

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 11CoPr/3/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5113214324  
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 07. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Malíková  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2020:5113214324.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Evy Malíkovej a členov senátu JUDr. Romana Tichého a Mgr. Miroslava Šeptáka, v spore žalobcu: Ing. D. Q., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom T. XXX/XX, M., štátny občan SR, právne zastúpený JUDr. Ladislavom Faludim, advokátom so sídlom X. G. XX, H. - M., proti žalovanému: Slovexperta, s. r. o., IČO: 36 404 811, so sídlom M. R. Štefánika 32, Žilina, právne zastúpený AK M Kojtalová, s. r. o., IČO: 47 258 608, so sídlom Antona Bernoláka 51, Žilina, v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Žilina č. k. 8Cpr/3/2013-647 zo dňa 25.11.2019, takto

### rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e .**

Žalobcovi **p r i z n á v a** proti žalovanému nárok na náhradu trov tohto odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie:

- 1/ určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného doručené žalobcovi dňa 24.09.2012, je neplatné,
- 2/ žalobcovi priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného a druhoinsštančného konania v rozsahu 100 %.

2. Vykonaným dokazovaním bolo zistené, že žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 15.05.2002, v zmysle ktorej vykonával funkciu technik s miestom výkonu práce: zastúpenie Lučenec a všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v rámci SR, pravidelné pracovisko Autocentrum Bystriansky, s.r.o., Gemerská 2, Lučenec.

Súd mal v konaní za preukázané a nesporné, že listom zo dňa 29.03.2012 dal žalovaný žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, čo odôvodnil rozhodnutím dozornej rady žalovaného zo dňa 28.03.2012, v dôsledku ktorého bolo miesto žalovaného v Lučenci zrušené a žalobca sa tak stal nadbytočným. Nakoľko žalobca podal žalobu o určenie neplatnosti výpovede, samotný žalovaný listom zo dňa 18.09.2012 mu oznámil, že po jej prehodnotení ju sám považuje za neplatnú, a preto ho vyzval, aby sa dňa 24.09.2012 o 8:00 hod. dostavil na riaditeľstvo spoločnosti do Žiliny za účelom prevzatia pracovných pomôcok. Žalovaný sa v liste odvolával na vyjadrenie žalobcu zo dňa 31.08.2012, podľa ktorého žiadal o ďalšie pridelovanie práce. Zároveň mu oznámil, že od 24.09.2012 mu bude pridelovaná práca a vyplácaná mzda z titulu pracovného pomeru. Následne sa dňa 24.09.2012 žalobca dostavil na riaditeľstvo spoločnosti do Žiliny, kde mu podľa jeho vyjadrenia, ako aj vyjadrenia konateľa žalovaného - Ing. Dolníka a svedkov Ing. Y. a L. N., bol oznámený výpovedný dôvod, následne mu boli verbálne oznámené ponuky iných pracovných miest, a to dve miesta v Bratislave, jedno v Košiciach a jedno v Prešove, následne mu boli predložené návrhy na podpísanie dohody o

zmene pracovného pomeru. Z vyjadrenia žalobcu a svedkov vyplynulo, že po predložení dohôd žalobca viackrát odišiel z miestnosti sa telefonicky poradiť s právnikom a následne odmietol podpísať dohody o zmene pracovného pomeru. Následne žalovaný žalobcovi doručil výpoveď zo dňa 24.09.2012. Žalobca v konaní spochybnil, že by uvedené dohody boli zároveň ponukami pracovných miest, i keď v ďalšej výpovedi uviedol, že mu boli ponúknuté presne tieto štyri pracovné miesta. Dohodu o zmene pracovnej zmluvy však odmietol podpísať, pretože na to nevidel dôvod, keďže v jeho pracovnej zmluve bolo určené obdobie miesta výkonu práce, pričom jeho súčasťou boli všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v SR. Z výpovedí svedkov bolo preukázané, že žalobca mal poskytnutý časový priestor, aby zvážil ponuky práce, čo urobil, keď telefonicky niekoľkokrát kontaktoval svojho advokáta. Uvedené je medzi stranami nesporné, pretože to vyplynulo z výsluchu strán sporu ako aj z výsluchu svedkov.

Žalobca v konaní poukazoval na to, že podľa jeho názoru bola síce výpoveď daná žalobcovi platne, napriek tomu podľa jeho názoru pracovný pomer skončil dohodou k 30.09.2012, nakoľko žalobca listom zo dňa 25.09.2012 požiadal o vyplatenie odstupného v zmysle § 76 ods. 2 ZP, čo mu aj v nasledujúcom výplatnom termíne žalovaný vyplatil a uvedené žalovaný posúdil ako žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou. V danom prípade súd vychádza z toho, že nedošlo k písomnému uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, a tak nie je splnená podmienka platného skončenia pracovného pomeru dohodou v zmysle § 60 Zákonníka práce.

Preto súd ustálil, že v prejednávanej veci je predmetom sporu neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou listom žalovaného zo dňa 24.09.2012, ktorý na vyššie uvedenom stretnutí žalobca prevzal. Podľa znenia výpovede dôvodom výpovede bolo rozhodnutie dozornej rady žalovaného o organizačnej zmene u žalovaného zo dňa 28.03.2012, na základe ktorej sa stal žalobca nadbytočným, t.j. výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP účinného do 31.12.2012, výpoveď pre nadbytočnosť zamestnanca 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. Súd v zmysle inštrukcií uvedených v zrušujúcom uznesení odvolacieho súdu sa zaoberal tým, či rozhodnutie o organizačnej zmene vydal orgán na to oprávnený. Uvedené súd posudzoval v zmysle § 9 ods. 1 ZP, ktorý upravuje konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch. V prejednávanej veci súd posudzoval, či je dozorná rada orgánom oprávneným prijať rozhodnutie o organizačnej zmene, nakoľko zo všeobecne záväzných predpisov nevyplýva dozornej rade ako kontrolnému orgánu spoločnosti prijímať rozhodnutia v pracovnoprávných vzťahoch. Žalovaný je obchodnou spoločnosťou - spoločnosťou s ručením obmedzeným, ktorej fungovanie upravuje Obchodný zákonník. Súd v zmysle § 133 ods. 1 Obchodného zákonníka dospel k záveru, že právomoc prijať rozhodnutie o organizačnej zmene prináleží konateľom ako štatutárnemu orgánu. Podľa odseku 3 citovaného ustanovenia, obmedziť konateľské oprávnenia môže iba spoločenská zmluva alebo valné zhromaždenie. Také obmedzenie je však voči tretím osobám neúčinné. V prejednávanej veci bolo nesporné, že rozhodnutie o organizačnej zmene prijala dozorná rada, ktorá tak urobila na návrh jedného z konateľov - Ing. Heleny Baričovej, čo vyplýva z návrhu na zmenu organizačnej štruktúry zo dňa 26.03.2012 (č.l. 209). Následne zo zápisnice zo zasadnutia dozornej rady žalovaného zo dňa 28.03.2012 vyplýva, že „Dozorná rada konkludentne schvaľuje zmenu organizačnej štruktúry, redukciu pracovných pozícií na zastúpení spoločnosti Komárno a Lučenec.“ (č.l. 214). Súd má tak za nesporné, že rozhodnutie o organizačnej zmene prijala dozorná rada žalovaného, čo samotný žalovaný v konaní ani nepoprel.

Nakoľko zo znenia spoločenskej zmluvy a stanov žalovaného jasne vyplýva, že konateľom ako štatutárnemu orgánu žalovaného patrí právo vykonávať všetky práva a povinnosti zamestnávateľa, t.j. tak ako vyplýva aj zo znenia § 9 Zákonníka práce, je zrejmé, že dozorná rada žalovaného nie je, resp. ani nebola v čase podania výpovede žalobcovi, orgánom oprávneným vydať rozhodnutie o organizačnej zmene. Žalovaným tvrdené oprávnenie dozornej rady na vydanie takéhoto rozhodnutia by malo vyplývať z článku 21 písm. e) a f), avšak uvedené ustanovenia upravujú schválenie organizačného poriadku, nie organizačnú zmenu v spoločnosti, ktorá je výkonom práv zamestnávateľa vo vzťahu k jeho zamestnancom. V zmysle právneho názoru odvolacieho súdu, ktorým je súd prvej inštancie viazaný, aby rozhodnutie o organizačnej zmene vyvolalo účinok a mohlo byť podkladom pre výpoveď danú zamestnávateľovi z organizačných dôvodov, je nutné konštatovať, že uvedené rozhodnutie o organizačnej zmene nemôže vyvolať účinky vo vzťahu k žalobcovi, nakoľko ho nevydal orgán na to oprávnený, a tak výpoveď daná na základe tohto rozhodnutia nie je daná na základe účinného podkladu. V ďalšom sa súd zaoberal vyhodnotením vecných a časových súvislostí rozhodnutia o organizačnej zmene s podanou výpoveďou, k čomu žiadal žalobca vypočuť svedkov - N. T. a N. L.. Predovšetkým z výsluchu svedka N. T. vyplynuli viaceré okolnosti súvisiace s výpoveďou danou žalobcovi. Svedok T. bol spolupracovník žalobcu v čase výpovede na pravidelnom pracovisku v Lučenci. Pred tým, ako

bola žalobcovi daná výpoveď z dôvodu organizačných zmien opakovane (minimálne dvakrát) navštívili žalobcu v práci dvaja regionálni manažéri, ktorí mu ponúkali ukončenie pracovného pomeru dohodou, s ktorou žalobca nesúhlasil. Regionálni manažéri žalovaného žalobcovi vytykali pracovné pochybenia a s touto argumentáciou ho presviedčali na skončenie pracovného pomeru. Svedok T. bol svedkom hlučnejšieho rozhovoru sprevádzanom tým, že žalobca regionálnych manažérov odkázal na podanie trestného oznámenia v prípade, že trvajú na tom, že sa žalobca dopustil protiprávneho konania. Z výpovede svedka T. tiež vyplynulo, že snahou vedenia žalovaného bolo zbaviť sa žalobcu, pričom za týmto účelom ho oslovil regionálny manažér pán E., ktorý ho žiadal, aby mu prípadné pochybenia žalobcu pri práci hlásil. Z výpovede svedka tiež vyplynulo, že bežnou praxou u žalovaného bola kontrola 10 % vykonaných obhliadok kontrolnými technikmi, no žalobcovi kontrolovali takmer 100 % obhliadok. Žalobca napriek snahe vedenia žalovaného nepristúpil k ukončeniu pracovného pomeru dohodou. Všetky snahy žalovaného smerujúce k ukončeniu pracovného pomeru vyústili do rozhodnutia o organizačnej zmene (v marci 2012), ktorou bolo rozhodnuté o nadbytočnosti žalobcu. Následne bola žalobcovi doručená prvá výpoveď a po podaní žaloby žalobcom, žalovaný uznal nesprávny postup a neplatnosť ukončenia pracovného pomeru dohodou. Žalobca zobral žalobu späť, nakoľko ho žalovaný listom zo dňa 18.09.2012 vyzval, aby sa dostavil na riaditeľstvo spoločnosti do Žiliny za účelom prevzatia pracovných pomôcok. V ďalšom však žalobcovi opätovne žalovaný ponúkol ukončenie pracovného pomeru dohodou, navrhol mu zmenu pracovnej zmluvy, nakoľko mu ponúkol iné štyri pracovné ponuky, t.j. dve v Bratislave, po jednej v Košiciach a Prešove. Z výpovede svedka T. tiež vyplynulo, že miesto na pracovisku v Lučenci nebolo minimálne rok obsadené, no sám nestíhal obsluhovať pracoviská, ktoré doposiaľ obsluhoval so žalobcom, t.j. Rimavskú Sobotu a Veľký Krtíš. Výpoveďou N. L. mal súd vo vzťahu k preukázaniu vecných a časových súvislostí s výpoveďou danou žalobcovi preukázané to, že bezprostredne po ukončení pracovného pomeru žalobcu bolo svedkovi L. pridelené virtuálne pracovisko Rimavská Sobotá, ktoré do času výpovede danej žalobcovi obsluhovali technici z pracoviska Lučenec. Z kontextu výpovedí svedkov vyplýva, že organizačná zmena u žalovaného, ktorá deklarovala nadbytočnosť žalobcu vecne a časovo súvisela s výpoveďou danou žalobcovi, no z opisu pracovnej činnosti svedkov tiež vyplynulo, že potreba zníženia stavu pracovných miest vrátane žalobcovho nebola dôvodná, nakoľko množstvo pridelovanej práce sa nezmenilo. Po žalobcovom odchode bola jeho práca prerozdelená medzi technikov z iných regiónov (vrátane svedka L., ktorému bola pridelené virtuálne pracovisko Rimavská Sobotá). Žalovaný na odôvodnenie organizačnej zmeny tvrdil, že prvoradým cieľom spoločnosti bolo zabezpečenie služieb pre klientov vo všetkých regiónoch, a tak niekedy udržiavali nerentabilné pracovisko na úkor vyťaženejšieho, aby bol v prípade potreby dostupný technik v každom regióne (aj menej vyťaženom). Potom vyťaženejšie regióny, či pracoviská obsluhovali technici pridelení z iných miest. Na základe uvedeného je možné uznať argumenty žalovaného o dôvodnosti organizačných zmien v spoločnosti, t.j. u žalovaného, no v kontexte prejednávanej veci je zrejmé, že konanie jej zástupcov ešte pred ukončením pracovného pomeru žalobcu výpoveďou jednoznačne smerovalo k tomu, aby žalobca dobrovoľne spoločnosť opustil. Nakoľko k tomu nedošlo, žalovaný ako zamestnávateľ zvolil možnosť organizačnej zmeny vykonanej v marci 2012, pričom dal žalobcovi dve výpovede (prvú z nich sám uznal za neplatnú), z čoho jednoznačne vyplýva snaha žalovaného akýmkoľvek spôsobom ukončiť pracovný pomer žalobcu. Druhá výpoveď je predmetom sporu, a preto súd považoval za nutné posúdiť je dôvodnosť a súvislosť s rozhodnutím o organizačnej zmene. Súd v tomto smere konštatuje, že rozhodnutie o nadbytočnosti bolo prijaté 28.03.2012 a výpoveď bola žalovanému daná 24.09.2012, teda celých 6 mesiacov predtým, ako došlo k výpovedi. Navyše je nutné zdôrazniť, že v priebehu sporu vyplynulo, že výpoveď daná žalobcovi dňa 24.09.2012 bola v poradí druhou výpoveďou danou mu na základe toho istého rozhodnutia o organizačnej zmene, nakoľko žalovaný uznal jej neplatnosť (po podaní žaloby žalobcu v inom konaní). Súd musí v spore o neplatnosť výpovede skúmať, aký cieľ zamestnávateľ prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene skutočne sledoval. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene nebolo zníženie počtu zamestnancov, ale celkom iný zámer, výpoveď by bola neplatná. V tejto súvislosti je potrebné sa zaoberať námietkou žalobcu, že žalovaný už v januári 2013, teda mesiac nasledujúci po tom, čo mal žalobcovi u žalovaného skončiť pracovný pomer (k 31.12.2012), hľadal nových zamestnancov. Uvedené by jednak porušovalo zákaz vyplývajúci z ust. § 61 ods. 3 ZP (zákaz počas 2 mesiacov vytvoriť zrušené pracovné miesto), ale zároveň by to nasvedčovalo, že zamestnávateľ iba predstieral organizačné zmeny, ale v skutočnosti sledoval iný cieľ (napr. zbaviť sa nepohodlného zamestnanca). V súvislosti s vyhodnotením uvedeného bude potrebné aj správne určiť miesto výkonu práce žalobcu, čím sa súd v zmysle inštrukcii odvolacieho súdu zaoberal. V prvom rade však súd konštatuje, že pri skúmaní vecnej a časovej súvislosti medzi rozhodnutím o nadbytočnosti zamestnanca, daním výpovede, ako aj organizačnou zmenou vychádzal zo skutočnosti,

že zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určitým spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným. Dátum prijatia organizačnej zmeny musí vždy predchádzať dňu podania výpovede. Rozhodnutie o organizačnej zmene nesmie byť prijaté až po podaní výpovede. Skutočnú účinnosť organizačnej zmeny môže zamestnávateľ určiť tak, aby sa zhodoval s predpokladaným dňom uplynutia výpovednej doby. Plynutie výpovednej doby je objektívnou skutočnosťou vyplývajúcou zo zákona, s ktorou zamestnávateľ musí pri rozhodnutí o organizačnej zmene počítať a musí preto organizačnú zmenu napláňovať tak, aby mohol zamestnancovi pridelovať prácu do uplynutia výpovednej doby, inak by bola daná prekážka v práci na strane zamestnávateľa. V zmysle rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaného zo dňa 28.03.2012 (č.l. 210) bolo rozhodnuté o znížení počtu technikov na zastúpení spoločnosti Lučenec a Komárno k 01.07.2012, pričom samotná výpoveď bola doručená žalobcovi 24.09.2012, a tak žalovaný v tomto smere nezabezpečil také podmienky, aby mohol žalobcovi pridelovať prácu. Uvedené však iba spôsobuje prekážky na strane zamestnávateľa a nemá vplyv na platnosť či neplatnosť výpovede. Na druhej strane však táto skutočnosť súvisí s vecnou a časovou súvislosťou rozhodnutia o organizačnej zmene a výpovede danej žalobcovi. Pri vyhodnotení vecnej a časovej súvislosti súd dospel k záveru, že v prejednávanej veci zamestnávateľ - žalovaný, organizačnou zmenou s ohľadom na výsledky dokazovania (vyplývajúce z okolností zistených výsluchom svedkov v nadväznosti na okolnosti danej výpovede) sledoval iný cieľ ako deklarovalo rozhodnutie o organizačnej zmene, t.j. organizačnou zmenou sa snažil zbaviť nepohodlného zamestnanca - žalobcu. K uvedenému záveru súd dospel najmä na základe výpovedí svedkov, ktorí potvrdili tvrdenia žalobcu o snahe vedenia spoločnosti - žalovaného ukončiť s ním pracovný pomer iným spôsobom ešte pred daním výpovede, k čomu smerovali snahy regionálnych manažérov pri osobnom stretnutí so žalobcom, ale aj snahou vplývať na kolegu žalobcu (svedka T.), aby oznamoval vedeniu spoločnosti jeho prípadné pochybenia.

V ďalšom sa súd zaoberal určením miesta výkonu práce. Miesto výkonu práce je podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy, a to dôležitou náležitosťou, lebo priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Zákonník práce bližšie neurčuje spôsob ani šírku dohodnutia miesta výkonu práce v pracovnej zmluve. Vychádza len z predpokladu, že miestom výkonu práce bude v pracovnej zmluve určená obec alebo organizačná jednotka, pričom však nevylučuje dohodnúť inak určené miesto alebo viac takýchto miest. Vymedzenie miesta výkonu práce závisí najmä od organizačnej štruktúry zamestnávateľa a od povahy vykonávanej práce. Miesto výkonu práce treba odlišovať od pojmu pracovisko. Miesto výkonu práce je v prevažnej miere širším pojmom. Za pracovisko treba považovať určitý priestor, v ktorom má zamestnanec vykonávať prácu v rámci organizačnej jednotky. Pracoviskom je napr. kancelária, dielňa a pod. V určitých prípadoch nemožno vylúčiť, že priestory pracoviska zamestnanca sú zhodné s priestormi, ktoré sú miestom výkonu práce dohodnutým v pracovnej zmluve. Vzhľadom na povahu práce to však tak nemusí byť. V prípade, ak je u zamestnávateľa potrebné vykonávať prácu na viacerých miestach, je potrebné, aby si účastníci, ak je to možné, v pracovnej zmluve dohodli viaceré miesta výkonu práce. Ak má byť práca vykonávaná na rôznych pracovných miestach, ktoré pri dojednaní pracovnej zmluvy nie je možné konkrétne vymedziť, je potrebné miesto výkonu práce vymedziť v pracovnej zmluve iným spôsobom podľa podmienok, za akých má byť práca vykonávaná, napr. vymedzením určitého územného obvodu. Kým pravidelné pracovisko, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako Autocentrum Bystriansky, s. r. o., Gemerská 2, Lučenec, nie je medzi účastníkmi sporné, miesto výkonu práce, ktoré bolo dohodnuté ako „zastúpenie Lučenec a všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v rámci Slovenskej republiky“, medzi účastníkmi sporné je. Zo samotného rozhodnutia odvolacieho súdu vyplýva, že z obsahu pracovnej zmluvy nemožno vyvodiť záver, že miestom výkonu práce zamestnanca bol Lučenec. Okrem zastúpenia Lučenec sú totiž v pracovnej zmluve uvedené všetky regióny pôsobnosti spoločnosti v rámci Slovenskej republiky. Pokiaľ spoločnosť Slovexperta, s. r. o. - zamestnávateľ vykonávala svoju pôsobnosť v rámci celej Slovenskej republiky, aplikačná prax nevylučuje dohodnutie ako miesta výkonu práce celé územie Slovenskej republiky. Dôležitá je vôľa zmluvných strán pri uzatvorení pracovnej zmluvy s prihliadnutím na rozsah prác zamestnanca a na územie, na ktorom má tento zamestnanec tieto práce vykonávať. Z výpovedí strán sporu a svedkov mal súd za preukázané, že zamestnanci žalovaného vykonávali prácu na svojom stálom pracovisku uvedenom v zmluve, no v prípade potreby vykonávali prácu aj v iných regiónoch, napr. žalobca vykonával prácu aj vo Veľkom Krtíši a Rimavskej Soboty. Rovnako z výsluchu svedkov T. a L. mal súd za preukázané, že bežnou praxou u žalovaného bolo pridelovanie práce zamestnancovi aj na iných pracoviskách, ktoré nie vždy spĺňali charakter regiónu, často išlo aj o vzdialenejšie pracoviská. Obaja vypočutí svedkovia uviedli, že v prípade potreby vykonávali prácu aj v iných mestách, kam dochádzali buď na týždennej báze alebo denne. Skutočnosť, či uvedené žalovaný na účtovné účely

realizoval ako služobné cesty na tom nič nemení. Z výpovede svedka T. vyplynulo, že on sám pracoval na pracovisku v Bratislave 8 mesiacov a v Prešove 6 mesiacov, pričom nešlo iba o mimoriadne pracovné cesty, ale o pravidelne vykonávanú prácu, za ktorou dochádzal na „týždňovky“. Na základe uvedeného súd ustálil, že miestom výkonu práce je celé Slovensko, a to s ohľadom na pôsobnosť žalovaného v rámci celého územia Slovenskej republiky a úpravu v pracovnej zmluve.

S ohľadom na ustálenie miesta výkonu práce, súd pri posudzovaní toho, či došlo k splneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa musí iba konštatovať, že žalovaný ako zamestnávateľ nespĺnil svoju ponukovú povinnosť, nakoľko súd skúmal splnenie druhej hmotnoprávnej podmienky výpovede, t.j. splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi tak, ako to vyplýva z § 63 ods. 2 ZP účinného k 31.12.2012. Z výpovedí svedkov vyplynulo, že mu boli dňa 24.09.2012 predložené 4 ponuky pracovných miest, čo žalobca v konaní nespochybnil. Avšak podľa názoru žalobcu si žalovaný nespĺnil ponukovú povinnosť platne, pretože mu neboli ponúknuté ďalšie voľné pracovné miesta, pričom v tomto smere poukázal na inzerciu na portáli profesia.sk za rok 2012 až 2015. Na účely posudzovania podmienky v zmysle § 61 ods. 3 ZP je nutné skúmať, či zamestnávateľ do dvoch mesiacov znovu utvorí zrušené pracovné miesto a príjme po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Nakoľko súd konštatoval, že miestom výkonu práce bola celé územie Slovenskej republiky, skúmal, či žalobca neotvoril a neprijal na uvoľnené pracovné miesto iného zamestnanca. Ponuky práce u žalovaného za obdobie rokov 2013 až 2015 súd na účely posudzovania žaloby považoval za irelevantné a vychádzal iba zo žalobcom predložených ponúk práce za rok 2012 (obsah prílohovej obálky č.I. 315). Súd má za to, že žalovaný zrušil pracovné miesto žalobcu s účinnosťou od 1.7.2012. Z týchto ponúk predložených žalobcom vyplynulo, že žalovaný ponúkal pracovné miesta v Liptovskom Mikuláši a Nových Zámkoch s ukončením výberového konania do 23.07.2012 a nástupom od 01.08.2012, ďalej pracovné miesto v Žiline a Bratislave zverejnené 09.11.2012 s nástupom 03.12.2012 a pracovné miesto v Prešove zverejnené dňa 05.12.2012 a s nástupom 02.01.2013. Z uvedenej inzercie vyplýva, že pracovná ponuka v Liptovskom Mikuláši a Nových Zámkoch bola zverejnená pred výpoveďou danou žalobcovi a s nástupom 1.8.2012, t.j. pred výpoveďou, avšak na účely posudzovania podmienok v § 61 ods. 3 ZP súd vychádzal zo skutočnosti, že k zrušeniu pracovného miesta žalobcu došlo už od 01.07.2012. Na základe uvedeného súdu neostávalo iné iba konštatovať, že žalovaný nespĺnil svoju povinnosť neutvoriť pracovné miesto do dvoch mesiacov od zrušenia pracovného miesta žalobcu. Zároveň tiež žalovaný hľadal po skončení pracovného pomeru žalobcu iného zamestnanca v uvedenej lehote, čo vyplýva aj z pracovných ponúk na miesta v Bratislave a Žiline, ktoré boli zverejnené 09.11.2012 s nástupom 03.12.2012 a pracovné miesto v Prešove s nástupom 02.01.2013 a zverejnením 05.12.2012, čo bolo relevantné vo vzťahu k ponuke pracovného miesta. V tomto smere súd konštatuje, že medzi 4 ponukami pracovných miest, boli ponuky v Prešove a Bratislave (dve) a ešte jedna v Košiciach. Žalobcovi však žalovaný neponúkol voľné pracovné miesto v Žiline zverejnené 09.11.2012. a Liptovskom Mikuláši. Z uvedeného je preto zrejmé, že žalovaný si nespĺnil svoju ponukovú povinnosť voľného pracovného miesta, pretože žalobcovi jednak neponúkol všetky voľné pracovné miesta a zároveň porušil povinnosť podľa § 61 ods. 3 ZP účinného do 31.12.2012, a do dvoch mesiacov po daní výpovede žalobcovi z dôvodu nadbytočnosti znovu utvoril zrušené pracovné miesto a prijal po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Nad rámec súd poznamenáva, že i keď z logického hľadiska je nutné posudzovať iba ponuky pracovných miest po podaní výpovede žalobcovi, súd s ohľadom na ustálenie pracovného miesta ako celého územia SR a v súvislosti s vecnou a časovou súvislosťou rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry (28.03.2012) a výpovede, súd dospel k záveru, že aj samotná skutočnosť, že žalovaný v priebehu celého roka vytváral nové pracovné miesta v rôznych regiónoch SR iba preukazuje skutočnosť, že žalovaný porušil povinnosť, ktorú mu ukladá ustanovenie 61 ods. 3 ZP účinného do 31.12.2012 a podporuje tvrdenie žalobcu, že výpoveď, ktorú mu dal žalobca dňa 24.09.2012 bola účelová.

O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd prvého stupňa v zmysle zásady úspechu v konaní, t.j. podľa § 255 ods. 1 CSP. Nakoľko bol žalobca úspešnou stranou sporu, súd mu priznal proti žalovanému právo na náhradu trov konania v celom rozsahu, t.j. trov prvoinštančného aj druhoinsťančného konania, ktoré tvoria jeden ucelený celok.

3. V zákonnej lehote podal odvolanie voči rozsudku súdu prvej inštancie žalovaný, a to z dôvodov v zmysle ustanovenia § 365 ods. 1 písm. f), h) CSP, pretože súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Nesúhlasí so záverom súdu prvej inštancie, že rozhodnutie dozornej rady žalovaného zo dňa 28.03.2012 nemôže vyvolať účinky vo vzťahu k žalobcovi, nakoľko ho nevydal orgán na to oprávnený. Súd prvej inštancie tento záver opiera o právny názor, že v

pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Posudzovanie otázky rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene je z tohto pohľadu ako právneho úkonu podľa názoru žalovaného obsolentné, keďže z hľadiska právnej povahy rozhodnutia o organizačnej zmene toto rozhodnutie v zmysle judikatúry nemá povahu právneho úkonu, a teda nie je správny názor súdu, ktorý uvedené rozhodnutie posudzuje v zmysle ustanovenia § 9 ods. 1 Zákonníka práce ako konanie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, keďže rozhodnutie o organizačnej zmene nie je konaním zamestnávateľa voči dotknutému zamestnancovi a súd nie je oprávnený rozhodovať o jeho platnosti, eventuálne neplatnosti. Je nespornou skutočnosťou existencia písomného rozhodnutia zamestnávateľa, jeho orgánu, ktorý sama spoločnosť akceptovala ako oprávnený a príslušný orgán. Z hľadiska právnej povahy toto rozhodnutie podľa ustálenej judikatúry nemá povahu právneho úkonu, z čoho vyplýva právny dôsledok spočívajúci v tom, že účastník pracovného pomeru nemôže na súde žiadať, aby súd rozhodol o jeho neplatnosti. Ak ide o formu rozhodnutia o organizačnej zmene, Zákonník práce vyžaduje písomnú formu, čo žalovaný v konaní preukázal. Je nespornou skutočnosťou, že interný orgán zamestnávateľa dňa 28.03.2012 schválil zníženie počtu technikov na zastúpení spoločnosti Slovepexa, s. r. o. Lučenec. Kompetencia rozhodovania dozornej rady o organizačnej zmene, ktorá tvorila základ uplatneného zrušovacieho prejavu zamestnávateľa - žalovaného voči žalobcovi vyplývala z vnútornej organizačnej štruktúry spoločnosti a nielen z ich interných predpisov, ale i zo zavedenej internej praxe spoločnosti. Žalovaný sa nestotožňuje s názorom súdu, že by rozhodnutie zamestnávateľa učené cestou dozornej rady ako príslušného interného orgánu nemohlo tvoriť základ napadnutej výpovede a že rozhodnutie prijal na to nie oprávnený orgán. Takýto výklad zákona je príliš formalistický a nerešpektuje základné právo žalovaného garantované v čl. 46 ods. 1 Ústavy SR. Žalovaný nesúhlasí tiež so záverom súdu, že konanie zamestnávateľa sledovalo iný cieľ, ako deklarovalo rozhodnutie o organizačnej zmene, t. j. organizačnou zmenou sa snažil zbaviť nepohodlného zamestnanca - žalobcu. Takéto závery nemajú oporu vo vykonanom dokazovaní a nevyplývajú ani z výpovede svedkov. V konaní bolo preukázané, že došlo k organizačnej zmene. Na základe tohto rozhodnutia došlo k zrušeniu pracovného miesta žalobcu u žalovaného, na základe čoho sa žalobca stal nadbytočným. Teda existuje príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou žalobcu. Žalovaný ako zamestnávateľ svoj procesný postup objektívne a logicky vysvetlil, pričom je nespornou skutočnosťou, že po tom, čo akceptoval neplatnosť pôvodnej výpovede pre nesplnenie ponukovej povinnosti, nenastala v organizačnej štruktúre zamestnávateľa zmena. Pracovné miesto na zastúpení Lučenec nebolo opätovne vytvorené, a teda naďalej existoval skutkový stav vyvolaný rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 28.03.2012, t. j. vecná a časová súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene zamestnávateľa a nadbytočnosťou žalobcu. Žalovaný poukazuje na závery rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR rozsudok sp. zn. 21Cdo/1494/2014. Je možné, že spory medzi účastníkmi mohli byť pohnútkou k prijatiu tohto organizačného opatrenia. Táto skutočnosť sama o sebe neznamená, že jej jediným zmyslom bolo žalovaného poškodiť. Opačný názor by znamenal, že ak by nastali v právnickej osobe spory medzi osobami podieľajúcimi sa na rôznych stupňoch na riadení spoločnosti, bolo by v tomto prípade vylúčené schvaľovať organizačné opatrenia, ktoré by umožnili ďalšiu „bezporuchovú“ činnosť v právnickej spoločnosti. Súd sa v tomto prípade priklonil na stranu zamestnávateľa, keď vyslovil názor, že výpoveď z dôvodu organizačných zmien je platná aj napriek tomu, že jednou z pohnútok vedúcich k výpovedi mohli byť aj spory s týmto zamestnancom. Vždy však musí byť nepochybné, že organizačné opatrenie je skutočné a bez náhrady zrušilo pracovné miesto zamestnanca. Pohnútkou zamestnávateľa je vedľajšia. V konaní nebolo preukázané, že by zamestnávateľ prijatím rozhodnutia len predstieral prijatie organizačných zmien, teda že by reálne nedošlo k zrušeniu pracovného miesta žalobcu. Žalovaný sa nestotožňuje ani s názorom súdu prvej inštancie, že by na jeho strane nedošlo k splneniu hmotnoprávnej podmienky výpovede podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, teda že by nedošlo k splneniu ponukovej povinnosti, kde súd prvej inštancie nesprávne zamieňa preukázanie naplnenia hmotnoprávnej podmienky podľa ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce so zákazom podľa ust. § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Zo žiadneho dôkazu vykonaného pred súdom prvej inštancie nevyplýval záver, žeby zamestnávateľ počas 2 mesiacov od skončenia pracovného pomeru vytvoril zrušené pracovné miesto na zastúpení Lučenec, ktoré tvorilo skutkový základ a bolo organizačnou zmenou odôvodňujúcou podanie výpovede žalobcovi. To, že boli vytvárané iné pracovné miesta v rôznych regiónoch SR zo strany žalovaného, nemôže byť porušením povinnosti, ktorú mu ukladá ust. § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Skutková podstata nadbytočnosti zamestnanca ako výpovedný dôvod zo strany zamestnávateľa je širšia, ide o široko koncipovaný výpovedný dôvod, ktorý zamestnávateľovi umožňuje uplatniť výpoveď aj v prípade, ak zamestnávateľ zvyšuje celkový počet svojich zamestnancov. Aj zo záverov súdu prvej inštancie vyjadrených v bode 47. napadnutého rozhodnutia je zrejme, že zamestnávateľ voči žalobcovi

realizoval ponuky 4 voľných pracovných miest. Zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva, žeby mu mali byť ponúknuté ním tvrdené ďalšie voľné pracovné miesta. Ak súd posudzoval ponuky práce za rok 2012 v období od 01.07.2012, okrem 4 ponúkaných pracovných miest, teda žeby žalovaný hľadal a ponúkal pracovné miesta i na iných zastúpeniach, zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva, žeby tým nesplnil zákonnú povinnosť vyplývajúcu z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Je nesprávny právny názor súdu, žeby si žalovaný nesplnil svoju povinnosť nevytvoriť pracovné miesto do 2 mesiacov od zrušenia pracovného miesta žalobcu. K takémuto úkonu žalovaný nepristúpil, jednak ponuková povinnosť a zákaz nevytvorenia pracovného miesta sú dva rôzne zákonné inštitúty, zákaz nevytvorenia pracovného miesta sa viaže na lehotu 2 mesiacov od skončenia pracovného pomeru, nie od zrušenia pracovného miesta, ako konštatuje súd prvej inštancie. Zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva povinnosť zamestnávateľa v prípade, že by disponoval viacerými vhodnými voľnými pracovnými pozíciami, ponúknuť všetky zamestnancovi, s ktorým chce rozviazať pracovný pomer. Žalovaný ako zamestnávateľ ponúkol v čase podania výpovede, t. j. v septembri 2012, všetky voľné pracovné miesta a uvedené nebolo vyvrátené ani z ponúk predložených žalobcom. Na základe uvedených skutočností žalovaný považuje za nesprávne právne a skutkové závery súdu prvej inštancie, ktorými odôvodnil neplatnosť výpovede zo strany žalovaného a navrhuje, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil a žalobný návrh zamietol s povinnosťou náhrady trov konania.

4. Na výzvu súdu prvej inštancie žalovaný vymedzil rozsah svojho odvolania tak, že napáda rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu.

5. Žalobca sa k odvolaniu nevyjadril.

6. Krajský súd, ako súd odvolací, preskúmal napadnutý rozsudok na základe odvolania žalovaného v rozsahu a z dôvodov daných ustanoveniami § 379, § 380 CSP a bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) rozsudok súdu prvej inštancie postupom v zmysle ustanovenia § 219 ods. 3 CSP potvrdil v zmysle ustanovenia § 387 ods. 1, 2 CSP.

7. Rozsudok súdu prvej inštancie je vecne správny. Súd prvej inštancie správne zistil skutkový stav veci a vyvodil z neho správny právny záver. Odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie zodpovedá kritériám pre odôvodňovanie súdnych rozhodnutí vyplývajúcim z ustanovenia § 220 ods. 2 CSP, keď z neho jasne a zrozumiteľne vyplývajú skutkové a právne závery súdu prvej inštancie. Z rozsudku vyplýva, akými úvahami sa súd prvej inštancie riadil, dostatočne a zrozumiteľne sa vysporiadal s podstatnými tvrdeniami sporových strán a dal na ne vyčerpávajúcu odpoveď. Odvolací súd sa v plnom rozsahu s poukazom na ustanovenie § 387 ods. 2 CSP stotožňuje so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie, odvolanie žalovaného nepovažuje za dôvodné.

8. V súdnej veci je preskúmaná neplatnosť výpovede, ktorú dal žalovaný ako zamestnávateľ žalobcovi ako zamestnancovi z dôvodov nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Hmotnoprávnym predpokladom platnosti výpovede z uvedeného výpovedného dôvodu je rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, t. j. že o zmene úloh zamestnávateľa a jeho technického vybavenia, znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách musí prijať zamestnávateľ, v prípade právnickej osoby príslušný orgán zamestnávateľa, písomné rozhodnutie, že sa zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, ktorá podmienka musí byť splnená v dobe podania výpovede.

9. Žalovaný ako zamestnávateľ opiera výpoveď danú zamestnancovi - žalobcovi o rozhodnutie o organizačnej zmene - rozhodnutie dozornej rady žalovaného zo dňa 28.03.2012 (bod 9 zápisnice zo zasadania dozornej rady žalovaného zo dňa 28.03.2012), z ktorého vyplýva, že dozorná rada schválila redukciu pracovných pozícií na zastúpení spoločnosti v Komárne a Lučenci k 01.07.2012.

10. Možno súhlasiť s námietkami žalovaného v tom smere, a tento záver sa opiera aj o ustálenú súdnu prax, že pokiaľ ide o rozhodnutie o organizačnej zmene, takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom, ale iba skutočnosťou, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon a súd nemôže preskúmať platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene. Napriek tomuto však platí, že rozhodnutie o organizačnej zmene v prípade zamestnávateľa ako právnickej osoby musí prijať orgán na to oprávnený, aby rozhodnutie o organizačnej zmene vyvolalo účinok a mohlo byť podkladom pre platnú výpoveď

danú zamestnancovi z organizačných dôvodov. Súd sa musí zaoberať tým, či zamestnávateľ, a to prostredníctvom jeho orgánu na to oprávneného skutočne rozhodol o organizačnej zmene. Konanie zamestnávateľa v pracovno-právnych vzťahoch upravuje ustanovenie § 9 Zákonníka práce.

11. V zmysle ustanovenia § 9 ods. 1 Zákonníka práce, v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

12. Odvolací súd už v skôr vydanom zrušujúcom uznesení uviedol, že z citovaného ustanovenia vyplýva, že v zásade koná za zamestnávateľa štatutárny orgán alebo jeho člen. V tomto prípade ide o osobné konanie právnickej osoby. Pokiaľ ide o iný ako štatutárny orgán zamestnávateľa, ten môže v pracovnoprávných vzťahoch konať, len ak to vyplýva z vnútorných predpisov spoločnosti. Pokiaľ ide o dozornú radu spoločnosti s ručením obmedzeným, tá je iba kontrolným, nie riadiacim orgánom spoločnosti. Jej oprávnenie robiť úkony voči zamestnancom spoločnosti a tiež prijímať rozhodnutia v pracovnoprávných vzťahoch zo všeobecne záväzných predpisov nevyplýva. Z vykonaného dokazovania nevyplýva, že by dozorná rada v spoločnosti zamestnávateľa bola orgánom oprávneným prijať rozhodnutie o organizačnej zmene. Za uvedeným účelom vykonal súd prvej inštancie dokazovanie a svoj záver skutkovo a právne vyčerpávajúco odôvodnil tak, ako to vyplýva z odsekov 39 - 43 rozsudku súdu prvej inštancie. Tieto závery žalovaný nespochybnil relevantnými odvolacími námietkami.

13. V uvedenej otázke odvolací súd rovnako ako súd prvej inštancie uzatvára, že dozorná rada žalovaného nebola orgánom žalovaného oprávneným prijať rozhodnutie o organizačnej zmene. Ak takéto rozhodnutie prijala, ide o nultý právny akt, ktorý nemôže byť použitý vo vzťahu k zamestnancovi. Nemohol byť potom naplnený hmotnoprávny predpoklad výpovede pre nadbytočnosť zamestnanca - rozhodnutie o organizačnej zmene, keďže toto rozhodnutie nevydal orgán na to oprávnený. Už samotný tento záver postačuje pre konštatovanie vecnej správnosti rozsudku súdu prvej inštancie a zakladá neplatnosť výpovede, ktorú dal žalovaný žalobcovi.

14. Ako odvolací súd už uviedol v svojom zrušujúcom uznesení, pochybnosti v danom prípade vyvolala aj vecná a časová súvislosť rozhodnutia o organizačnej zmene vydaného v súdnej veci dozornou radou 28.03.2012 s výpoveďou danou žalobcovi dňa 24.09.2012, a to najmä z toho dôvodu, že na podklade tohto rozhodnutia bola žalobcovi daná žalovaným výpoveď zo dňa 29.03.2012, na ktorej žalovaný nezotrval a začal žalobcovi ako zamestnancovi opätovne prideľovať prácu. Ak žalovaný na tejto pôvodne danej výpovedi nezotrval a začal žalobcovi prideľovať prácu, vlastne opätovne fakticky vytvoril pracovné miesto žalobcu, a to po časovom momente, kedy podľa rozhodnutia o organizačnej zmene malo zaniknúť (k 01.07.2012). Nezotrvanie žalovaného na výpovedi a prideľovanie práce žalobcovi počnúc od 24.09.2012 nepochybne vplynulo z listu žalovaného adresovaného žalobcovi z 18.09.2012, ako aj z vyslania žalobcu na služobnú cestu do Košíc v dňoch 25.09.2012 - 28.09.2012, ktorá sa uskutočnila.

15. Odvolací súd tiež uložil súdu prvej inštancie skúmať, aký cieľ zamestnávateľ prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene skutočne sledoval. Zistenie, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene nebolo zníženie počtu zamestnancov, ale celkom iný zámer, by spôsobilo neplatnosť výpovede. Z dokazovania, ktoré súd prvej inštancie vykonal po zrušení jeho skoršieho rozhodnutia odvolacím súdom, takýto záver, a to, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene sledovalo iný cieľ ako zrušiť pracovné miesto žalobcu, vyplýva.

16. Z výpovedí vypočutých svedkov, ktoré žalovaný zásadným spôsobom nespochybnil, vyplýva, že v čase pred podaním prvej neplatnej výpovede sa žalovaný prostredníctvom nadriadených zamestnancov pokúšal, a to aj formou nátlaku, prinútiť žalobcu, aby dobrovoľne odišiel zo zamestnania. Nasledovala výpoveď, ktorej neplatnosť samotný žalovaný uznal a žalobcovi začal opätovne prideľovať prácu. Takýto jeho postoj bol však iba formálny, lebo bezprostredne po uznaní neplatnosti výpovede doručil žalobcovi ako zamestnancovi výpoveď, ktorá je predmetom prieskumu.

17. Rozhodujúce v súdnej veci je aj určenie miesta výkonu práce žalobcu. Touto skutočnosťou sa odvolací súd zaoberal aj v svojom zrušujúcom rozhodnutí a následne súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku venoval tejto skutočnosti rozsiahlu pozornosť, keď odvolací súd odkazuje na bod 46 odôvodnenia jeho rozsudku. Z uvedeného vyplýva záver, ktorý odvolateľ nespochybnil, že miestom výkonu práce žalobcu ako zamestnanca nebol Lučenec, ten bol iba pracoviskom žalobcu, ale miestom výkonu jeho práce boli všetky regióny v pôsobnosti spoločnosti v rámci Slovenskej republiky. Bolo aj bežnou praxou u žalovaného prideľovanie práce zamestnancovi aj na iných pracoviskách na území celej Slovenskej republiky. Z vykonaného dokazovania nepochybne vyplýva, že žalovaný počas celého rozhodného obdobia, a to aj po rozhodnutí o organizačnej zmene, ako aj v priebehu plynutia výpovednej lehoty žalobcovi a tiež v lehote do 2 mesiacov po tom, ako mal pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončiť, hľadal nových zamestnancov na rovnaký druh práce, ako vykonával žalobca, na rôznych miestach v Slovenskej republike, hoci v rámci uzatvorenej pracovnej zmluvy mohol na tieto miesta v rámci Slovenskej republiky vyslať žalobcu.

18. Na základe takto preukázaného postupu zamestnávateľa odvolací súd rovnako ako súd prvej inštancie konštatuje, že cieľom rozhodnutia o organizačnej zmene (hoc nulitného) nebola organizačná zmena u zamestnávateľa, ale takýmto postupom sa žalovaný ako zamestnávateľ účelovo snažil zbaviť nepohodlného zamestnanca.

19. Z vyššie uvedených dôvodov už odvolacie námietky, a to vo vzťahu k splneniu si ponukovej povinnosti zamestnávateľa, nemôžu byť rozhodné pre posúdenie veci, hoc aj by boli dôvodné.

20. Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie, vrátane súvisiaceho výroku o trovách konania, správnosť ktorého nebola spochybnená žiadnymi odvolacími námietkami, preto ako vecne správny potvrdil.

21. Výrok o trovách odvolacieho konania sa opiera o ustanovenie § 396 ods. 1 s poukazom na ustanovenie § 255 ods. 1 CSP. Úspešným účastníkom odvolacieho konania bol žalobca, preto mu vznikol voči neúspešnému žalovanému nárok na náhradu trov aktuálneho odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

22. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Žiline pomerom hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

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

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

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

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

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

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

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

a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

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

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

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

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde. (§ 427 ods. 1 a 2 CSP)

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania ustanovených v § 127 ods. 1 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpísania) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh). (§ 428 CSP)

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

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

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania. (§ 430 CSP)