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Silvia Minková
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2021:6720204236.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudkyňou JUDr. Silviou Minkovou v právnej veci žalobcu J.. V. S., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom P..N. XXX/XX, XXX XX D., zastúpený JUDr. Viera Petrášová, advokátka, s.r.o., so sídlom Šancova 33, 831 04 Bratislava, IČO: 47257245, proti žalovanému LESY Slovenskej republiky, štátny podnik, so sídlom Námestie SNP 8, 975 66 Banská Bystrica, IČO: 36038351, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

I. Žaloba sa **z a m i e t a**.

II. Žalovanému sa **p r i z n á v a** nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Dňa 24.09.2020 bola na tunajší súd formou elektronického podania doručená žaloba žalobcu zo dňa 22.09.2020, ktorou sa žalobca domáhal toho, aby súd určil, že výpoveď, ktorá mu bola daná dňa 04.05.2020 je neplatná. Taktiež si žalobca uplatnil nárok na náhradu trov súdneho konania.

Žalobu žalobca zdôvodnil tým, že bol zamestnaný u žalovaného 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 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 pre žalovaného nadbytočným. Dňa 22.04.2020 bola žalobcovi zo strany žalovaného oznámená výpoveď z pracovného pomeru, ktorú v ten deň žalobca vzal 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 a pracovný pomer žalobcu sa mal skončiť dňa 31.07.2020.

Žalobca adresoval žalovanému oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní dňa 23.04.2020 z dôvodu vyššie uvedeného aj dňa 01.06.2020, keďže skončenie pracovného pomeru považoval za neplatné. Žalovaný v odpovedi zo dňa 17.06.2020 oznámil žalobcovi, že sa s jeho skutkovým a právnym posúdením výpovede nestotožnil, a preto považuje túto výpoveď za platnú.

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 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, teda prvý pracovný deň potom, čo by žalobcovi uplynula výpovedná doba na základe pôvodnej výpovede z

pracovného pomeru z 22.04.2020. 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, teda prvý pracovný deň potom, čo žalobcovi uplynula výpovedná doba na základe výpovede z pracovného pomeru s dátumom 04.05.2020.

Žalobca odkázal na znenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce a tiež na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn.4MCdo/5/2010, rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.03.2011 sp.zn.3MCdo/14/2010, ako i uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn.4Cdo/161/2017.

Žalobca poukázal na to, 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 spôsobil 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 žalovaný teda 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, žalobca zastáva názor, že mu mal žalobca ponúknuť voľné pracovné miesto, na ktoré spĺňa kvalifikačné predpoklady aj mimo miesta výkonu práce. Pokiaľ by žalovaný ponúkol žalobcovi prácu mimo miesta výkonu práce, a tento by ponuku prijal v zmysle § 54 Zákonníka práce, by došlo k dohode o zmene pracovných podmienok.

Žalobca tiež poukázal na organizačnú štruktúru žalovaného, ktorá je zverejnená aj na jeho internetovej stránke, s tým, že sa jedná o formu trojstupňového riadenia, ktoré sa definuje organizačnými jednotkami v rámci štátneho podniku, prvý - základný stupeň riadenia 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 odštepne závody vytvorené v rámci podniku, žalovaný si nesplnil svoju povinnosť vyplývajúcu zo Zákonníka práce a neponúkol žalobcovi voľné pracovné pozície nachádzajúce sa v jeho organizačnej štruktúre. S poukazom na to má žalobca za to, že predmetná výpoveď z pracovného pomeru je neplatná, keďže hoci spĺňal požiadavky na voľné pracovné miesto, ktoré žalovaný prostredníctvom interného výberového konania vyhlásil v čase, keď už doručil žalobcovi výpoveď, žalovaný si nesplnil tzv. ponukovú povinnosť stanovenú Zákonníkom práce, nakoľko neponúkol žalobcovi voľné pracovné miesto, v dôsledku čoho nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede.

Žalobca tiež poukázal na to, že predmetným rozhodnutím generálneho riaditeľa štátneho podniku Lesy SR zo dňa 16.04.2020 boli dňom 30.04.2020 na obchodnom úseku, odbor obchodného dozoru zrušené celkovo 4 pracovné miesta, a to vedúci odboru obchodného dozoru, obchodný dozor a dozor dodávateľských služieb a na výrobnotechnickom úseku na odbore usmerňovania lesníckych činností bolo zrušené 1 pracovné miesto - spracovanie kalamity. S účinnosťou od 01.05.2020 mal obchodný úsek zamestnávateľa 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 zamestnávateľom zrušený.

Žalobca tiež poukázal na znenie § 61 ods. 3 Zákonníka práce, v zmysle ktorého nesmie zamestnávateľ počas 2 mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto, ak dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca, s tým, že podľa informácií dostupných žalobcovi žalovaný prijal v mieste výkonu práce žalobcu od 05.05.2020 a od 13.05.2020 do pracovného pomeru 2 osoby, na základe dohody o vykonaní práce. Žalobca tiež navrhol vykonať dôkaz predložením anonymizovaných pracovných zmlúv resp. dohôd o vykonaní práce osôb zamestnaných žalovaným v predmetnom období s ich náplňou práce a výpis zo Sociálnej poisťovne preukazujúci registráciu jeho zamestnancov do Sociálnej poisťovne od mája 2020. S poukazom na to 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, nemá v rámci svojej organizačnej štruktúry zabezpečené odborné personálne obsadenie na zabezpečenie kontroly plnenia zákonov a iných všeobecne záväzných právnych predpisov so špecializáciou na obchodnú činnosť. S ohľadom na uvedené je preto sporná nadbytočnosť žalobcu a ďalších zamestnancov, ktorým bol ukončený pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

2. Dňa 22.10.2020 bolo na tunajší súd formou elektronického podania doručené vyjadrenie žalovaného k žalobe zo dňa 15.10.2020, v ktorom okrem iného uviedli, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa

04.05.2020 považujú za platnú, keďže obsahom a účelom neodporuje zákonu, zákon neobchádza, nie je v rozpore s dobrými mravmi a preto žiadali, aby súd žalobu zamietol.

Poukázali na predmetné 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 činností štátneho podniku z dôvodu zhoršujúcich sa ekonomických výsledkov štátneho podniku. Na zabezpečenie konkurencieschopnosti, zefektívnenia práce a dosahovanie lepších ekonomických ukazovateľov generálny riaditeľ sústavne prijíma opatrenia, ktoré tento cieľ sledujú a naplňajú, a preto rozhodnutie o organizačných zmenách a následná výpoveď 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 pomerov 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 tejto súvislosti žalovaný poukázal na znenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a tiež na znenie § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, s tým, že v danej veci žalovaný dňa 22.04.2020 uskutočnil ponukové konanie, na ktorom oznámil žalovanému, 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 predmetnú povinnosť žalovaný splnil, vyhotovil o tom písomný doklad, ktorý žalobca podpísal a zobral na vedomie.

Žalovaný poukázal aj na znenie § 74 Zákonníka práce, s tým, že v danej veci žalovaný požiadal listom zo dňa 21.04.2020 predsedu ZV OZ DLV o prerokovanie výpovede 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 drevo, lesy, voda výpoveď prerokovala a listom zo dňa 21.04.2020 túto skutočnosť oznámila žalovanému. K forme prerokovania žalovaný uviedol, že Zákonník práce upravuje z pohľadu formálnych náležitostí len žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie, pričom vyžaduje aj písomnú podobu a samotné prerokovanie môže byť uskutočnené formou osobného prerokovania alebo formou písomnou, pričom v tejto veci prerokovanie prebehlo písomnou formou.

Žalovaný tiež poukázal 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 a na tomto stretnutí sa otvorila a riešila otázka skončenia pracovného pomeru 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 a) že zamestnávateľ nemá vhodné pracovné miesto, b) že mu ide doručiť výpoveď, c) že výpoveď bude prevzatá po uplynutí času na rozmyslenie. Žalobca telefonicky oznámil žalovanému, že sa dňa 04.05.2020 dostaví a bude ho informovať, ako bude pracovný pomer ukončený. Na tomto stretnutí žalobca uviedol, že so skončením pracovného pomeru dohodou nesúhlasí. Vzhľadom na to a na základe toho, že bolo žalobcovi oznámené, že nedošlo k zmene voľných pracovných miest v mieste jeho výkonu práce a z dôvodu nesprávneho uvedenia výšky odstupného, vyplývajúcej z kolektívnej zmluvy, vyhotovil výpoveď žalovaný, ktorou tento nedostatok odstránil a pre rozlíšenie bola označená dátumom jej vyhotovenia 04.05.2020, kedy sa dokončil proces doručovania výpovede.

Z vyššie uvedeného podľa názoru žalovaného jednoznačne vyplýva, že boli splnené všetky hmotnoprávne podmienky, ktoré platné právo pre výpoveď ako jednostranný právny úkon predpisuje a zároveň došlo k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce, došlo k ponukovému konaniu podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, vznikol na strane zamestnávateľa z dôvodu uskutočnenia racionalizačných opatrení - zrušenie pracovných miest výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce a došlo aj k písomnému vyhotoveniu výpovede podľa § 60 ods. 1 Zákonníka práce a jej doručeniu 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 o výkon iného druhu práce a v inom mieste výkonu práce, aké mal dohodnuté so zamestnávateľom, mohol zúčastniť a bolo len na jeho slobodnom rozhodnutí, či sa tohto interného

výberu zúčastní alebo nie, avšak treba poukázať, že sa jednalo o druh práce diametrálne odlišnej od práce, ktorú žalobca vykonával.

Pokiaľ žalobca poukazoval na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn.4MCdo/5/2010, ktorý bol publikovaný pod č.R45/2012 s tam uvedenou právnou vetou, žalovaný uviedol, že v tomto rozhodnutí sa riešila úplne iná zásadná právna otázka, a to zameniteľnosť výpovede podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, s tým, že podľa názoru žalovaného všetko, čo je v ňom uvedené, skôr potvrdzuje správnosť a zákonnosť jeho postupu, keď odcitoval priamo niektoré časti odôvodnenia tohto rozhodnutia Najvyššieho súdu SR. Taktiež žalobca poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.03.2011 sp.zn.3MCdo/14/2010, ohľadne ktorého žalovaný uviedol, že pri ňom platí obdobne to, čo uviedol vyššie, keďže predmetný rozsudok rieši inú právnu otázku.

Pokiaľ žalobca poukazoval na to, že na žalovaného sa vzťahuje zákon č.552/2003 a vyslovil právny názor, že žalovaný mu mal ponúknuť voľné pracovné miesto, na ktoré žalobca spĺňať kvalifikačné predpoklady aj mimo miesta výkonu práce, žalovaný uviedol, že s týmto právnym názorom žalobcu nesúhlasí, keď poukázal jednak na odborné publikácie a v nich prezentované právne názory k riešeniu otázky ponukovej povinnosti z pohľadu miesta výkonu práce, napríklad komentár k Zákonníku práce z roku 2017, autorka prof. Q. S. A., F. a najmä na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR publikované pod č.R18/2018 zo dňa 25.08.2017 v konaní vedenom pod sp.zn.8Cdo/133/2016, 8Cdo/132/2016, s tým, že žalovaný odkázal na právnú vetu tohto súdneho rozhodnutia, z ktorej vyplýva odpoveď na otázku, či je ponuková povinnosť zamestnávateľa splnená tým, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, resp. či je možné z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce vyvodiť povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré je mimo dohodnutého miesta výkonu práce. Z tejto súvislosti žalovaný poukázal aj na odôvodnenie tohto rozsudku, najmä v bode 24.

K zákonu č.552/2003 Z.z., na ktorý sa odvolával žalobca, uviedli, že tento sa nevzťahuje na štátny podnik a preto ním žalovaný nie je viazaný, avšak ak by aj ním viazaný bol, nič by to nemenilo na právnom posúdení ponukovej povinnosti. Žalovaný uviedol, že nemá totiž vedomosť, že by uvedený zákon obsahoval právnú normu, ktorá by ustanovovala ponukové konanie ináč ako Zákonník práce. Žalovaný však zotrval na tom, že on nevykonáva práce vo verejnom záujme, ale nakladá so zvereným majetkom za účelom dosiahnutia zisku, čo je znakom podnikateľskej činnosti.

Pokiaľ žalobca poukazoval v žalobe na skutočnosti, od ktorých odvodzoval nesplnenie ponukovej povinnosti žalovaným a tým preukazoval svoj právny názor ohľadne neplatnosti predmetnej výpovede, žalovaný uviedol, že vzhľadom na vyššie citovaný rozsudok Najvyššieho súdu SR R18/2018 sú tieto skutočnosti pre posúdenie platnosti výpovede podľa jeho názoru právne irelevantné. Taktiež za právne irelevantné žalovaný označil skutočnosti uvádzané žalobcom ohľadne toho, že bol zrušený odbor obchodného dozoru a že žalovaný preto nemá v rámci svojej organizačnej štruktúry zabezpečené odborné personálne obsadenie ním tam špecifikovaných činností. Jednak poukázal na to, že výkon kontroly má žalovaný zabezpečený zamestnancami odboru kontroly, ako i odboru obchodu tým, že pokiaľ by to súd považoval za významné pre rozhodnutie, vie predložiť pracovné náplne týchto zamestnancov. Bez ohľadu na to tieto skutočnosti nemajú žiaden súvis so zrušením a ukončením pracovného pomeru žalobcu, ktorý ako bolo uvedené vyššie, bol funkčne zaradený na pracovné miesto na odbore usmerňovania lesníckych činností na typovú funkciu spracovanie kalamity na základe dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 27.02.2020.

Pokiaľ žalobca uvádzal, že žalovaný prijal v mieste výkonu práce žalobcu od 05.05. a od 13.05.2020 do pracovného pomeru 2 osoby na základe dohody o vykonaní práce, k tomu žalovaný uviedol, že dňa 04.05.2020 a 12.05.2020 uzatvoril dohody o vykonaní práce podľa § 226 a nasl. Zákonníka práce z tam dojednanou pracovnou úlohou, avšak daná úloha nešpecifikuje miesto výkonu práce, len miesto, kde bude pracovná úloha prevzatá a miesto výkonu pracovnej úlohy je ponechané na vôľu zamestnanca. Predovšetkým poukázal ale na to, že dohodou o vykonaní práce nevzniká pracovný pomer. Ide o osobitný druh zmluvy, ktorý zakladá síce pracovnoprávny vzťah, ale pracovný záväzok má formu pracovnej úlohy a nie výkonu práce formou obsadzovania pracovného miesta. Vzhľadom na skutočnosť, že ponuková povinnosť sa viaže na voľné pracovné miesto s miestom výkonu práce, ktoré mal dohodnuté v pracovnom pomere prepúšťaný zamestnanec, uzatvorením predmetných dohôd žalovaný neporušil ponukovú povinnosť.

Na záver žalovaný uviedol, že na preukázanie neexistencie pracovného miesta k plneniu ponukovej povinnosti zasielal súdu systematizáciu pracovných a funkcií generálneho riaditeľstva platnú od 01.05.2020 a od 01.06.2020.

3. Dňa 10.11.2020 formou elektronického podania bolo na tunajší súd doručené vyjadrenie žalobcu a doplnenie žaloby o zaplatenie náhrady mzdy s príslušenstvom zo dňa 09.11.2020, v ktorom žalobca okrem iného uviedol, že nie je zrejmé ktoré konkrétne ekonomické dôvody pri objemoch kalamitnej ťažby dlhodobu okolo 50 % viedli k zrušeniu pracovnej pozície významnej pre zabezpečenie obnovy lesných porastov, t.j. pracovného miesta na úseku výrobnotechnickom odbore, usmerňovanie lesníckych činností, pracovné miesto - spracovanie kalamity v počte 1. K zmene pracovnej zmluvy došlo dňa 27.02.2020 s účinnosťou od 01.04.2020 tak, že žalovaný mohol mať už v tom čase vedomosť o tom, akým spôsobom zabezpečiť mzdové výdavky na zamestnanca. Tiež nie je zrejmé, akým spôsobom zabezpečil žalovaný výkon práce na tomto úseku, pretože svoje rozhodnutie neodôvodnil konkrétnymi ekonomickými ukazovateľmi zníženia kalamity.

Žalobca tiež zotrval na tom, že na pracovné miesta v Slovenskej Ľupči a Rimavskej Soboty žalobca spĺňal kvalifikačné podmienky a náplň práce v obidvoch pracovných pozíciách bola vzhľadom na jeho kvalifikáciu a skúsenosti resp. zručnosti, ktoré vykonal v Banskej Bystrici pre neho vhodná.

Pokiaľ ide o dohody o vykonaní práce uzatvorené žalovaným, zadané úlohy neboli bližšie špecifikované, ani nebolo uvedené dokedy má byť pracovná úloha splnená a či zahŕňala aj pracovnú náplň žalobcu spolu so splnením kvalifikačných predpokladov na výkon tejto práce. Zároveň v nich nebolo špecifikované miesto výkonu práce. Okrem toho žalobca vyslovil názor, že žalovaný takýmto svojim konaním sa snažil obísť zákon, keď namiesto pracovných zmlúv uzatvoril s týmito osobami dohody o vykonaní práce.

Pokiaľ žalovaný tvrdil, že v čase doručenia výpovede nebola jeho ekonomická situácia taká, aby mohol zachovať pracovné miesto žalobcu, avšak vytvoril v rámci svojej prevádzky ďalšie 2 pracovné miesta v rozsahu 1 hodiny cesty autom od bydliska žalobcu a navyše vytvoril ďalšie 2 pracovné miesta s rovnakou náplňou práce, je žiadúce, aby predložil predmetné dohody o vykonaní práce resp. ozrejmil ako nepovažuje tzv. dohodárov za zamestnancov s poukazom na zákon č.461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Žalobca tiež navrhol, aby súd zaviazal žalovaného k predloženiu písomnej komunikácie medzi žalovaným a zástupcami Základnej organizácie Odborového zväzu drevo, lesy, voda pri Lesy SR, pretože žiadosť o prerokovanie výpovede z pracovného pomeru bola predložená dňa 21.04.2020, aj opatrená nápisom „Prerokované na zasadnutí ZV ZO OZDLV dňa 21.04.2020“ a podľa podpisu na obidvoch dokumentoch ide zrejme len o podpis predsedu ZO OZ bez uvedenia ďalších osôb oprávnených za odborovú organizáciu prerokovať výpovede. V tejto súvislosti poukázali na rozhodnutie tunajšieho súdu v konaní 19Cpr/4/2019, ako i rozsudok Najvyššieho súdu SR z 28.09.2010 sp.zn.5Cdo/140/2010. Zároveň žalobca uviedol, že ku skutočnému prerokovaniu výpovedí dňa 21.04.2020 nemohlo dôjsť kvôli vyhlásenému pandemickému stavu a príkazu žalovaného, aby zamestnanci žalovaného pracovali v tzv. režime domácej práce. Z tohto dôvodu mal za to, že výpoveď je neplatná aj z tohto dôvodu.

Tiež žalobca odkázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn.5Cdo/31/2003. V reakcii na tvrdenie žalovaného ohľadne článku 2 Zákonníka práce poukázal zároveň na to, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Taktiež žalobca uviedol, že žalovaný mal výpoveď prerokovať podľa § 237 Zákonníka práce v tej súvislosti, že žalovaný si nesplnil svoju povinnosť prerokovať podľa § 237 Zákonníka práce prijaté organizačné zmeny vopred.

Žalobca zotrval na tom, že tzv. ponuková povinnosť žalovaného v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce bola len čiastočne splnená, keďže žalovaný neponúkol žalobcovi voľné pracovné miesta nachádzajúce sa v rámci celej jeho organizačnej štruktúry, ale vzal do úvahy len priestorové obmedzenie ponukovej povinnosti, čo podľa názoru žalobcu nebolo v prejednávanej veci správne. Zároveň žalobca uviedol, že vzhľadom na osobitné postavenie žalovaného ako štátneho podniku nemožno na prejednávajúcu vec uplatniť rozsudok Najvyššieho súdu SR z 25.09.2017 sp.zn.8Cdo/132/2016, 8Cdo/133/2016, na ktoré odkazoval žalovaný, s tým, že svoje stanovisko oprel o názor, že pri obsadzovaní voľných pracovných miest u zamestnávateľov nakladajúcich s majetkom štátu by sa malo postupovať obdobne ako pri obsadzovaní voľných štátnozamestnaneckých miest a zároveň poukázal na rozhodnutie Krajského súdu Nitra v právnej veci vedenej pod sp.zn.5CoPr/3/2014 zo dňa 27.05.2015, ktoré čiastočne citoval.

Na záver žalobca uviedol, že žalovaný využil zmenu kolektívnej zmluvy, kde už nefiguruje ochrana zamestnanca, ktorý je jediným žiteľom maloletého dieťaťa a ani odborová organizácia neuviedla tento dôvod, s tým, že napriek tomu z hľadiska prístupu k zamestnancovi v tomto prípade si mohli splniť aspoň ponukovú povinnosť.

S poukazom na tieto skutočnosti žalobca žiadal, aby súd určil, že predmetná výpoveď daná žalobcovi dňa 04.05.2020 je neplatná a zároveň, aby bol žalovaný povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy s príslušenstvom do 3 dní od nadobudnutia právoplatnosti rozsudku.

4. Dňa 07.12.2020 bolo na tunajší súd doručené vyjadrenie žalovaného zo dňa 01.12.2020, v ktorom okrem iného uviedli, že skutočnosti uvádzané žalobcom sú účelovo a jednostranne podávané, vytrhnuté z určitého objektívneho stavu bez uvedenia iných právne významných skutočností bez znalostí ktorých nie je možné platnosť výpovede objektívne posúdiť. Napríklad tvrdenie žalobcu, že nie je zrejmé, ktoré ekonomické dôvody pri objemoch kalamitnej ťažby dlhodobo okolo 50 % viedli k zrušeniu tejto pracovnej pozície, žalovaný poukázal na to, že zloženie odboru usmerňovania lesníckych činností aj z historického hľadiska dostatočne efektívne rieši spracovávanie kalamitnej ťažby s počtom zamestnancov 1+3 (vedúci odboru, VORŠ testovanie, VORŠ ťažba, VORŠ ochrana lesa), pričom napríklad v roku 2018 bola kalamita v objeme 2 433 932 m³, v roku 2020 k 01.10. v objeme 1 494 253 m³, s tým, že pre ucelenejšie obraz zaslali súdu ako dôkaz tabuľku prehľadu podielu spracovávanej kalamity za roky 2010 až 2020 a zoznam pracovných miest k 01.06.2020 a k 02.01.2018. Ďalšou skutočnosťou, ktorá podmienila prijímanie opatrení, boli nepriaznivé ekonomické výsledky, či už súčasné, ako aj budúce, vychádzajúce z vykonaných analýz, z ktorých vyplynulo, že celkový objem ťažby bude klesať a náklady na ťažbu budú rásť.

Tiež pokiaľ žalobca poukazoval na to, že nie je zrejmé, akým spôsobom zabezpečí žalovaný výkon práce na danom úseku, žalovaný uviedol, že Zákonník práce nestanovuje obligatórne náležitosti rozhodnutia o organizačnej zmene, a preto jeho obsahom nemusia byť ekonomické a iné ukazovatele, ako aj odôvodnenie, kto a čo bude robiť z pracovnej náplne spadajúcej pod zrušené miesto, s tým, že tieto skutočnosti môžu vyplývať z iných dokumentov a skutočností a ich verifikácia je možná napríklad z vedeného účtovníctva, s tým, že uvedené potvrdzuje aj súdna prax, napríklad v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR publikovanom pod R28/2009, keď citovali časť predmetného rozhodnutia, obdobne tiež rozhodnutie 6Cdo/69/1994, 21Cdo/1105/2001 a 21Cdo/2204/2003. Žalovaný poukázal na to, že všetky činnosti, ktoré spadali do pracovnej náplne žalobcu má zabezpečené zamestnancom Ing. Ivanom Špildom, pričom na preukázanie tejto skutočnosti ako dôkaz priložili ich pracovné náplne.

Pokiaľ žalobca opakovane zotrval na tom, že zo strany žalovaného nedošlo k splneniu ponukovej povinnosti ohľadom pracovných miest v Slovenskej Ľupči a Rimavskej Sobote, žalovaný poukázal na jeden zo znakov právneho štátu, ktorým je princíp právnej istoty, a preto ak konal tak, ako to ustanovuje právna norma za situácie, že správnosť takéhoto konania potvrdil aj Najvyšší súd SR v obdobnej veci (rozsudok NS SR R18/2018), tak nie je právne žiadúce, aby bol postihnutý takým extenzívne rozširujúcim výkladom predmetnej právnej normy, ktorý zjavne prekračuje jej účel, s tým, že ohľadne princípu právnej istoty odkázal na článok 2 ods. 2 C.s.p.. Pre spravodlivé rozhodnutie vo veci poukázali aj na skutočnosť, že žalobca v čase vypísania interných výberových konaní bol zamestnancom žalovaného a ak mal skutočný záujem o výkon práce v inom mieste, mohol sa prihlásiť do týchto výberových konaní, čo však neurobil. Ohľadne výkladu ponukovej povinnosti poukázali aj na R15/1975 a R15/1978.

K uzavretým dohodám o vykonaní práce uviedli, že žiadna právna norma nezakazuje, aby zamestnávateľ v čase prepúšťania ich nemohol uzatvárať, s tým, že predmetom dohôd bolo vypracovanie analýzy súčasného stavu obchodu s drevnou hmotnou v rámci štátneho podniku Lesy SR, teda pracovná úloha nesúvisela s pracovnou náplňou žalobcu, ktorý pracoval na funkcii špecialistu na spracovanie kalamity. Žalovaný potreboval získať analýzu od nestranných osôb, ktoré sú na to odborne spôsobilé a nie sú zaťažené určitou prácou a činnosťou u žalovaného, teda sa snažil získať objektívny a nestranný pohľad z vonku, čiže nie od zamestnancov, ktorí majú oveľa väčšie väzby na procesy u žalovaného, s tým, že inštitút dohody o vykonaní práce bol na to vhodný. Zároveň miesto výkonu práce nie je obligatórnou náležitosťou predmetnej dohody v zmysle § 226 ods. 2 Zákonníka práce a žalovaný ho ani neurčil spôsobom, že bude vykonávaná v jeho sídle. Zároveň uviedli, že predmetné dohody uzatvorili v súlade so zákonom, zákon neobchádzali, ich predmetom bolo vypracovanie analýzy v rozsahu do 350 hodín a vykonaním úlohy dojednané pracovnoprávne vzťahy zanikli. K tvrdeniu žalobcu, že boli vytvorené ďalšie 2 pracovné miesta, uviedli, že vytvorené neboli, existovali a keďže sa uvoľnili, žalobca vypísal interné výberové konanie na ich obsadenie z radov zamestnancov. Ďalej pre úplnosť poukázali na to, že zefektívnenie činnosti nemusí byť automaticky spojené so znížením celkového počtu zamestnancov, čo dlhodobo súdna prax potvrdzuje, keď odkázali na rozhodnutie R57/1968 a R28/2009. Taktiež žalovaný zotrval na tom, že výpoveď bola prerokovaná so zástupcami zamestnávateľa v súlade so zákonom a poukazovanie na čas, že v jeden deň bola doručená žiadosť o došlo súčasne aj k jej prerokovaniu, nie je v rozpore so zákonom, pretože zamestnávateľ ústne komunikoval s odborovou organizáciou, bola informovaná už pri prerokovávaní organizačnej zmeny, s kým plánuje zamestnávateľ

ukončiť pracovný pomer, a preto odborová organizácia disponovala včas dostatkom informácií, aby mohla v deň, kedy jej bude doručená avizovaná žiadosť o prerokovanie, výpoveď prerokovať. Zároveň poukázali na to, že v danej veci neexistuje spor medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, že by nedošlo k prerokovaniu alebo že by prerokovanie bolo v rozpore so zákonom. V tejto súvislosti navrhli vypočúť predsedu ZO-OZ DLV J. H. H..

Pre úplnosť uviedli, že v danej veci ani nedošlo po samotnom rozhodnutí o organizačnej zmene k výberu zamestnanca, pretože bola zrušená typová funkcia, ktorá bola jedna, teda neprichádzali do úvahy na výber viacerí zamestnanci s rovnakou typovou funkciou. V tejto súvislosti tiež odkázali na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn.3Cdo/33/2008. Žalobca uviedol, že výpovedný dôvod vyplýva jasne a určito zo samotnej výpovede, keďže sa v nej uvádza, že pracovné miesto bolo zrušené, na základe čoho sa stal zamestnanec nadbytočným a ďalej je v nej uvedené rozhodnutie, ktorým bolo miesto zrušené, pričom toto rozhodnutie bolo zverejnené na stránke slúžiacej pre informovanie zamestnancov, a preto výpovedný dôvod je určitý a nezameniteľný. K tomu poukázali na B 3/1977, ZSP 59/2006 a ZSP 51/2001. Keďže žalobca spochybnil aj rozhodnutie o organizačnej zmene, oznámili súdu, že toto rozhodnutie generálneho riaditeľa zo dňa 16.04.2020 bolo odborovou organizáciou vopred prerokované dňa 15.04.2020.

Žalovaný uviedol, že sa nestotožňuje s právnou kvalifikáciou žalobcu, ktorú označil za účelovú a nemajúcu oporu v platných právnych normách, s tým, že zamestnanci štátneho podniku nie sú definovaní a nespádajú pod právne normy upravujúce výkon štátnej služby, výkon práce vo verejnom záujme a pod., a preto analógia, ktorú navrhuje žalobca, nie je namieste, pretože existujú právne normy, ktoré jasne a určito upravujú práva a povinnosti štátneho podniku ako zamestnávateľa vrátane jeho postavenia.

5. Dňa 07.01.2021 bolo na tunajší súd formou elektronického podania doručené vyjadrenie žalobcu zo dňa 05.01.2021, v ktorom okrem iného uviedol, že ohľadne výšky mzdy a odmien za rok 2020 predložili súdu „Určenie mzdových náležitostí na rok 2020“ zo dňa 28.01.2020.

Žalobca tiež poukázal na zverejnený článok v elektronickej verzii Denníka N dňa 21.12.2020 s novovymenovaným ekonomickým riaditeľom K. M. ohľadne informácií týkajúcich sa vnútorných hospodárskych domnelých problémov žalovaného.

Žalobca uviedol, že dôvodom pre zrušenie jeho pracovného miesta bolo rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 16.04.2020, s tým, že takéto skutočnosti, ako už uvádzal predtým, majú byť prerokované so zástupcami zamestnancov podľa § 237 Zákonníka práce, s tým, že žalovaným predložená zápisnica z rokovania generálneho riaditeľstva Lesy SR, štátny podnik so zástupcami ZV ZO OZ DLV pri GR Lesy SR zo dňa 15.04.2020 by z tohto dôvodu nemala byť tunajším súdom posudzovaná s odkazom na § 320 C.s.p., pretože ako zákonná náležitosť pre prijatie následnej organizačnej zmeny zo dňa 16.04.2020 mala byť predložená už pri prvom písomnom vyjadrení žalovaného. Navyše žalobca uviedol k obsahu prerokovania so zástupcami odborov podľa § 237, že zástupcovia zamestnancov neboli informovaní o skutočnostiach ohľadne iných voľných pracovných miest v Slovenskej Ľupči a Rimavskej Sobote. Tiež ich neinformoval žalovaný o vytvorení nových pracovných miest - dohôd o vykonaní práce, a tiež sa žalovaný počas ich rokovania nevysporiadal s námietkou zástupcu zamestnancov, či kompetencie odboru obchodného dozoru prevezme iný odbor. Rovnako nebola táto povinnosť splnená ani pri prerokovaní konkrétnej výpovede danej žalobcovi dňa 21.04.2020, tak ako to vyplýva z predloženej zápisnice č.2 zo zasadnutia ZV - OV pri Lesy SR, š.p., gen.riaditeľstvo zo dňa 21.04.2020. Zároveň k spôsobu prerokovania výpovedí poukázal na ustanovenie § 37 OZ, podľa ktorého právny úkon je neplatný, ak nebol urobený slobodne, vážne, určite a zrozumiteľne. Následne sa žalobca vyjadroval podrobne k otázke nezlučiteľnosti kompetencie odboru kontroly a odboru obchodného dozoru. Týmto podaním zároveň žalobca žiadal, aby okrem určenia neplatnosti výpovede, ktorá mu bola daná dňa 04.05.2020, bol rozhodnutím súdu žalovaný zaviazaný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za obdobie júl 2020 až január 2021 mesačne v sume 1.277,- EUR spolu s 5 % úrokom z omeškania od 22.dňa toho ktorého mesiaca do zaplatenia, a tiež zaplatiť prémie na rok 2020 vo výške 2.532,- EUR s 5 % úrokom z omeškania od 01.01.2021, ako i nahradiť trovy konania.

6. Dňa 29.01.2021 formou elektronického podania bolo na tunajší súd doručené vyjadrenie žalovaného zo dňa 28.01.2021, v ktorom okrem iného uviedli, že článok Denníka N nie je dôkazom, ktorý by preukazoval neplatnosť výpovede, s tým, že je len určitým manažérskym názorom nového ekonomického riaditeľa hodnotiacim najmä ekonomickú a personálnu situáciu žalovaného v decembri 2021, z ktorej ale nevyplýva, že pracovné miesto bolo zrušené nezákonne, s tým, že predmetný článok je zhodnotením stavu žalobcu skôr z pohľadu celkového stavu štátneho podniku a nie zhodnotením niektorých organizačných zmien, ktoré sa udiali v minulosti. Navyše ekonomická stránka žalobcu by

sa nemala verifikovať článkami, ale konkrétnymi ekonomickými ukazovateľmi v čase rozhodovania o organizačnej zmene a daní výpovede.

Žalovaný sa nestotožnil s názorom žalobcu, že zápisnica z rokovania generálneho riaditeľa so zástupcami ZV ZO OZ DLV pri GR Lesy SR zo dňa 15.04.2020 by nemala byť súdom posudzovaná, pretože nebola predložená už pri prvom písomnom vyjadrení žalovaného, pretože ak v tomto zmysle nenastal v žalobe procesný útok, nemohla automaticky zo strany žalovaného nastať procesná obrana. Ak podľa § 320 C.s.p. má žalobca právo až do vyhlásenia rozsudku predkladať a označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení, tak potom automaticky má žalovaný právo na tieto dôkazy a tvrdenia procesne reagovať a predkladať dôkazy na vyvrátenie tvrdení žalobcu, ináč by boli porušené základné zásady, na ktorých je C.s.p. budovaný, t.j. princíp kontradiktórnosti a rovnosti zbraní. Navyše poukázali aj na znenie § 319 C.s.p., z ktorej právnej normy vyplýva určitý odklon od zásad sudcovskej a zákonnej koncentrácie konania, keď úlohou súdu je zisťovať objektívnu (materiálnu) pravdu (obdobne ako napríklad pri spotrebiteľských sporoch) a nie formálnu, ako pri iných konaniach vedených podľa C.s.p.. Pokiaľ žalobca poukázal na to, že žalovaný na rokovaní so zástupcami zamestnancov im neoznámil iné voľné pracovné miesta v Slovenskej Ľupči a Rimavskej Sobote, poukázali na to, že výberové konania na miesta v uvedených OZ boli oznámené listami zo dňa 28.04. a 26.05.2020. Taktiež žalovaný uviedol, že pre platnosť výpovede nie je potrebné, aby mu bola doručená zápisnica zo zasadnutia závodného výboru, s tým, že zamestnávateľ - žalovaný má povinnosť prerokovať ak k prerokovaniu došlo písomnou formou, keďže mu bol doručený list o prerokovaní výpovede z pracovného pomeru zo dňa 21.04.2020 podpísaný predsedom J.. H.K. H., s tým, že žalovaný ako zamestnávateľ nemá právomoc ani zákonom uloženú povinnosť preskúmať dodržanie vnútorných predpisov ZO-OZ-DLV. Ak potom žalovaný dostal list podpísaný osobou na to oprávnenou konať za ZO-OZ-DLV, je právne irelevantné, či boli dodržané vnútorné predpisy a ich prípadné nedodržanie nespôsobuje neplatnosť výpovede.

Ohľadne tvrdení žalobcu vo vzťahu k plneniu povinností žalovaného, ktoré mu majú vyplývať zo zákona 113/2018 Z.z., žalovaný uviedol, že tieto skutočnosti sú právne irelevantné z pohľadu posúdenia platnosti resp. neplatnosti predmetnej výpovede.

K navrhovanej zmene žaloby žalovaný uviedol, že žalobca mu doteraz nedoručil hlásenie zamestnávateľovi a pobočke Sociálnej poisťovne o skončení dočasnej pracovnej neschopnosti, a preto je žalobca stále vedený v jeho evidenčnom stave zamestnancov bez pracovného miesta, pri ktorom pracovný pomer trvá do uplynutia výpovednej doby. Ďalej žalobca žalovanému ani neoznámil, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá. V tejto súvislosti poukázali na § 64 ods. 2 Zákonníka práce, s tým, že teda doteraz nedošlo k skončeniu pracovného pomeru a zamestnanec je PN, je jeho uplatnený nárok na náhradu mzdy nezákonný, keďže mu naň nárok nevznikol a mal by poberať a pravdepodobne aj poberá nemocenskú dávku podľa zákona o sociálnom poistení. Žalovaný ako zamestnávateľ mu každý mesiac vystavuje a zasiela v elektronickej podobe výplatnú pásku, s tým, že za mesiac júl mu na účel poukázal sumu 538,27 EUR. V prípade, že by túto skutočnosť žalobca rozporoval, predloží žalovaný na výzvy súdu predmetné výplatné pásky.

Za nezákonný označil žalovaný aj nárok na priznanie úrokov z omeškania, keď poukázali na právny názor zverejnený na stránke www.epravo.sk <<http://www.epravo.sk>> v článku Úrok z omeškania a náhrada mzdy, autorka F.. Q.. V.. P. Ó., W...

Žalovaný ešte uviedol, že prémie za rok 2021 si žalobca uplatnil v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce, ako i s kolektívnou zmluvou a mzdovou smernicou, pretože výplata prémie je podmienená, ako sám uviedol vo vyjadrení, až schválením výsledku podniku auditorom a zistením výšky nároku, čo sa však doteraz nestalo, pretože audit beží.

7. Dňa 19.02.2021 bolo na tunajší súd formou elektronického podania doručené vyjadrenie žalobcu zo dňa 15.02.2021, v ktorom okrem iného uviedol, že v otázke koncentrácií konania a predkladaním dôkazov zo strany žalovaného zotrvali na ich právnej argumentácii, že súd v súlade so zásadou sudcovskej koncentrácie konania nemá pripustiť predkladanie dôkazov zo strany žalovaného - zamestnávateľa, ak tento tak neurobil v prvom písomnom vyjadrení v podanej žalobe odkazujúc na dôvodovú správu k Civilnému sporovému poriadku. Zároveň žalobca zdôraznil, že rokovanie odborového orgánu sa údajne malo uskutočniť dňa 21.04.2020 potom, ako v ten istý deň, na ktorom bola prerokovaná organizačná zmena, ktorá bola žalovaným prijatá dňa 15.04.2020 v čase protipandemických opatrení a pochybnosť o jeho platnosti teda vychádza nielen z faktu, že žalovaný ho nepredložil už v prvom písomnom vyjadrení, ale tiež z toho dôvodu, že na rokovaní boli prítomní osobne len členovia ZV-OV pri Lesy SR, š.p. a v štatúte nie je prijatá žiadna možnosť hlasovania online a ani zo zápisnice nevyplýva, že si tento spôsob hlasovania členovia odsúhlasili. Tým žalobca konštatoval,

že k prerokovaniu výpovede nedošlo. Žalobca tiež poukázal na to, že v tabuľke ohľadne kalamitnej ťažby ako dôkaze predloženom žalovaným sa neuvádza ani výška ani podiel kalamitnej ťažby z objemu celkovej ťažby, aby bolo zreteľne uvedené a viditeľné, že objem kalamitnej ťažby sa v roku 2018 a 2019 zvyšoval. V tejto súvislosti odkázal žalobca na výročnú správu podniku Lesy SR, š.p. z roku 2019, kde sú uvedené údaje ku kalamitnej ťažbe, s tým, že táto správa je zverejnená na internetovej stránke podniku, a z ktorej vyplývajú skutočnosti tvrdené žalobcom. Zároveň z týchto skutočností vyplýva záver, že na základe ekonomických ukazovateľov bola pracovná pozícia žalobcu pre podnik potrebná a žalovaný nezdôvodnil objektívne podmienky, za ktorých jeho pracovnú pozíciu zrušil. Keďže žalovaný nedokázal odôvodniť výpoveď žalobcu ekonomicky podmienenou potrebou na základe situácie v podniku, podľa ktorej je zamestnávateľ relatívne autonómny vo svojom rozhodovaní sa o organizačných zmenách a o tom, ktorý z jeho zamestnancov je pre neho nadbytočný, je možné predpokladať, že dôvod prepustenia mohol mať diskriminačný základ.

K otázke úroku z omeškania poukázali na to, že Ústavný súd SR v rozhodnutí sp.zn.II. ÚS 494/2013 posúdil sťažnosť o nepriznaní náhrady mzdy tak, že nepriznanie úrokov z omeškania nemožno chápať formalisticky, ale o to, či celková priznaná suma zamestnancovi z hľadiska ústavných princípov zodpovedá funkciám inštitútu náhrady mzdy a požiadavke spravodlivosti. V kontexte tohto nálezu Ústavného súdu žalobca zdôraznil, že s ním skončil žalovaný pracovný pomer účelovo v čase pandémie a hrozacej hospodárskej krízy, žalobca je v produktívnom veku, vdovec s dvomi nezaopatrenými deťmi, pričom, ak by súdne konanie trvalo do júla 2021 a bol by v ňom úspešný, náhrada za neplatné skončenie pracovného pomeru by predstavovala len 12 mesiacov. Zároveň skončením pracovného pomeru u žalobcu došlo k narušeniu jeho dobrej povesti, keďže lesníctvo je veľmi úzko definovaný trh, takmer všetci zamestnanci študovali na tej istej vysokej škole, všetci sa veľmi dobre poznajú, najmä ak v decembri 2020 ekonomický riaditeľ žalovaného vyhlási, že majú dostatočné finančné prostriedky na personálne náklady. Aj napriek námietke žalovaného, že žalobca je práceneschopný a zrejme má určitý príjem, nie je možné konštatovať, že by priznaním úrokov z omeškania nemohlo dôjsť k naplneniu satisfakčnej, sankčnej a sociálnej funkcie inštitútu náhrady mzdy. Na záver žalobca ešte uviedol, že žalovaný nedokáže uniesť dôkazné bremeno o zlej hospodárskej situácii žalovaného a nevie uniesť ani dôkazné bremeno o tom, že ostatným zamestnancom nebola vyplatená prémie za rok 2020.

8. Tunajší súd 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 %-ným úrokom z omeškania od 22.7.2020 do zaplatenia,
- august 2020 sumu 1.277 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 22.8.2020 do zaplatenia,
- september 2020 sumu 1.277 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 22.9.2020 do zaplatenia,
- október 2020 sumu 1.277 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 22.10.2020 do zaplatenia,
- november 2020 sumu 1.277 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 22.11.2020 do zaplatenia,
- december 2020 sumu 1.277 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 22.12.2020 do zaplatenia,
- január 2021 sumu 1.277 EUR s 5 %-ným úrokom z omeškania od 22.1.2021 do zaplatenia.

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

Žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi trovy konania, a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku.“
Bližšie zdôvodnenie procesného postupu súdu je uvedené v tomto uznesení.

9. Uznesením tunajšieho súdu zo dňa 31.05.2021 sp.zn.10Cpr/7/2020-235 súd vylúčil nárok žalobcu na zaplatenie prémie na rok 2020 vo výške 2.532,- EUR s 5 % úrokom z omeškania od 01.01.2021 na samostatné konanie. Bližšie zdôvodnenie procesného postupu súdu je uvedené v tomto uznesení.

10. Súd v súdnej veci vytýčil opakovane termín pojednávania, ktorý následne bez meritórneho prejednávania veci musel byť zrušený resp. odročený na nový termín pojednávania z dôvodu aktuálnej pandemickej situácie v súlade so zákonom č.62/2020 Z.z. v spojení s vyhláškou MS SR č.24/2021 Z.z. ohľadne vykonávania pojednávania v čase vyhlásenia núdzového stavu, s tým, že napokon bol vytýčený termín pojednávania na deň 31.05.2021, na ktoré sa dostavil žalobca, ako i právna zástupkyňa žalobcu a

tiež žalovaný, pričom tak právna zástupkyňa žalobcu, ako i žalovaný mali doručenie predvolania na toto pojednávanie vykázané riadne a včas. Súd na tomto pojednávaní vec meritórne prejednal a rozhodol.

11. Súd na tomto pojednávaní vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi, ktoré predložili strany sporu v priebehu konania a to: pracovnú zmluvu z č.l.7, dohodu o zmene pracovných podmienok z č.l.8, výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 22.04.2020 z č.l.8, oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 22.04.2020 z č.l.9, oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 29.05.2020 z č.l.9, oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní odpoveď zo dňa 17.06.2020 z č.l.10, obsadenie voľného pracovného miesta zo dňa 28.04.2020 z č.l.11, obsadenie voľného pracovného miesta zo dňa 26.05.2020 z č.l.11, rozhodnutie generálneho riaditeľa zo dňa 16.04.2020 z č.l.12, ponuku pracovného miesta z č.l.45, prerokovanie výpovedí z pracovného pomeru zo dňa 21.04.2020 z č.l.46, prerokovanie výpovede z pracovného pomeru zo dňa 21.04.2020 z č.l.47, výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 04.05.2020 z č.l.49, dohodu o zmene pracovných podmienok zo dňa 27.02.2020 z č.l.50, zoznam pracovných miest a funkcií na generálnom riaditeľstve štátneho podniku Lesy SR Banská Bystrica k 01.05.2020 z č.l.51-54 a k 01.06.2020 z č.l.55-58, organizačný poriadok platný od 28.06.2018 účinný 01.07.2018 Lesy SR z č.l.71-92, podiel spracovanej kalamity z č.l.110, zoznam pracovných miest a funkcií na GR š.p. Lesy SR B.B. k 02.01.2018 z č.l.111-112 a k 01.06.2020 z č.l.113-114, prehľad vybraných ukazovateľov hospodárskej činnosti z č.l.115, pracovnú náplň J.. V. S. z č.l.116, pracovnú náplň J.. J. Š., W.. z č.l.117, pracovnú náplň Š. z č.l.118, rokovanie závodného výboru pozvánka zo dňa 21.04.2020 z č.l.119 vrátane prezenčnej listiny z č.l.120 a zápisnice č.2 z č.l.121, zápisnicu z rokovania generálneho riaditeľstva Lesy SR z 15.04.2020 z č.l.123-125 vrátane prezenčnej listiny z č.l.126, dôvodovú správu k zákonu č.113/2018 Z.z. z č.l.139-149, určenie mzdových náležitostí na rok 2020 zo dňa 28.01.2020 z č.l.150, článok Denníka E z č.l.151-154, výňatok z internetovej stránky žalovaného z č.l.156, potvrdenie o dočasnej PN žalobcu z č.l.170, dohodu o vykonaní práce zo dňa 04.05.2020 z č.l.185, registračné listy FO pre Sociálnu poisťovňu z č.l.185-186, dohodu o vykonaní práce zo dňa 12.05.2020 z č.l.186 vrátane dohody o zmene zo dňa 29.06.2020 z č.l.187, potvrdenie o dočasnej PN žalobcu ukončenie k 30.04.2021, určenie prémieových ukazovateľov na rok 2020 a ich vyhodnotenie zo dňa 10.03.2020, vyhodnotenie ukazovateľov za 1.polrok resp. 2.polrok 2020, emailovú komunikáciu žalovaného zo dňa 28.05.2021, rozhodnutie generálneho riaditeľa žalovaného zo dňa 29.04.2020 č.RR-GR č.l.2020/9 a oboznámil sa s prednesom právnej zástupkyne žalobcu, prednesom žalovaného, ako i samotného žalobcu, pričom zistil tento skutkový stav.

Z pracovnej zmluvy zo dňa 05.02.2018, dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 ZP zo dňa 26.09.2019 a dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 ZP zo dňa 27.02.2020 súd okrem iného zistil, že boli uzavreté medzi Lesy Slovenskej republiky, š.p., generálne riaditeľstvo ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom, s tým, že v zmysle pracovnej zmluvy nastúpil 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 zo dňa 26.09.2019 sa zmluvné strany dohodli na zmene pracovných podmienok pracovnej zmluvy zo dňa 05.02.2018 a dohód o zmene pracovných podmienok z 09.07.2018, 25.10.2018 a 29.03.2019 tak, že zamestnanec - žalobca sa dňom 01.10.2019 ustanovil do funkcie VORŠ-obchodný dozor tiež s popisom pracovnej náplne a ako miesto výkonu práce bolo uvedené Lesy SR, š.p., generálne riaditeľstvo, Námestie SNP 8, Banská Bystrica. Dohodou zo dňa 27.02.2020 sa zmluvné strany 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.

Z rozhodnutia generálneho riaditeľa štátneho podniku Lesy SR „Organizačné zmeny v štruktúre organizačných útvarov a pracovných miest na generálnom riaditeľstve štátneho podniku Lesy SR“ RR-GR č.2020/6 s dátumom platnosti od 16.04.2020 a dátumom účinnosti od 01.05.2020 súd okrem iného zistil, že týmto došlo dňom 30.04.2020 k zrušeniu na úseku výrobnotechnickom (200) na odbore usmerňovania lesníckych činností (210) typovej funkcie - spracovanie kalamity - 1 pracovné miesto a na úseku obchodnom (400), odbor obchodného dozoru (430) so všetkými typovými funkciami, a to vedúci odboru obchodného dozoru - 1 pracovné miesto, obchodného dozoru - 2 pracovné miesta a dozoru dodávateľských služieb - 1 pracovné miesto, s tým, že s účinnosťou od 01.05.2020 mal mať úsek obchodný (400) nasledovné organizačné zloženie: odbor obchodu a logistiky (410), odbor verejného obstarávania (420) a odbor poľovníctva (440). Tiež je tam uvedené, že so zamestnancami,

ktorí sa z vyššie uvedených organizačných zmien stanú pre zamestnávateľa nadbytočnými, bude ukončený pracovný pomer v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP výpoveďou alebo dohodou o skončení pracovného pomeru z tých istých dôvodov.

Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 22.04.2020 súd zistil, že ju žalovaný adresoval žalobcovi, s tým, že v hornej časti sa nachádza rukou písaná poznámka „zobral na vedomie dňa 22.04.2020 J.. S.“. Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 04.05.2020 súd okrem iného zistil, že ju adresoval žalovaný žalobcovi, v ktorej je uvedené, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 05.02.2018 pracuje v ich organizácii na odbore usmerňovania lesníckych činností ako VORŠ-spracovanie kalamity, pričom rozhodnutím generálneho riaditeľa RR-GR č.2020/6 zo dňa 16.04.2020 bolo jeho pracovné miesto zrušené, na základe čoho sa stal pre organizáciu nadbytočným. Na základe uvedeného mu zamestnávateľ dňa 22.04.2020 oznámil v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, že pre neho nemá inú vhodnú prácu a nemá ani možnosť ďalej ho zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s ním teda je ukončený pracovný pomer zo strany zamestnávateľa výpoveďou pre nadbytočnosť. Tiež je tu uvedené, že výpoveď bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov dňa 21.04.2020. Na základe toho jeho pracovný pomer mal skončiť uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby, ktorá začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Tiež je uvedené, že odstupné mu bude vyplatené po skončení pracovného pomeru v zmysle ustanovení § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce. V prípade jeho súhlasu s ukončením pracovného pomeru ešte pred začatím plynutia výpovednej doby, kedy by jeho pracovný pomer skončil dohodou o skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, by mu patrilo v zmysle ustanovení § 76 ods. 2 ZP a kolektívnej zmluvy na rok 2020 článok 18 ods. 4 odstupné v sume 8-násobku jeho priemerného mesačného zárobku. V spodnej časti je uvedené „výpoveď prevzal dňa 04.05.2020 a nečitateľný podpis“.

Z oznámení o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 22.04.2020 resp. 29.05.2020 súd okrem iného zistil, že ich adresoval žalobca žalovanému, pričom v oboch zhodne uviedol, že dňa 22.04.2020 mu bola ako zamestnancovi oznámená výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 22.04.2020, ktorú toho istého dňa zobral na vedomie. Keďže skončenie pracovného pomeru touto výpoveďou považuje za neplatné - a to z dôvodov, že právne úkony, ktoré mu predchádzali (predmetnú výpoveď nevynímajúc) v súlade s § 79 ods. 1 Zákonníka práce, im oznámil, že trvá na tom, aby ho štátny podnik Lesy SR naďalej zamestnával. V oznámení zo dňa 22.04.2020 v spodnej časti je rukou písaná poznámka „prevzal dňa 23.04.2020 Q.. W.. V. N., W.. s nečitateľným podpisom“ a na oznámení zo dňa 29.05.2020 sa nachádza došlá pečiatka žalovaného s dátumom 01.07.2020 vrátane nečitateľného podpisu.

Z listu Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní - odpoveď zo dňa 17.06.2020 súd zistil, že ho adresoval žalovaný žalobcovi, v ktorom mu oznámili, že sa nestotožňujú s jeho skutkovým a právnym posúdením výpovede, a to z dôvodu, že dňa 22.04.2020 ho podnik informoval, že ide skončiť s ním pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom na tomto stretnutí sa riešila otázka skončenia pracovného pomeru dohodou podľa § 60 z toho istého dôvodu, pričom požiadal štátny podnik o danie času na rozmyslenie z tohto dôvodu. Zároveň požiadal o nedoručenie výpovede, ale len o prevzatie jej fotokópie, v čom mu bolo vyhovené. V danom kontexte udalostí toto stretnutie považovalo za informovanie, že zamestnávateľ nemá vhodné pracovné miesto a že mu idú doručiť výpoveď, s tým, že výpoveď bude prevzatá po uplynutí času na rozmyslenie. Následne telefonicky oznámil, že dňa 04.05.2020 sa dostaví k zamestnávateľovi a bude ho informovať, ako bude pracovný pomer ukončený, s tým, že na tomto stretnutí uviedol, že so skončením pracovného pomeru dohodou nesúhlasí. Vzhľadom na jeho negatívne stanovisko k ukončeniu pracovného pomeru dohodou mu bolo oznámené, že nedošlo k zmene voľných pracovných miest v mieste výkonu práce dohodnutom v jeho pracovnej zmluve a z dôvodu nesprávneho uvedenia výšky odstupného vyplývajúcej z kolektívnej zmluvy, vyhotovil zamestnávateľ výpoveď, ktorou tento nedostatok odstránil a pre rozlíšenie bola označená dátumom jej vyhotovenia 04.05.2020. Výpoveď z pracovného pomeru prevzal v ten istý deň, t.j. 04.05.2020, čo potvrdil svojim podpisom. V závere je uvedené, že z tohto je zrejmé, že na základe jeho požiadavky došlo k riadnemu prevzatiu výpovede z pracovného pomeru dňa 04.05.2020 a preto sa nestotožnili s jeho názorom, že by sa posudzovanie platnosti/neplatnosti výpovede malo viazať na výpoveď, ktorú zobral len na vedomie, a ktorej originál nebol dňa 22.04.2020 mu doručený. Výpoveď, ktorú prevzal dňa 04.05.2020, považujú za platnú a s jej posúdením sa nestotožnili.

Z listu Obsadenie voľného pracovného miesta „Referent správy lesných pozemkov a reprivatizácie“ na úseku riaditeľa OZ Rimavská Sobota - interné výberové konanie zo dňa 28.04.2020 súd okrem iného zistil, že ho adresoval J.. Q., poverený riadením OZ Rimavská Sobota riaditeľom OZ a odborom

riadenia ľudských zdrojov GR, ktorým ich požiadal o spoluprácu pri hľadaní vhodného kandidáta na obsadenie vyššie špecifikovaného voľného pracovného miesta na úseku riaditeľa ústredia OZ Rimavská Sobota (tarifná trieda 9) z radov zamestnancov štátneho podniku Lesy SR s predpokladom obsadenia uvedeného miesta od 01.06.2020. Ďalej sú uvedené požiadavky na toto pracovné miesto, s tým, že záujemca o uvedené pracovné miesto môže zaslať žiadosť, životopis a súhlas so spracovaním OÚ do 20.05.2020 na tam uvedenú emailovú adresu.

Z listu Obsadenie voľného pracovného miesta „Referent správy a manažmentu majetku“ na OZ Slovenská Ľupča - interné výberové konanie zo dňa 26.05.2020 súd okrem iného zistil, že ho adresoval J.. M. V., poverený riadením OZ Slovenská Ľupča riaditeľom OZ, personalistom OZ a odborom riadenia ľudských zdrojov GR Lesy SR, ktorým ich požiadal o spoluprácu pri hľadaní vhodného kandidáta na obsadenie vyššie špecifikovaného pracovného miesta OZ Slovenská Ľupča (tarifná trieda 9) z radov zamestnancov štátneho podniku Lesy SR s predpokladom obsadenia uvedeného miesta od 01.07.2020. Tiež sú tu uvedené požiadavky na predmetné pracovné miesto a zároveň informácia, že záujemcovia môžu poslať svoju žiadosť, životopisy a súhlas so spracovaním OÚ do 15.06.2020 na tam uvedenú emailovú adresu.

Z dokladu Ponuka pracovného miesta § 63 ods. 2 Zákonníka práce zo dňa 22.04.2020 súd okrem iného zistil, že sa jedná o tlačivo žalovaného, v ktorom je uvedené, že zamestnancovi J.. V. S. bolo predmetným rozhodnutím generálneho riaditeľa zo dňa 16.04.2020 zrušené pracovné miesto - VORŠ-spracovanie kalamity s dátumom účinnosti od 01.05.2020. Z uvedeného dôvodu mu bolo dňa 22.04.2020 oznámené, že Lesy SR, š.p., generálne riaditeľstvo Banská Bystrica nevie zamestnancovi ponúknuť inú vhodnú prácu a nemá ani možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce: Námestie SNP 8, Banská Bystrica. V spodnej časti je rukou písaná poznámka „zobral na vedomie návrh dňa 22.04.2020 J.. S.“.

Z listu Prerokovanie výpovedí z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP - žiadosť zo dňa 21.04.2020 súd zistil, že ho adresoval žalovaný J.. H. H., predsedovi ZV OZ DLV pri GR Lesy SR, š.p., s tým, že v súlade s § 74 Zákonníka práce a článku 5 písm. b) kolektívnej zmluvy na rok 2020 žiadali o prerokovanie výpovedí z pracovného pomeru zamestnancov J.. V. S. VORŠ-spracovanie kalamity, odbor usmerňovania lesníckych činností a A.. D. Y. VOR-obchodný dozor odboru obchodného dozoru. Zároveň je tam odkaz na predmetné rozhodnutie generálneho riaditeľa zo dňa 16.04.2020, ktorým boli uvedeným zamestnancom dňa 30.04.2020 pracovné miesta zrušené a stali sa pre zamestnávateľa nadbytočnými, s tým, že zamestnávateľ im nemá možnosť ponúknuť inú vhodnú prácu v mieste výkonu práce dohodnutom v pracovnej zmluve, s tým že s nimi zamestnávateľ mieni ukončiť pracovný pomer z dôvodu uvedenom v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce - zamestnanci sa stali nadbytočnými vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa. V spodnej časti sa nachádza v kolónke prevzal rukou písaný dátum 21.04.2020 a nečitateľný podpis a tiež rukou písaná poznámka „prerokované na zasadnutí ZV ZO OZ DLV dňa 21.04.2020“, nečitateľný podpis a pečiatka Základnej organizácie odborového zväzu drevo, lesy, voda pri Lesy SR, š.p., gen.riaditeľstvo.

Z listu Prerokovanie výpovede z pracovného pomeru zo dňa 21.04.2020 súd zistil, že ho adresovala Základná organizácia Odborového zväzu drevo, lesy, voda pri Lesy SR, š.p., gen.riaditeľstvo, odbor riadenia ľudských zdrojov, v ktorom uviedli, že závodný výbor OZ na svojom zasadnutí dňa 21.04.2020 prerokoval výpoveď z pracovného pomeru J.. V. S. a A.. D. Y. v zmysle platnej KZ článku 5 písm. b).

Zo zoznamu pracovných miest a funkcií na generálnom riaditeľstve štátneho podniku Lesy SR Banská Bystrica k 01.05.2020, k 01.06.2020 a k 02.01.2018 - výňatok súd okrem iného zistil, že je tam uvedený zoznam funkcií na jednotlivých úsekoch, tiež sú uvedené názvy jednotlivých funkcií resp. pracovných miest, spolu s menami jednotlivých zamestnancov na tom ktorom pracovnom mieste resp. funkcii, s tým, že pri niektorých je uvedená poznámka „poverený zastupovaním“ a pri niektorých je uvedená poznámka „do a konkrétny dátum“. Na konci obidvoch zoznamov k 01.05., ako i k 01.06.2020 sú uvedení niektorí zamestnanci, medzi inými aj J.. V. S., pri ktorých je namiesto uvedenia funkcie resp. označenia pracovného miesta uvedené „nezaradený od a konkrétny dátum“, s tým, že pri žalobcovi je tam uvedené „nezaradený od 01.05.2020“.

Z organizačného poriadku štátneho podniku Lesy SR č.OP-G001, platný od 28.06.2018, účinnosť 01.07.2018, súd okrem iného zistil, že v časti 3.3.2. Obsadzovanie riadiacich a odborných funkcií je uvedené, že generálny riaditeľ štátneho podniku menuje do vybraných riadiacich funkcií zamestnancov individuálnym riadiacim aktom (rozhodnutím), s tým, že sú tu uvedené funkcie podliehajúce menovaniu: organizačný riaditeľ, výrobnotechnický riaditeľ, ekonomický riaditeľ, obchodný riaditeľ, rozvojovo-investičný riaditeľ a riaditeľ odštepného závodu. Ďalej môže menovať vedúceho odboru GR v priamej riadiacej pôsobnosti generálneho riaditeľa. Ostatné nemenované riadiace odborné funkcie sú obsadzované pracovnou zmluvou.

Z dokladu Pracovná náplň J.. V. S. súd okrem iného zistil, že ako názov funkcie je uvedené VORŠ-spracovanie kalamity, odbor usmerňovania lesníckych činností (210), ktorý bol s touto pracovnou náplňou oboznámený dňa 01.04.2019, s tým, že sú tu okrem iného uvedené jednotlivé povinnosti tohto zamestnanca. Z dokladov pracovná náplň, č.pracovnej náplne 210/3 a 213, súd zistil, že sa týkajú zamestnanca J.. J. Š., W., kde ako názov funkcie je uvedené VORŠ-ochrana lesa, odbor usmerňovanie lesníckych činností (210), s tým, že navyše v pracovnej náplni č.210/3 je uvedené aj odbor usmerňovania lesníckych činností a poľovníctva (210), s tým, že so svojou pracovnou náplňou bol zamestnanec oboznámený dňa 07.01.2009 resp. 01.06.2020, pričom v oboch dokladoch v povinnostiach tohto zamestnanca je okrem iného uvedené pod bodom 206 aj metodicky usmerňovať zisťovanie, evidenciu a stav spracovania kalamít. V prípade mimoriadnych okolností a vzniku škôd v lese nad bežný rozsah, iniciovať uloženie opatrení.

Z dokladov Rokovanie závodného výboru - pozvánka zo dňa 21.04.2020, Prezenčnej listiny zo zasadnutia ZO-OZ DLV pri LSR, š.p. Banská Bystrica zo dňa 21.04.2020 a Zápisnice č.2 z ich zasadania zo dňa 21.04.2020 súd okrem iného zistil, že J.. H. H. ako predseda ZO-OZ pozval členov na rokovanie závodného výboru s termínom 21.04.2020, začiatok 12.00 hod., miesto konania kancelária J.. H. H., s tým, že ako bod programu 2 bolo uvedené prerokovanie výpovedí. Zároveň ich požiadal, aby si svoje povinnosti zriadili tak, aby sa mohli tohto zúčastniť, nakoľko ich osobná účasť bola nevyhnutná. V prezenčnej listine sú uvedení J.. H. H., J.. Q. A., J.. Q. Q., J.. V. S. a J.. W. V., pri každom je nečitateľný podpis. Z predmetnej zápisnice č.2 zo dňa 21.04.2020 vyplýva, že prítomní sú v zmysle prezenčnej listiny, s tým, že sa postupovalo podľa jednotlivých bodov programu, pričom k bodu 2 Prerokovanie výpovede z pracovného pomeru je uvedené, že závodný výbor OZ na svojom zasadnutí prerokoval výpoveď z pracovného pomeru J.. V. S. a A.. D. Y. v zmysle platnej KZ v článku 5 písm. b).

Zo zápisnice z rokovania generálneho riaditeľa Lesy SR, š.p. so zástupcami ZV ZO OZ DLV pri GR Lesy SR zo dňa 15.04.2020 súd okrem iného zistil, že sú tu uvedení jednotliví účastníci tohto rokovania vrátane 5 členov ZV ZO OZ DLV, s tým, že v zmysle bodu 2 programu bolo predmetom tohto rokovania aj oboznámenie zástupcov zamestnancov s pripravovanými organizačnými zmenami. Ohľadne bodu 2 je v zápisnici uvedené, že J.. F. K., V. oboznámila zástupcov zamestnancov s navrhovanými zmenami v organizačnej štruktúre generálneho riaditeľstva, konkrétne zrušenie tam špecifikovaných pracovných miest, a to konkrétne jedného pracovného miesta - spracovanie kalamity na odbore usmerňovanie lesníckych činností a spolu 4 pracovných miest na odbore obchodného dozoru, a to vedúceho odboru, obchodného dozoru a dozoru dodávateľských služieb, s tým, že týmto rozhodnutím generálneho riaditeľa zároveň dôjde aj k zrušeniu odboru obchodného dozoru (430) zo štruktúry obchodného úseku. V rámci bodu 3 informoval Q.. W.. V. N., W.. zástupcov zamestnancov, že zamestnanci sa na základe uvedených organizačných zmien stanú pre zamestnávateľa nadbytoční a z tohto dôvodu bude s nimi ukončený pracovný pomer v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce výpoveďou alebo podľa § 60 Zákonníka práce dohodou o skončení pracovného pomeru z tých istých dôvodov. J.. H. H. položil otázku, či kompetencie odboru obchodného dozoru prevezme niektorý iný odbor a či sa bude ponúkať dotknutým niektorým zamestnancom miesto na inom odštepnom závode, s tým, že Q.. Q. X. uviedol, že existuje orgán štátnej správy, ktorý kontroluje obchod s drevom a vo vnútorrodnej štruktúre Lesy SR, š.p. kontrolu vykonáva odbor kontroly, preto nie je v súčasnej dobe potrebné, aby štátny podnik mal ďalší kontrolný orgán, a tiež uviedol, že v zmysle Zákonníka práce nie je zamestnávateľ povinný ponúkať vhodné pracovné miesto v inom mieste, ako má zamestnanec uvedené v pracovnej zmluve, pričom u všetkých dotknutých zamestnancov je miesto výkonu práce Námestie SNP 8, Banská Bystrica. V závere je uvedené, že navrhovaná organizačná zmena sa týmto považuje medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov za prerokovanú podľa § 237 Zákonníka práce a článku 5 písm. m) Kolektívnej zmluvy.

Z dohody o vykonaní práce č.16/130/2020 zo dňa 04.05.2020 súd zistil, že bola uzavretá medzi žalovaným ako zamestnávateľom, druhá zmluvná strana zostala anonymizovaná, s tým, že uzavreli dohodu o vykonaní práce podľa § 226 a nasl. Zákonníka práce, v ktorej bola dojednaná pracovná úloha: Vypracovanie analýzy súčasného stavu obchodu s drevnou hmotou v rámci štátneho podniku Lesy SR, dojednaný rozsah práce do 350 hodín, pracovná úloha mala byť vykonaná od 05.05. do 31.07.2020, s tým, že zamestnanec vykoná pracovnú úlohu osobne v pracovných dňoch v čase medzi 06.00 až 22.00 hod. Dojednaná odmena bola uvedené v eurách za hodinu, s tým, že výška odmeny bola anonymizovaná. Z dohody o vykonaní práce č.17/130/2020 zo dňa 12.05.2020 v znení dohody o zmene pracovnoprávneho vzťahu dohodnutého na základe tejto dohody zo dňa 29.06.2020 súd okrem iného zistil, že ako zamestnávateľ je uvedený žalovaný, druhá zmluvná strana je anonymizovaná, pričom bola uzavretá dohoda o vykonaní práce podľa § 226 a nasl. Zákonníka práce, ako dojednaná pracovná úloha je uvedené Vypracovanie analýzy súčasného stavu obchodu s drevnou hmotou v rámci štátneho podniku

Lesy SR, dojednaný rozsah práce do 350 hodín, pracovná úloha mala byť vykonaná od 13.05.2020 do 30.06.2020 a následne došlo v tejto časti k zmene, a to v tom zmysle, že pracovná úloha mala byť vykonaná od 13.05. do 31.07.2020. Zamestnanec mal pracovnú úlohu vykonať osobne v pracovných dňoch v čase medzi 06.00 až 22.00 hod.. Dojednaná odmena bola dohodnutá v eurách za hodinu, s tým, že výška odmeny bola anonymizovaná.

Z rozhodnutia generálneho riaditeľa štátneho podniku Lesy SR „Organizačné zmeny v štruktúre organizačných útvarov, typových funkcií a pracovných miest na generálnom riaditeľstve“ č.RE-GR č.2020/9, dátum platnosti od 29.04.2020, dátum účinnosti od 01.06.2020, súd okrem iného zistil, že v tomto rozhodnutí došlo s účinnosťou od 01.06.2020 k zmene organizačnej štruktúry generálneho riaditeľstva nasledovným spôsobom, konkrétne došlo k zlúčeniu na úseku organizačnom (100), odbor právny (120) a odbor riadenia ľudských zdrojov (130) - do odboru právneho a riadenia ľudských zdrojov (120), odbor MTZ vnútornej správy a účelových zariadení (150) a odbor verejného obstarávania (420) - do odboru verejného obstarávania, MTZ a vnútornej správy (150) - úsek organizačný a odbor usmerňovania lesníckych činností (210) a odbor poľovníctva (440) - do odboru usmerňovania lesníckych činností a poľovníctva (210) - úsek výrobnotechnický, s tým, že dňom 31.05.2020 došlo týmto na úseku organizačnom k zrušeniu tam uvedených a špecifikovaných 3 pracovných miest, a to vedúci odboru právneho, vedúci odboru riadenia ľudských zdrojov a vedúci odboru MTZ, vnútornej správy a účelových zariadení a na úseku výrobnotechnickom k zrušeniu 1 pracovného miesta, vedúci odboru usmerňovania lesníckych činností a na úseku obchodnom k zrušeniu 10 pracovných miest - koordinátor logistiky autodopravy, vedúci odboru verejného obstarávania, oblastný manažér verejných obstarávaní, manažér verejných obstarávaní, vedúci odboru poľovníctva, správa poľovních pozemkov a na úseku organizačnom došlo k zrušeniu 2 pracovných miest - správa majetku a majetkové vzťahy. Následne je uvedené, že s účinnosťou od 01.06. boli vytvorené tam ďalej špecifikované pracovné miesta na jednotlivých odboroch a zároveň predmetom tohto rozhodnutia sú aj ďalšie záležitosti. V závere je uvedené, že so zamestnancami, ktorí sa z vyššie uvedených organizačných zmien stanú pre zamestnávateľa nadbytoční, bude ukončený pracovný pomer v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP výpoveďou alebo dohodou o skončení pracovného pomeru z tých istých dôvodov. Tiež je uvedené, že rozhodnutie bolo pred vydaním prerokované so zástupcami zamestnancov dňa 29.04.2020.

Z fotokópie potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu súd okrem iného zistil, že bola vystavená dňa 06.07.2020 V. P., všeobecným lekárom, s tým, že dotýčny bol neschopný práce od 06.07.2020 a PN bola ukončená k 30.04.2021, t.j. schopný práce bol od 01.05.2021.

Z prednesu právnej zástupkyne žalobcu na pojednávaní súd okrem iného zistil, že sa v celom rozsahu pridržala podanej žaloby, ako i ich ďalších písomných vyjadrení a nad rámec toho k veci uviedla, že dôvodovú správu k zákonu z roku 2018, ktorým sa menila organizačná štruktúra obchodného dozoru za účelom implementácie nariadenia EÚ tým, že na základe toho sa zvýšila komplikovanosť obchodného dozoru, a teda za týmto účelom ju predkladali. Zotrvali na tom, že predmetná výpoveď je neplatná, keďže nebola jednak splnená ponuková povinnosť zo strany žalovaného voči žalobcovi, nakoľko v čase doručovania výpovede vytvoril už 2 samostatné pracovné miesta a tiež poukázala na to, že v zmysle § 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce nedošlo k riadnemu prerokovaniu tejto výpovede, a tiež mala za to, že rozhodnutie žalovaného je v rozpore s dobrými mravmi, keďže počas výkonu práce žalobcu u žalovaného nebola vo vzťahu k nemu podaná žiadna sťažnosť, nebolo zistené žiadne porušenie pracovnej disciplíny. V tejto súvislosti poukázala aj na fakt, že žalobca má 57 rokov, je vdovec s jedným nezaopatreným dieťaťom. Na základe toho žiadala rozhodnúť v zmysle petitu podanej žaloby v znení jej navrhutej zmeny. K otázke požadovaných prémie uviedla, že by sa k tomu vedel vyjadriť bližšie samotný žalobca. Tiež k veci uviedla, že požadovali predložiť dohody o vykonaní práce, ktoré boli žalovaným predložené anonymizované, avšak podľa ich vedomostí predmetné osoby, s ktorými boli uzavreté, v súčasnosti pracujú na generálnom riaditeľstve na základe pracovných zmlúv, s tým, že sa jedná o miesta na odbore logistiky a marketingu resp. odboru kontroly cien a financií. Zároveň navrhla doplniť dokazovanie predložením obidvoch dohôd o vykonaní práce neanonymizovaných zo dňa 04.05. a 12.05.2020 a tiež registrácie týchto zamestnancov v Sociálnej poisťovni, a tiež následne týchto 2 dotýčnych zamestnancov navrhla vypočuť ako svedkov, a tiež ako svedka navrhla vypočuť J. V., riaditeľa odštepného závodu Slovenská Lupča. Na záver k veci uviedla, že vychádzajú z toho, že je daná priama riadiaca právomoc medzi generálnym riaditeľstvom a odštepnými závodmi, a teda riaditeľ takéhoto závodu je obmedzený v rozhodnutiach o pracovnoprávných vzťahoch a je povinný postupovať podľa pokynov generálneho riaditeľa žalovaného. Z prerokovania výpovede z 21.04. vyplýva, že žalovaný musel mať vedomosť o voľných pracovných miestach a tieto mohol 22.04. ponúknuť žalobcovi. Predložené anonymizované dohody o vykonaní práce nie sú podľa jej názoru prostriedkom procesnej obrany a popretím skutkových tvrdení zo strany žalovaného, pretože nepreukázali, že fyzické

osoby, s ktorými boli uzavreté tieto dohody, neuzavreli ďalšie pracovné zmluvy a v zmysle Zákonníka práce teda ide o obchádzanie ustanovení ohľadne zákazu vytvorenia pracovného miesta po dobu 3 mesiacov po skončení pracovného pomeru žalobcu. Pokiaľ ide o PN žalobcu, táto vznikla v dôsledku zhoršenia jeho zdravotného stavu s poukazom na výpoveď a následné správanie žalovaného voči žalobcovi, ktorý by inak teda tento zhoršený zdravotný stav u neho ani nemusel nastať, a tak by mohol žalobca vykonávať prácu pre iného zamestnávateľa.

Z prednesu žalobcu na pojednávaní súd okrem iného zistil, že oni vždy na začiatku roka dostali prémieové ukazovatele a následne tieto boli štvrťročne vyhodnocované, existoval na to vzor a tak sa to spisovalo, s tým, že to bolo dané od priameho nadriadeného. Pokiaľ tam ako jeden z prémieových ukazovateľov figurovalo splnenie hospodárskeho výsledku, k tomu sa on nevedel vyjadriť, pretože už bol potom práceneschopný a pokiaľ ide o tú štvrťročnú správu, tak on podnet na jej vypracovanie nedostal od nikoho, a to ani za prvý štvrťrok, ani následne polročne, keďže on bol na PN až od 06.07.2020. Taktiež mu nebol doručený žiaden papier ohľadne vyhodnotenia tých prémieových ukazovateľov, s tým, že predtým tam zvykol byť podpis, dátum, ku ktorému sa to riešilo. Na doplňujúcu otázku súdu, či prevzal ten list označený ako Určenie prémieových ukazovateľov na rok 2020 a ich vyhodnotenie zo dňa 10.03.2020, resp. či podpis v spodnej časti rukou písaná poznámka „prevzal 13.03.2020“ je jeho, na to žaloba uviedol, že asi áno. Na doplňujúcu otázku súdu, či on teda vypracoval tú štvrťročnú správu, žalobca uviedol, že nevypracoval, pretože od 16.03.2020 boli na home office a nikto z nadriadených ho na to nevyzval, a to ani pri polroku, s tým, že keby ho boli vyzvali, tak by to nemal problém vypracovať. Ešte k otázke výšky mzdy uviedol, že je pravdou, že tam mali stanovenú pevnú zložku mzdy a potom ten ročný prísľub, ktorý závisel od splnenia hospodárskych výsledkov a tiež pohyblivú čiastku asi okolo 10 % z tej mzdy. Každopádne to bolo vždy na každý príslušný rok uvádzané v mzdovom liste resp. v tých mzdových náležitostiach. Na otázku súdu, či je pravdivé tvrdenie žalovaného, že mu v mesiaci apríl 2021 mala byť vyplatená suma z titulu prémieí vo výške 420,- EUR v hrubom, žalobca uviedol, že mu nejaká čiastka bola vtedy uhradená, ale presnú sumu uviesť nevedel. K veci ešte uviedol, že do zamestnania u žalovaného nastúpil dňa 05.02.2018 na pozíciu obchodný dozor a v podstate tam pôsobil až do toho 04.05.2020, keď mu bola daná výpoveď. Na prvom stretnutí 22.04. minulého roka bol prítomný Q. N. a J. M., a vtedy len zobral na vedomie, že s ním plánujú skončiť pracovný pomer, pričom na jeho otázku mu bolo uvedené, že je to z dôvodu reorganizácie. Podľa jeho vedomostí však doteraz žiadna reorganizácia u žalovaného sa neuskutočnila. Dňa 04.05., keď si prevzal tú výpoveď, tak mu bolo povedané, že pokiaľ by si našiel nejaké miesto v organizačnej štruktúre, tak že mu môže byť týmto spôsobom vyhovené. Na základe toho on kontaktoval riaditeľa lesného závodu v Slovenskej Ľupči, keďže mal vedomosť, že sú tam dlhodobu neobsadené miesta, s ktorým sa predbežne dohodol a povedal to riaditeľovi X., ktorý uviedol, že budú mať poradu s riaditeľmi lesných závodov, a teda že to budú prerokovávať, ale následne mu bolo oznámené tým riaditeľom lesného závodu v Slovenskej Ľupči, že zo strany generálneho riaditeľa mu nebolo doporučené ho prijať na dané miesto. Tiež má vedomosť, že tento rok bol na generálne riaditeľstvo zobrať zamestnanec pôvodne z lesnej správy, a teda je minimálne sporné, že keď tam to bolo možné z najnižšej organizačnej štruktúry prejsť na najvyššiu, prečo to nebolo aj opačne. Čo sa týka tých dohodárov, tí boli prijatí na 3 mesiace, chodili po závodoch, robili prácu, ktorú mali ako náplň práce oni na obchodnom dozore. Tento obchodný dozor bol zrušený v podstate podľa jeho názoru len na obdobie toho, aby sa správoplatnili tie výpovede a následne bol tento obchodný dozor označený ako odbor obchodu a marketingu, kde sú noví ľudia. Po odchode J. W. z funkcie obchodného riaditeľa boli títo dvaja dohodári menovaní priamo vedením bez výberového konania, jeden na obchodného a jeden na výrobného riaditeľa. Čo sa týka pridelenia ďalšej práce, pre neho mu bolo oznámené, že prácu nemajú a s poukazom na pandémiu on nemal možnosť si prácu hľadať. Tiež poukázal na to, že má nezaopatreného syna, ktorý stále študuje na vysokej škole. Po odpracovaní 34 rokov v odbore, s tým, že má lesnícku prax, tak mal za to, že na závodoch nie sú všetky miesta obsadené, bol priestor ho tam zamestnať, resp. tieto miesta sú kumulované, a teda bolo možné ich prerozdeliť. Na otázku súdu, aby sa vyjadril, či zaslal žiadosť v zmysle listov zo dňa 28.04.2020 resp. 26.05.2020 na odštepny závod Rimavská Sobota resp. odštepny závod Slovenská Ľupča ohľadne interných výberových konaní na tam špecifikované voľné pracovné miesta, žalovaný uviedol, že to tam neposielal, keďže ako mu bolo povedané, nebol záujem žalovaného o neho.

Z prednesu žalovaného prostredníctvom povereného zamestnanca na pojednávaní súd okrem iného zistil, že sa v celom rozsahu pridržali svojich dovtedajších písomných vyjadrení a nad rámec toho k veci uviedol, že ponuková povinnosť sa nevzťahuje na dohody o vykonaní práce, pretože zmyslom takejto ponukovej povinnosti je, aby dlhodobu mohol byť takýto zamestnanec ďalej u zamestnávateľa zamestnávaný, s tým, že dochádza v zásade k dohode o zmene pracovnej zmluvy, pokiaľ je takáto ponuková povinnosť zo strany zamestnanca prijatá v zmysle § 54 Zákonníka práce, čo by ale

neprichádzalo do úvahy pri takýchto dohodách o vykonaní práce, ktoré sú určené na splnenie časovo ohraničenej úlohy. Pokiaľ ide o rozhodnutie o organizačnej zmene, v zmysle platnej judikatúry toto nie je právnym úkonom, a teda ako taký ho súd ani nemôže preskúmať. Pokiaľ ide o prerokovanie tejto organizačnej zmeny, jedná sa o dva rôzne inštitúty tým, že je toto konkrétne prerokovanie v zmysle § 237 Zákonníka práce, a tiež zotrvali na tom, že prerokovanie výpovede ako takej bolo riadne realizované a doklady o tom predložili už v ich prvom písomnom vyjadrení k žalobe. Pokiaľ žalovaný rozporoval konanie s dobrými mravmi zo strany žalovaného, toto označili za irelevantné v tom zmysle, že oni nepopierajú, že vo vzťahu k žalobcovi počas výkonu jeho práce neboli dané žiadne upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, avšak to by malo význam len pri výpovedi z iného dôvodu, napríklad pre porušenie pracovnej disciplíny. Čo sa týka tých sociálnych aspektov, na ktoré poukazovala právna zástupkyňa žalobcu, tieto by sa v podstate našli u každého zamestnanca, s ktorým sa má skončiť pracovný pomer. Nárok na náhradu mzdy žalobcu označil za neoprávnený s odkazom na to, že počas trvania výpovednej doby oznámil žalobca dočasnú práceneschopnosť, čiže začala mu plynúť ochranná doba, až v priebehu súdneho konania doručil žalovanému potvrdenie o ukončení PN k dátumu 30.04.2021, kedy došlo vlastne v zmysle zákona aj k ukončeniu pracovného pomeru so žalobcom, keďže tento bol práceneschopný od 01.05.2021, čiže za toto obdobie nemohol vzniknúť žalobcovi nárok na náhradu mzdy z dôvodu, ktorého sa domáhal, a tiež uviedol, že mu nemohol vzniknúť ani nárok na prémie. Na otázku súdu, či a ak áno kedy bolo znovu utvorené pracovné miesto zodpovedajúce druhu práce žalobcu v zmysle dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 27.02.2020, resp. tam špecifikovanej náplni práce žalobcu, na to žalovaný uviedol, že doteraz takéto pracovné miesto opätovne vytvorené nebolo. Na otázku súdu, aby sa vyjadril, či zo zoznamu pracovných miest a funkcií na generálnom riaditeľstve štátneho podniku Lesy SR Banská Bystrica k 01.05.2020 bolo v čase výpovede danej žalobcovi niektoré z týchto pracovných miest voľné resp. neobsadené, prípadne, či na generálnom riaditeľstve v rozhodnom čase existovalo nejaké voľné pracovné miesto, na to žalovaný uviedol, že poukazujú na ten zoznam pracovných miest a funkcií k 01.05.2020, kde konkrétne pod č. 130 je uvádzaná ako vedúca odboru riadenia ľudských zdrojov J.. V. M., ktorá bola poverená zastupovaním na tejto funkcii a ktorá mala pôvodne pracovnú zmluvu na funkciu VORŠ-personálny špecialista, a teda na tomto pracovnom mieste bola ona zaradená a len zároveň bola poverená zastupovaním na tomto mieste vedúcej odboru. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie generálneho riaditeľa o organizačnej zmene zo dňa 29.04.2020, z ktorého vyplýva, že dňom 31.05.2020 bola na úseku organizačnom zrušená okrem iného aj typová funkcia vedúceho odboru riadenia ľudských zdrojov ako jedno pracovné miesto, a teda toto miesto bolo už následne zrušené, keďže s účinnosťou od 01.06.2020 došlo k zlúčeniu na úseku organizačnom, odbor právny a odbor riadenia ľudských zdrojov do odboru právneho a riadenia ľudských zdrojov. Okrem toho ale uviedol, že toto pracovné miesto by ani nebolo vhodné pre žalobcu. Zároveň poukázal na predmetný dokument, kde pod č.400 je funkcia riaditeľa obchodného úseku, ktorú tiež na základe poverenia v danom čase vykonával J.. L. V., ktorý bol zaradený ale na pracovnom mieste vedúci odboru a logistiky, s tým, že toto je funkcia, ktorá sa obsadzuje výberovým konaním a jej pracovný pomer sa tam zakladá vymenovaním do funkcie a odvolaním z funkcie sa končí, s tým, že následne takéto výberové konanie bolo vypísané žalovaným ale až následne, a takéto výberové konanie, kde výberovú komisiu kreovalo ministerstvo, sa uskutočnilo asi v auguste alebo v septembri toho roku 2020 a navyše tam tiež došlo k organizačnej zmene v tej súvislosti, že došlo k zlúčeniu obchodného a ekonomického riaditeľa, a tak bolo aj výberové konanie realizované. V reakcii na vyjadrenie protistrany ohľadne dohôd o vykonaní práce uzavretých žalovaným uviedol, že títo nevykonávali činnosť, ktorú pôvodne vykonával žalobca, a teda nedochádzalo tam nijakým spôsobom k obchádzaniu zákona. Tiež ešte uviedol, že generálny riaditeľ, ktorý dával výpoveď žalobcovi, bol už medzičasom odvolaný, v podstate s odôvodnením, že nezvládol tú reorganizáciu v tom zmysle, že bolo tempo príliš pomalé a reorganizácia stále prebieha resp. sa na nej stále pracuje. Pre prípad, že by súd považoval za potrebné vykonať výsluch J.. V., navrhol zároveň uskutočniť výsluch J.. Q. X. a J.. M.u, avšak v tejto súvislosti zvýraznil, že nie je zrejmé, o akých voľných pracovných miestach je tu hovorené, keďže konkrétne výberové konanie na odštepny závod Slovenská Ľupča bolo vyhlásené 26.05.2020.

12. 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.

Podľa § 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi.

Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť
a) dohodou,

- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

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

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.

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.

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.

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

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.

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.

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

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.

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.

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.

Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, 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. Táto náhrada

patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa článku 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky, zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní.

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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov. 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).

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.

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.

13. Vychádzajúc z uvedených skutkových zistení a ustanovení právnych predpisov dospel súd k názoru, že žaloba žalobcu nie je dôvodná.

Súd z došlej pečiatky tunajšieho súdu a z dôkazov vykonaných v priebehu konania mal preukázané, že žaloba o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru bola uplatnená na súde v zákonnej lehote, keďže pracovný pomer mal na základe predmetnej výpovede zo dňa 04.05.2020 skončiť k 31.07.2020 a žaloba bola na tunajší súd doručená dňa 24.09.2020.

Súd následne skúmal, či boli splnené všetky hmotnoprávne a formálnoprávne podmienky platnosti výpovede, tak ako ich vyžaduje Zákonník práce. Medzi stranami nebolo sporné, že dňa 04.05.2020 bola žalobcovi doručená výpoveď 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. Súd mal z vykonaného dokazovania preukázané, že táto organizačná zmena bola prijatá rozhodnutím generálneho riaditeľa žalovaného ako zamestnávateľa zo dňa 16.04.2020 s účinnosťou od 01.05.2020, keď týmto rozhodnutím došlo dňom 30.04.2020 k zrušeniu tam špecifikovaných pracovných miest v počte 5. Okrem iného došlo aj k zrušeniu jedného pracovného miesta na úseku výrobnotechnickom, na odbore usmerňovania lesníckych činností, typová funkcia - spracovanie kalamity. Pritom súd mal 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 dňom 01.03.2020 bol ustanovený do funkcie VORŠ-spracovanie kalamity. Súd mal tiež preukázané, že následne bola táto organizačná zmena uskutočnená, keď v zozname pracovných miest a funkcií na generálnom riaditeľstve štátneho podniku Lesy SR Banská Bystrica k 01.05.2020 na úseku výrobnotechnickom na odbore usmerňovania lesníckych činností a poľovníctva už nefigurovalo ako pracovné miesto VORŠ-spracovanie kalamity a žalobca bol uvedený na konci tohto zoznamu s poznámkou nezaraďený od 01.05.2020. Pritom súd v súlade s právnou teóriou, ako i s ustálenou súdnou praxou sa stotožnil s právnym názorom žalovaného, že rozhodnutie o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu a preto ani súd nie je oprávnený skúmať jeho platnosť resp. neplatnosť. Súd mal preukázané, že takéto rozhodnutie bolo žalovaným ako

zamestnávateľom prijaté a následne aj realizované. Súd nebol oprávnený skúmať, či na zefektívnenie činnosti žalovaného mohla byť prijatá iná organizačná zmena, než zníženie počtu zamestnancov na príslušných odboroch, preto sa súd bližšie neoboznamoval a nevyhodnocoval dôkazy predkladané stranami sporu, napríklad ohľadne percentuálneho podielu spracovanej kalamity na celkovej ťažbe v predchádzajúcich rokoch resp. ohľadne výsledkov ukazovateľov hospodárskej činnosti žalovaného v predchádzajúcom období, keďže súd má za to, že je na vedení toho ktorého zamestnávateľa, aby prijímal za účelom zefektívnenia jeho činností určité manažérske rozhodnutia, s tým, že ak sa aj očakávaný výsledok nedostaví, títo 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 zamestnancom, ktorých sa predmetná organizačná zmena týkala, a ktorý sa v dôsledku nej stali nadbytočnými. Je pravdou, že súd musí toto vyhodnotiť v celom kontexte v tom zmysle, či predmetné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nejaví znaky svojvôle, ktoré by mohlo vykazovať znaky diskriminácie vo vzťahu ku konkrétnemu zamestnancovi, čo však súd v súdnej veci na základe vykonaného dokazovania nezistil, keďže bolo preukázané, že žalovaný ako zamestnávateľ predmetnou organizačnou zmenou zo dňa 16.04.2020 nerušil len pracovné miesto žalobcu, ale ďalšie 4 pracovné miesta a rovnako v tom istom mesiaci bola žalovaným prijatá ďalšia organizačná zmena dňa 29.04.2020, ktorou došlo opätovne k rušeniu ďalších viacerých pracovných miest. Na základe týchto skutočností teda súd z tohto rozhodnutia žalovaného ako zamestnávateľa ďalej vychádzal.

Jednoznačne tu tiež platí, že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou musí existovať príčinný vzťah, ktorý je súd povinný skúmať a v prípade súdneho sporu je ho povinný preukázať zamestnávateľ. Keďže z predmetnej organizačnej zmeny jasne vyplýva, že došlo k zrušeniu konkrétne pracovného miesta žalobcu, považoval súd túto hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede za preukázanú a nakoľko žiadny iný zamestnanec žalovaného nemal totožný druh práce resp. funkciu ako žalobca, tak v tejto veci zo strany žalovaného ako zamestnávateľa nebol uskutočňovaný ani výber z viacerých nadbytočných zamestnancov, ktorí by prichádzali do úvahy, i keď súd na okraj uvádza, že aj takýto výber nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi a súd by ani správnosť takéhoto výberu nemohol preskúmať.

Primárne žalobca odôvodňoval neplatnosť predmetnej výpovede tým, že žalovaný si nespĺnil svoju zákonnú ponukovú povinnosť vo vzťahu k nemu, keď konkrétne odkazoval na to, že zo strany žalovaného mu neboli ponúknuté voľné pracovné miesta referent správy lesných pozemkov a reprivatizácie na odštepnom závode Rimavská Sobota resp. pracovné miesto referent správy a manažmentu majetku na odštepnom závode Slovenská Ľupča. Pokiaľ by súd opomenul fakt, že interné výberové konania na tieto pracovné miesta boli vyhlásené dňa 28.04.2020 a druhé 26.05.2020, a pokiaľ by teda súd aj vychádzal z toho, že tieto pracovné miesta boli voľné už v čase kedy bola žalobcovi daná výpoveď, súd sa v plnom rozsahu stotožnil s obranou žalovaného, že na tieto pracovné miesta sa ponuková povinnosť nevzťahovala, keďže tieto pracovné miesta neboli zhodné s miestom výkonu práce, ktoré mal žalobca dojednané v pracovnej zmluve. Okrem samotného znenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré bolo vyššie citované, súd poukazuje aj na rozsudok Najvyššieho súdu SR publikovaný pod č.R18/2018, 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 bol zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré je mimo dohodnutého miesta výkonu práce“. Bližšie sú tieto skutočnosti vysvetlené v bode 24 odôvodnenia tohto súdneho rozhodnutia. Súd pritom nezistil žiaden 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 súd zastáva názor, že na tieto predmetné pracovné miesta sa ponuková povinnosť žalovaného nevzťahovala, súd zamietol aj návrhy na doplnenie dokazovania výsluchom svedkov J. V., riaditeľa odštepného závodu Slovenská Ľupča, J. Q. X., organizačného riaditeľa žalovaného a J. M., riaditeľa odštepného závodu Beňuš, keďže súd má 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, že by sa aj na tieto miesta prihlásil, nebolo otázkou, ktorú by bolo možné riešiť v tomto súdnom konaní, vzhľadom na predmet sporu, s tým, že pokiaľ by sa žalobca prihlásil do niektorého z týchto interných výberových konaní a nebol by úspešný, následne by mohla byť táto záležitosť riešená v súdnom konaní, napríklad aj s ohľadom na to, či nedošlo z nejakého dôvodu k prípadnej diskriminácii zo strany žalovaného voči žalobcovi, avšak

nemalo to súvis s predmetom tohto súdneho sporu, v ktorom sa žalobca domáhal určenia neplatnosti výpovede. Zároveň súd z vykonaného dokazovania nemal preukázané, že by v rozhodnom čase, teda v čase, kedy bola žalobcovi daná výpoveď, existovalo akékoľvek iné voľné pracovné miesto, ktoré by zodpovedalo definícii v zmysle vyššie citovaného § 63 ods. 2 Zákonníka práce, t.j. predovšetkým v rámci štruktúry žalovaného na generálnom riaditeľstve tak, aby to korešpondovalo s miestom výkonu práce dojednanom v pracovnej zmluve žalobcu, naposledy 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.

Pokiaľ žalobca tiež poukazoval na to, že ponuková povinnosť zo strany žalovaného nebola splnená aj z dôvodu, že tento uzavrel v máji 2020 dve dohody o vykonaní práce, konkrétne 04.05. a 12.05.2020, súd sa opäť stotožnil s právnym názorom žalovaného, že dohody o vykonaní práce nezakladajú pracovný pomer tak, ako to výslovne vyplýva aj z vyššie citovaného znenia § 223 ods. 1 Zákonníka práce, pričom tieto sú uzatvárané v prípade, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená nejakým výsledkom a zároveň rozsah tejto práce nemôže prekročiť v kalendárnom roku 350 hodín a môže byť uzavretá 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. Charakter dohody o vykonaní práce, teda podľa názoru súdu nemôže nahrádzať formu ďalšieho zamestnávania v pracovnom pomere, čo má byť 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 na základe vykonaného dokazovania preukázané, že by účelom uzavretia týchto dohôd o vykonaní práce bolo obchádzanie zákona v tom zmysle, že by vo vzťahu k dojednanej pracovnej úlohe predmetných dohôd o vykonaní práce bolo možné vytvoriť stále pracovné miesto, ktoré by bolo možné žalobcovi na základe toho ponúknuť. Rovnako tak súd v konaní nezistil, že by následne došlo k tomu, že pracovné miesto, ktoré by náplňou práce zodpovedalo pracovnému miestu žalobcu, bolo vytvorené, s tým, že na výslovnú otázku súdu žalovaný na pojednávaní uviedol, že doteraz takéto pracovné miesto opätovne vytvorené nebolo, to znamená, že nebolo v konaní ani preukázané, že by bola porušená povinnosť žalovaného ako zamestnávateľa v zmysle vyššie citovaného ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Pokiaľ žalobca na pojednávaní tvrdil, že tieto dve osoby, s ktorými boli pôvodne uzavreté predmetné dohody o vykonaní práce, boli následne vymenovaní na pozíciu obchodného riaditeľa resp. výrobného riaditeľa a právna zástupkyňa žalobcu zase uvádzala, že predmetné osoby v súčasnosti pracujú na generálnom riaditeľstve na základe pracovných zmlúv, s tým, že sa má jednať o miesto na odbore logistiky a marketingu a odbore kontroly cien a financií, takéto tvrdenie je tiež právne irelevantné vo vzťahu k povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa nevytvoriť pôvodne zrušené pracovné miesto žalobcu, pretože zamestnávateľ môže v budúcnosti vytvárať iné nové pracovné miesta, a s poukazom na to, ako boli tieto zo strany žalobcu resp. jeho právnej zástupkyne definované, z ničoho nevyplývalo, že by mali zodpovedať charakteru pracovného miesta a pracovnej náplni, ktorú pôvodne na základe pracovnej zmluvy v znení dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 27.02.2020 vykonával žalobca. Taktiež súd nemohol prihliadnuť k tvrdeniam žalobcu, že osoby, ktoré uzavreli predmetné dohody o vykonaní práce, mali mať údajne náplň práce zhodnú ako na obchodnom dozore, a že následne pokiaľ bol odbor obchodného dozoru zrušený, bol následne tento označený ako odbor obchodu a marketingu, keď súd opätovne poukazuje na to, že v čase, keď bola žalobcovi daná výpoveď, tento pracoval na inom odbore resp. na inom úseku, vo funkcii VORŠ-spracovanie kalamity. Vzhľadom na tieto skutočnosti súd nepovažoval za potrebné doplniť dokazovanie predložením neanonymizovaných Dohôd o vykonaní práce vrátane ich registrácie v Sociálnej poisťovni, a preto tento návrh na doplnenie dokazovania zmietol.

Žalobca namietal neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou aj z dôvodu, že táto výpoveď nemala byť podľa jeho názoru vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, avšak súd ani v tomto prípade sa nemohol stotožniť s týmto právnym názorom žalobcu, keďže z vykonaného dokazovania mal jednoznačne preukázané, že žalovaný ako zamestnávateľ formou písomnej žiadosti zo dňa 21.04.2020 požiadal zástupcov zamestnancov o prerokovanie aj výpovede žalobcu, s tým, že táto žiadosť bola zástupcami zamestnancov prevzatá v ten istý deň, t.j. 21.04.2020 a zároveň v ten istý deň k prerokovaniu aj tejto výpovede došlo na ich zasadnutí. Pokiaľ žalobca spochybňoval, či vôbec k prerokovaniu došlo, resp. akým spôsobom a či to bolo v súlade so stanovami tejto odborovej organizácie, súd predovšetkým poukazuje na znenie vyššie citovaného ustanovenia § 74 Zákonníka práce, v zmysle ktorého na to, aby bola výpoveď s ohľadom na túto hmotnoprávnu podmienku platná, postačí, aby žalovaný požiadal zástupcov zamestnancov o jej prerokovanie a v prípade, ak by k tomuto prerokovaniu aj nedošlo v tam stanovených lehotách, platí to, že k prerokovaniu došlo. V podstate nad rámec tohto ustanovenia mal súd však z vykonaného dokazovania preukázané, že výpoveď bola riadne prerokovaná zo strany zástupcov zamestnancov tak, ako to vyplýva aj zo zápisnice č.2 zo dňa 21.04.2020 zo zasadania ZV-

OZ pri Lesy SR, š.p., generálne riaditeľstvo vrátane pozvánky a prezenčnej listiny z tohto zasadnutia. Na okraj súd ešte uvádza, že pokiaľ žalobca namietal aj to, že zo strany žalovaného nedošlo k riadnemu prerokovaniu predmetnej organizačnej zmeny, v dôsledku ktorej sa okrem iných aj žalobca stal nadbytočným a bola mu z tohto dôvodu daná výpoveď, v zmysle § 237 Zákonníka práce, súd trvá na tom, že jednak prerokovanie v zmysle tohto zákonného ustanovenia nemôže mať priamy dosah na platnosť či neplatnosť výpovede z pracovného pomeru, avšak predovšetkým súd z vykonaného dokazovania mal jednoznačne preukázané, že aj k tomuto prerokovaniu došlo riadnym a zákonným spôsobom tak, ako to vyplýva zo zápisnice z rokovania generálneho riaditeľa Lesy SR, š.p. so zástupcami ZV ZO OZ DLV pri GR Lesy SR zo dňa 15.04.2020. Vzhľadom k týmto skutočnostiam súd nepovažoval za potrebné vykonať dokazovanie výsluchom svedka J. H. - predsedu odborovej organizácie, keďže všetky skutočnosti potrebné na rozhodnutie mal súd preukázané z doposiaľ vykonaného dokazovania.

S poukazom na všetky vyššie uvedené skutočnosti súd ustálil, že v konaní nebolo preukázané, že by niektorá z hmotnoprávných podmienok, ktoré sú vyžadované pre platnosť výpovede, nebola splnená, keď súd zastáva názor, že bolo naopak v konaní preukázané, že došlo k písomnému vyhotoveniu výpovede, ktorej obsah zodpovedá požiadavkám uvedeným v § 61 ods. 2 Zákonníka práce, táto bola riadne žalobcovi doručená, výpoveď bola zároveň daná z jedného zo zákonných dôvodov, konkrétne v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a tiež bolo preukázané, že došlo aj k prerokovaniu výpovede zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce, a tiež k splneniu ponukového konania v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, v dôsledku čoho súd žalobu v celom rozsah zamietol, keďže nezistil žiaden dôvod, pre ktorý by mala byť výpoveď zo dňa 04.05.2020 daná žalovaným žalobcovi neplatná.

Na základe tohto zistenia 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 prípade, že by súd došiel k záveru, že predmetná výpoveď je neplatná, a teda žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru.

Čo sa týka uplatneného nároku žalobcu na zaplatenie prémie za rok 2020, súd tento nárok, tak ako už bolo vyššie uvedené, 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 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 a o tomto nároku žalobcu bude súd rozhodovať v samostatnom konaní.

14. Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „C.s.p.“), súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

Podľa § 262 ods. 1 C.s.p., o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

Podľa § 262 ods. 2 C.s.p., o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd v zmysle vyššie citovaných ustanovení Civilného sporového poriadku tak, že nakoľko bol žalovaný v celom rozsahu úspešný v tomto konaní, keďže súd žalobu zamietol, bol mu priznaný nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100 %, s tým, že o konkrétnej výške náhrady trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti tohto rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15-tich dní odo dňa jeho doručenia, prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, písomne v dvoch vyhotoveniach (§ 362 ods. 1 veta prvá C.s.p.).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 C.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 C.s.p.). Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a musí byť podpísané. Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania. Podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami

mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil (§ 125 ods. 3 C.s.p.).

Podľa § 365 ods. 1 C.s.p. odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, pričom podľa § 366 C.s.p. prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak
 1. sa týkajú procesných podmienok,
 2. sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
 3. má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
 4. ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie,
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods. 2 C.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.