



ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Emila Franciscyho a sudkýň JUDr. Daniely Sučanskej a JUDr. Eleny Siebenstichovej, v právnej veci žalobcu **Ing. B. B.**, bývajúceho v B., zastúpeného S., s.r.o., so sídlom v B., IČO: X., proti žalovanej **G., a.s.**, so sídlom v B., IČO: X., zastúpenej S., s.r.o. so sídlom v B., IČO: X., o **určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, náhradu mzdy a zaplatenie mzdy**, vedenej na Okresnom súde Bratislava II pod sp. zn. 58 C 126/2007, o mimoriadnom dovolaní generálneho prokurátora Slovenskej republiky proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 29. septembra 2009 sp. zn. 5 Co 170/2009 a proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo 14. októbra 2008 č.k. 58 C 126/2007-393, takto

r o z h o d o l :

Mimoriadne dovolanie **z a m i e t a .**

Žalobcovi nepriznáva náhradu trov konania o mimoriadnom dovolaní.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava II medzitýmnym rozsudkom zo 14. októbra 2008 č.k. 58 C 126/2007-393: 1. určil, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovanej z 22. januára 2007

je neplatná a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovanou trvá, 2. v časti istiny 71 217 Sk a zaplata úroku z omeškania z tejto sumy konanie zastavil, 3. vyslovil, že o náhrade mzdy a náhrade trov konania bude rozhodnuté v konečnom rozsudku. Vychádzal zo zistenia, že žalobca pracoval u právneho predchodcu žalovanej od 15. októbra 2001 na základe pracovnej zmluvy z rovnakého dňa vo funkcii generálneho riaditeľa. Rozhodnutím akcionára žalovanej bol žalobca 15. decembra 2006 odvolaný z funkcie predsedu predstavenstva žalovanej. Akcionár žalovanej rozhodol 17. januára 2007 o zmenách v organizačnej štruktúre žalovanej, v dôsledku ktorých sa funkcia generálneho riaditeľa stala nadbytočnou. Žalovaná ponúkla žalobcovi 19. januára 2007 voľné miesto na pracovnej pozícii „Hotline Operátor Retail“. Žalobca túto ponuku 22. januára 2007 odmietol a žalovaná mu v ten istý deň doručila výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Žalobca jej 28. februára 2007 oznámil písomne, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. Súd prvého stupňa dospel na základe výsledkov vykonaného dokazovania k záveru, že žaloba je opodstatnená, lebo v danom prípade neboli splnené všetky zákonné predpoklady na ukončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce [v znení účinnom do 31. augusta 2007 (ďalej len „Zákonník práce“)]. V konaní nebolo totiž preukázané, že zamestnávateľ nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Žalovaná teda nepreukázala splnenie uvedenej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede; mala možnosť ďalej zamestnávať žalobcu, a to nielen na pozícii, ktorú žalobca odmietol ako pre neho nevhodnú, ale tiež na pozícii projektového manažéra, ktorá v čase výpovede nebola obsadená. Tvrdenie žalovanej, že miesto projektového manažéra bolo platne obsadené A. Š. podpísaním akceptačného listu z 20. decembra 2006 (ďalej len „akceptačný list“), ktorý podľa jej názoru obsahoval podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, nepovažoval súd za dôvodné, lebo splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce ako predpokladu platnej výpovede sa skúma podľa stavu v čase výpovede (R 54/1998) a samo vystavenie akceptačného listu nemalo za následok uzavretie pracovnej zmluvy. V akceptačnom liste je výslovne uvedené, že „dátum nástupu bude dohodnutý dodatočne“. Nemožno teda považovať za právne relevantné tvrdenie žalovanej, že všetky písomne i ústne dohodnuté podmienky viažuce sa k danej pracovnej pozícii boli záväzne dohodnuté tak, že najneskorším dňom nástupu do práce bude deň nasledujúci po dni uplynutia výpovednej doby A. Š. u jeho predchádzajúceho zamestnávateľa, alebo aj skôr, ak by tento pracovný pomer skončil dohodou. Súd prvého stupňa poukázal na to, že Zákonník práce pojem akceptačný list nepozná. Ani ak by sa akceptačný list považoval za návrh pracovnej zmluvy, ktorý

zamestnanec prijal, nešlo by o platný právny úkon vzhľadom na nedostatok jeho určitosti čo do dňa nástupu do práce, ktorý nemožno preklenúť ani výkladom. Z časti akceptačného listu, v zmysle ktorej bude dátum nástupu dohodnutý dodatočne, nemožno v nijakom prípade vyvodiť záver, že na základe iných, konkrétnym dátumom neoznačených, ale objektívne zistiteľných skutočností, o ktorých účastníci ani nemusia vedieť, kedy nastanú, možno spoľahlivo vyvodiť záver, ktorý deň je dohodnutý ako deň nástupu do práce (deň, ktorým vznikne pracovný pomer). Proti výroku rozsudku súdu prvého stupňa, ktorým bolo žalobe vyhovené, podala žalovaná odvolanie.

Krajský súd v Bratislave rozsudkom z 29. septembra 2009 sp. zn. 5 Co 170/2009 rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti potvrdil ako vecne správny (§ 219 ods. 1 O.s.p.). Stotožnil sa so skutkovými zisteniami súdu prvého stupňa aj s ich právnym posúdením a obmedzil sa na konštatovanie správnosti dôvodov v zmysle § 219 ods. 2 O.s.p. Na doplnenie dodal, že žalovaná po zrušení pracovnej pozície generálneho riaditeľa zastávanej žalobcom ponúkla mu listom z 19. januára 2007 prácu na voľnej pozícii Hotline Operátor Retail (telefonický kontakt so zákazníkmi, riešenie ich sťažností a požiadaviek a pod.). Podľa právneho názoru odvolacieho súdu by takáto práca spĺňala kritériá ponuky inej vhodnej práce, iba ak by žalovaná nedisponovala iným (pre žalobcu vhodnejším) voľným pracovným miestom. Dokazovaním bolo preukázané, že ho mala možnosť zamestnávať v mieste výkonu pôvodne dojednanej práce nielen v ponúknutej pozícii, ale aj v pozícii projektového manažéra, ktorá bola pre neho z hľadiska jeho kvalifikácie nesporne vhodnejšia. Podľa názoru odvolacieho súdu bolo toto pracovné miesto v čase výpovede danej žalobcovi voľné. Akceptačný list po obsahovej stránke nespĺňal náležitosti pracovnej zmluvy v zmysle § 43 ods. 1 Zákonníka práce. Vzhľadom na kogentný charakter pracovnoprávných predpisov môžu účastníci pracovnoprávných vzťahov dohody (zmluvy) uzavrieť len ohľadne tých typov zmlúv (dohôd), ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi. Ak pracovnoprávne predpisy účastníkom pracovnoprávných vzťahov neumožňujú odchýlnu úpravu ich práv a povinností, je potrebné to, čo týmto predpisom nevyhovuje, považovať za zakázané. Keďže výpovedi žalovanej danej žalobcovi nepredchádzalo uzavretie pracovnej zmluvy medzi žalovanou a A. Š. na post projektového manažéra, nebolo možné považovať toto pracovné miesto za obsadené, a preto malo byť žalobcovi ponúknuté v rámci tzv. ponukovej povinnosti (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce) pred tým, než mu bola daná výpoveď. Až odmietnutím takejto ponuky zamestnancom by boli splnené predpoklady platného skončenia pracovného pomeru

výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. K tomu ale nedošlo, preto je predmetná výpoveď neplatná.

Na základe opakovaného podnetu žalovanej napadol generálny prokurátor Slovenskej republiky (ďalej len „generálny prokurátor“) mimoriadnym dovolaním rozsudky súdov oboch nižších stupňov. Uviedol, že v zmysle článku 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. V zmysle konštantnej judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky je povinnosťou všeobecných súdov v situácií, že právny predpis dovoľuje dvojaký výklad (jeden ústavne konformný a druhý ústavne nekonformný), vykladať právny predpis spôsobom ústavne konformným. V danom prípade odvolací súd opomenul, že § 1 ods. 2 Zákonníka práce výslovne stanovuje, že ak Zákonník práce vo svojej prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka (teda ustanovenia § 1 až § 122 Občianskeho zákonníka). Zákonník práce neobsahuje ustanovenie zakazujúce uzatvoriť inomínatny záväzkový právny vzťah podľa Občianskeho zákonníka za podmienky, že neodporuje právnym predpisom. Generálny prokurátor vyslovil nesúhlas s názorom odvolacieho súdu, že pracovné miesto je obsadené len v prípade, že na toto miesto bola uzatvorená pracovná zmluva. V konaní bolo dostatočne preukázané, že žalovaná a A. Š. uznali svoju viazanosť akceptačným listom a ich súvisiacimi ústnymi dojednaniami a prejavmi vôle. Porušením takto založeného záväzku by sa druhá strana mohla domáhať náhrady škody voči strane, ktorá ju zaviniła. Vzhľadom na to, že podpísaním akceptačného listu a následnými ústnymi dojednaniami bol medzi žalovanou a A. Š. založený záväzok ohľadom obsadenia pracovnej pozície projektového manažéra, nebolo možné považovať túto pozíciu v čase dania výpovede žalobcovi za voľnú. Žalovaná preto ani nemala voči žalobcovi ponukovú povinnosť ohľadom pozície projektového manažéra, ktorá už bola v čase dania výpovede obsadená. Z vykonaného dokazovania je zrejmé, že A. Š. a žalovaná sa najneskôr pri podpise akceptačného listu dohodli na všetkých náležitostiach pracovnej zmluvy podľa Zákonníka práce. Deň nástupu do práce (rovnako tiež miesto výkonu práce) dohodli ústne. Bez ohľadu na skutočnosť, že k formálnemu písomnému vyhotoveniu pracovnej zmluvy na pracovnú pozíciu projektový manažér došlo až 14. februára 2007 a deň nástupu do práce v nej bol datovaný dňom 15. februára 2007, de iure k založeniu pracovného pomeru na túto pozíciu došlo ešte pred daním výpovede žalobcovi – už 20. decembra 2006. Samotný podpis pracovnej zmluvy 14. februára 2007 bol len písomným potvrdením predchádzajúcich prejavov vôle zmluvných strán, a preto nie je v danej veci ani rozhodujúci. Pokiaľ súdy na

základe vyššie uvedeného nedospeli k záveru, že žalovaná vo vzťahu k žalobcovi splnila svoju ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce ponúknutím jedinej voľnej pozície (Hotline Operátor Retail), a že teda jemu daná výpoveď je platná, spočíva ich rozhodnutie na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p.). Z týchto dôvodov generálny prokurátor žiadal oba napadnuté rozsudky zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

Žalobca vo vyjadrení k mimoriadnemu dovolaniu poprel opodstatnenosť dôvodov, so zreteľom na ktoré generálny prokurátor spochybňuje správnosť právneho posúdenia veci súdmi nižších stupňov. Obsah akceptačného listu a ústnych prejavov vôle žalovanej a A. Š. nepotvrďuje, že najneskôr k 20. decembru 2006 došlo k uzavretiu pracovnej zmluvy medzi nimi; dokladá nanajvýš ich spoločný (ešte nezrealizovaný) zámer uzavrieť v budúcnosti pracovnú zmluvu. K 20. decembru 2006 nemohlo dôjsť k platnému uzavretiu pracovnej zmluvy aj z toho dôvodu, že medzi žalovanou a A. Š. nedošlo k dohode o dátume nástupu do práce a tiež o mieste výkonu práce (v tom čase mala totiž žalovaná administratívne prevádzky aj v Banskej Bystrici a v Košiciach, kde boli tiež pracovné pozície projektový manažér). Z toho žalobca vyvodil názor zhodný s názorom súdov nižších stupňov, že v čase dania výpovede bola pracovná pozícia projektový manažér voľná, vo vzťahu k nej zaťažovala žalovanú tzv. ponuková povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce a v dôsledku nesplnenia tejto povinnosti je výpoveď z pracovného pomeru neplatná. Žiadal mimoriadne dovolanie zamietnuť ako neopodstatnené a priznať mu náhradu trov konania o mimoriadnom dovolaní.

Žalovaná sa v plnom rozsahu stotožnila s dôvodmi mimoriadneho dovolania a žiadala, aby mu Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) vyhovel.

Najvyšší súd ako súd rozhodujúci o mimoriadnom dovolaní (§ 10a ods. 3 O.s.p.) po zistení, že tento opravný prostriedok podal včas generálny prokurátor (§ 243g O.s.p.) na základe podnetu účastníčky konania (§ 243e ods. 1 a 2 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania preskúmal napadnuté rozhodnutie v rozsahu podľa § 243i ods. 2 O.s.p. v spojení s § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že mimoriadne dovolanie treba zamietnuť.

Podľa § 243f ods. 1 O.s.p. mimoriadnym dovolaním možno napadnúť právoplatné rozhodnutie súdu za podmienok uvedených v § 243e, ak a/ v konaní došlo k vadám uvedeným

v § 237, b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

Procesné vady konania vymenované v § 237 O.s.p. a tzv. iné procesné vady konania majúce za následok nesprávne rozhodnutie vo veci generálny prokurátor nenamietal a v konaní o mimoriadnom dovolaní ani nevyšli najavo.

Mimoriadne dovolanie ako dovolací dôvod uvádza, že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p.). Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

Zo spisu vyplýva, že žalovaná dala žalobcovi listom z 22. januára 2007 výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu, že sa zamestnanec stal nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Podmienkou platnosti výpovede danej z uvedeného dôvodu je, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce (§ 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce), a 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 (§ 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce). Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ.

Generálny prokurátor zastáva v mimoriadnom dovolaní názor, že výpoveď daná žalobcovi nie je neplatná z dôvodu nesplnenia ponukovej povinnosti vyplývajúcej z § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Žalovaná podľa neho túto povinnosť splnila tým, že mu ponúkla voľné pracovné miesto na pozícii „Hotline Operátor Retail“. Uvedená povinnosť sa netýkala

pracovného miesta „projektový manažér“, ktoré v čase dania výpovede žalobcovi nebolo voľné. Pracovná pozícia „projektový manažér“ bola už totiž v tom čase obsadená, o čom svedčí aj akceptačný list vyhotovený žalovanou, ktorý osobne prevzal A. Š.

Akceptačný list sa v mimoriadnom dovolaní spomína v dvoch právnych a významových rovinách: **1.** ako v písomnej forme vyhotovený úkon, ktorý spolu s ústnymi dohovormi žalovanej a A. Š. svedčí o tom, že 20. decembra 2006 bola medzi nimi uzavretá pracovná zmluva, **2.** ako úkon zakladajúci záväzkový vzťah, ktorého právne účinky bez ďalšieho vedú k záveru, že pracovná pozícia projektový manažér bola u žalovanej už od uvedeného dňa obsadená a žalovaná nemala možnosť zamestnávať žalobcu na tomto pracovnom mieste.

1. Zákonník práce neobsahuje definíciu pojmu „právny úkon“. Aj v pracovnoprávnych vzťahoch ale pod právnym úkonom treba rozumieť prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce a § 34 Občianskeho zákonníka). Prejav vôle môže byť urobený konaním alebo opomenutím, môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť. Náležitostami prejavu vôle sú jeho zrozumiteľnosť, určitosť a v niektorých prípadoch tiež forma. Ak nie je prejav vôle jednoznačný, možno pochybnosti o tom, aká vôľa bola prejavená a aký bol jej obsah, odstrániť výkladom. Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom (§ 15 Zákonníka práce). Výklad právneho úkonu ale môže vždy smerovať len k objasneniu toho, čo bolo skutočne prejavené; výkladom nemožno (dodatočne) meniť zmysel právneho úkonu, dotvárať, doplňovať alebo meniť jeho obsah či účel.

Generálny prokurátor v mimoriadnom dovolaní zastáva názor, ktorý bol v konaní na súdoch nižších stupňov prezentovaný žalovanou, že akceptačný list v spojení s obsahom ústnych dojednaní žalovanej a A. Š. treba považovať za pracovnú zmluvu, v dôsledku čoho bol dňom 20. decembra 2006 založený medzi nimi pracovný pomer.

Najvyšší súd pripomína, že v pracovnoprávnych vzťahoch je prípustnosť atypických zmluvných foriem vylúčená. Podľa § 18 Zákonníka práce je zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

Uvedené kogentné ustanovenie Zákonníka práce je právnou teóriou i aplikačnou praxou spájané so zásadou numerus clausus zmluvných typov v pracovnom práve, ktorá vyjadruje zákaz iného správania, ako je správanie predpokladané pracovnoprávnou normou. Keďže Zákonník práce nepripúšťa možnosť inej úpravy vzniku pracovnoprávneho vzťahu medzi jeho účastníkmi, iba takej, ktorá je obsiahnutá v príslušných ustanoveniach pracovnoprávných predpisov, považuje sa iná úprava za takú, ktorá je v rozpore s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi. V dôsledku toho aj sloboda určenia obsahu pracovnej zmluvy zmluvnými stranami je limitovaná kogentnými ustanoveniami pracovnoprávných predpisov – zmluvné strany sa nemôžu dohodnúť na obsahu pracovnej zmluvy, ktorý by bol v rozpore s nimi.

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom (§ 42 ods. 1 Zákonníka práce). Pracovnou zmluvou možno založiť pracovný pomer ešte pred jeho vznikom. Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis neustanovuje, v akom časovom predstihu možno založiť pracovný pomer pred jeho vznikom. Pracovné zmluvy uzatvorené s určitým časovým predstihom pred vznikom pracovného pomeru v aplikačnej praxi nahrádzajú predzmluvné typy, akým je napríklad zmluva o budúcej pracovnej zmluve, ktorú podľa znenia ustanovenia § 1 Zákonníka práce nemožno považovať za právnu skutočnosť zakladajúcu pracovnoprávny vzťah (viď Barancová H., Zákonník práce, Komentár, SPRINT, Bratislava, 2007, str. 365). Nedodržanie písomnej formy pracovnej zmluvy nemá za následok neplatnosť tohto právneho úkonu (viď Zborník III. str. 19). To znamená, že pracovnú zmluvu možno platne uzavrieť aj ústne alebo konkludentným prejavom vôle. Požiadavkou, aby pracovná zmluva bola uzavretá v písomnej forme, sa na jednej strane vyjadruje princíp ochrany zamestnanca pre prípad vzniku pochybností o vzniku pracovného pomeru a na strane druhej sa súčasne zakladá povinnosť zamestnávateľa dbať o splnenie tejto požiadavky v záujme právnej istoty a preukázateľnosti rozhodujúcich skutočností pre prípad sporu o vzniku pracovného pomeru a o náležitostiach pracovnej zmluvy (viď bližšie „Komentár k Zákonníku práce, 2002, ASPI, k § 1).

Podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný v pracovnej zmluve so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: a/ druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, b/ miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto), c/ deň nástupu do práce, d/ mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

V akceptačnom liste (č.l. 217 spisu) zamestnávateľ žalobcu uviedol: „*Týmto akceptačným listom potvrdzujeme náš zámer zamestnať p. A. Š. na pozíciu Project Manager v našej spoločnosti G., a.s. Pracovná zmluva bude uzavretá medzi zmluvnými stranami v slovenskom jazyku podľa zásad našej spoločnosti. Dátum nástupu bude dohodnutý dodatočne. Základná mesačná mzda bude vo výške 30 000 Sk mesačne, po skončení 3-mesačnej skúšobnej lehoty 35 000 Sk mesačne + prémie podľa Internej smernice spoločnosti G., a.s. Pracovná zmluva bude uzavretá na dobu neurčitú so skúšobnou dobou 3 mesiace*“.

Akceptačný list nepotvrdil založenie pracovného pomeru 20. decembra 2006, iba deklaroval zámer (úmysel) potenciálneho zamestnávateľa existujúci ku dňu vyhotovenia akceptačného listu založiť v budúcnosti pracovný pomer (viď slová „*potvrdzujeme zámer zamestnať*“) s A. Š. ako potenciálnym zamestnancom. Zreteľne je v ňom vyjadrené, že samotný akceptačný list nie je ešte pracovnou zmluvou (viď na dvoch miestach uvedené slová „*pracovná zmluva bude uzavretá*“). K argumentácii, že akceptačným listom a „*následnými ústnymi dojednaniami a prejavmi vôle*“ (v mimoriadnom dovolaní ničím nešpecifikovanými a nekonkretizovanými) bola k 20. decembru 2006 uzavretá pracovná zmluva, najvyšší súd uvádza, že táto argumentácia by mohla byť opodstatnená, len ak by ich vzájomné dojednanie už v uvedený deň obsahovalo všetky podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (§ 43 ods. 1 Zákonníka práce).

Zo spisu vyplýva, že možnosti zamestnania A. Š. u žalovanej boli predmetom jeho osobného rokovania najskôr s A. R., ktoré sa uskutočnilo na prelome novembra a decembra 2006. Podľa vyjadrenia samotného A. Š. zostalo aj po tomto stretnutí otvorené, „*kedy bude môcť nastúpiť*“ (viď č.l. 306 spisu). Svedkyňa M. G. na pojednávaní 6. decembra 2007 (č.l. 304 spisu) uviedla, že telefonicky a elektronickou poštou komunikovala s A. Š. od začiatku decembra 2006 „*o vyplnení akceptačného listu*“. Osobne sa s ním stretla 20. decembra 2006; na tomto stretnutí „*nebola dopredu dohodnutá doba nástupu do práce*“. Potvrdila aj to, „*že pracovná zmluva bola pripravená až ku dňu nástupu do práce, podpísaná 14. februára 2007 s tým, že pracovný pomer vznikol dňa 15. februára 2007*“. Na opakovanú výzvu súdu potvrdila, že 20. decembra 2006 zostal otvorený „*deň nástupu do práce*“. Svedok A. Š. na tom istom súdnom pojednávaní na otázku súdu, čo všetko mu bolo pri akceptačnom liste oznámené okrem pracovnej pozície a mzdy, uviedol, že „*poznal len plat a odmeny sa riešili priebežne*“. Vysvetlil tiež, že u žalovanej nenastúpil „*hneď*“ (t.j. po vystavení akceptačného

listu) preto, lebo „u predchádzajúceho zamestnávateľa mal rozbehnuté projekty a len s podmienkou ich dokončenia mohol rozviazať pracovný pomer“. Podľa názoru žalovanej takéto „nedohodnutie konkrétneho dátumu dňa práce však per se neznamená neučinenie za dosť príslušnej podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy. Z výsluchu vyššie uvedených svedkov totiž možno vyvodiť záver, že medzi žalovanou a A. Š. došlo najneskôr pri podpise akceptačného listu ku konsenzu ich prejavov vôle tým spôsobom, že deň nástupu do práce bol vymedzený právnou skutočnosťou ukončenia pracovného pomeru u jeho predchádzajúceho zamestnávateľa, t.j. najneskôr uplynutím 2-mesačnej výpovednej doby, ktorá by v prípade výpovede začala plynúť dňom 1. januára 2007 a skončila by dňom 28. februára 2007“. Tento názor žalovanej nie je ničím podložený.

Najvyšší súd pripúšťa, že deň nástupu do práce môže byť dohodnutý nielen priamym časovým určením, ale tiež iným, dostatočne presným a nezameniteľným určením, ktoré je založené na použití skutočností nevymedzených konkrétnym dňom. So zreteľom na obsah akceptačného listu a zhodné vyjadrenia oboch svedkov vypočutých súdom 6. decembra 2007 ale za správny považuje právny názor súdov nižších stupňov, že k uvedenému dňu nedošlo medzi A. Š. a žalovanou k uzavretiu pracovnej zmluvy. Žalovaná aj podľa názoru dovolacieho súdu nepreukázala, že ku dňu vystavenia akceptačného listu došlo medzi ňou a A. Š. k dohode o dni nástupu do práce. Pre argumentáciu, že 20. decembra 2006 dospeli k dohode o dni nástupu do práce u žalovanej (či už určením konkrétneho dňa alebo iného nezameniteľného časového ukazovateľa) a že „dohodnutým“ dňom nástupu do práce mal byť práve deň nasledujúci po dni skončenia pracovného pomeru A. Š. u jeho predchádzajúceho zamestnávateľa, nedávajú výsledky dokazovania žiadny podklad.

Najvyšší súd na základe vyššie uvedeného uzatvára, že k 20. decembru 2006 nebola medzi A. Š. a žalovanou uzavretá pracovná zmluva.

2. Následne bolo v preskúmvanej veci potrebné posúdiť správnosť právnych záverov, ku ktorým dospeli súdy nižších stupňov pri riešení otázky, či pracovné miesto projektového manažéra bolo (mohlo byť) u žalovanej obsadené samotným vystavením akceptačného listu z 20. decembra 2006. V súvislosti s tým treba pripomenúť, že voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať. Nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre

zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (R 51/1997).

Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak (§ 1 ods. 3 Zákonníka práce). Z uvedeného ustanovenia, ktoré upravuje najskorší možný okamih vzniku pracovnoprávneho vzťahu vyplýva, že právny vzťah založený pred uzavretím pracovnej zmluvy nemožno kvalifikovať ako pracovnoprávny vzťah.

V dôsledku toho ani v danom prípade pred uzavretím pracovnej zmluvy (to znamená pred 14. februárom 2007) nemohol medzi A. Š. a žalovanou vzniknúť (či už na základe akceptačného listu alebo inak) pracovnoprávny vzťah a akceptačný list nemohol vyvolať pracovnoprávne účinky, ani v zmysle obsadenia pracovného miesta „projektový manažér“. Obdobne by ani z prípadného nesplnenia zámeru zamestnávateľa deklarovaného v akceptačnom liste nebolo možné vyvodzovať pracovnoprávne dôsledky.

Najvyšší súd uzatvára, že pokiaľ určité pracovné miesto ku dňu dania výpovede zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce nebolo obsadené na základe pracovnej zmluvy, zostáva voľným pracovným miestom, na ktorom má zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať (§ 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce), aj v prípade, že zamestnávateľ už pred uvedeným dňom vo vzťahu k tomuto pracovnému miestu písomne (v „akceptačnom liste“) potvrdil niektorému uchádzačovi o zamestnanie zámer obsadiť ním v budúcnosti predmetné pracovné miesto.

3. Z dôvodov vyššie uvedených (1. a 2.) vyplýva, že napadnuté rozsudky nespočívajú na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 243f ods. 1 písm. c/ O.s.p.). Vzhľadom na to, že nie je daný dôvod mimoriadneho dovolania a že nevyšli najavo vady konania, pre ktoré by bolo potrebné napadnuté rozhodnutia zrušiť, najvyšší súd mimoriadne dovolanie zamietol (§ 243i a 243b ods. 1 O.s.p.).

Povinnosť nahradiť trovy konania v konaní o mimoriadnom dovolaní má ten, kto podal podnet na podanie mimoriadneho dovolania (§ 148 ods. 1 a 2 O.s.p.). V danom prípade dala podnet na mimoriadne dovolanie žalovaná. Žalobca vo vyjadrení k mimoriadnemu dovolaniu požiadal o náhradu trov konania o mimoriadnom dovolaní, trovy konania ale

nevyčíslil, a to ani v lehote do troch pracovných dní od vyhlásenia tohto rozsudku (§ 151 ods. 1 O.s.p.). Najvyšší súd vzhľadom na to aplikoval ustanovenie § 151 ods. 2 O.s.p., v zmysle ktorého ak účastník v lehote podľa odseku 1 trovy nevyčíslil, súd mu prizná náhradu trov konania vyplývajúcich zo spisu ku dňu vyhlásenia rozhodnutia s výnimkou trov právneho zastúpenia; ak takému účastníkovi okrem trov právneho zastúpenia iné trovy zo spisu nevyplývajú, súd mu náhradu trov konania neprizná a v takom prípade súd nie je viazaný rozhodnutím o prisúdení náhrady trov konania tomuto účastníkovi v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

P o u č e n i e : Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.

V Bratislave 30. marca 2011

JUDr. Emil F r a n c i s c y, v.r.
predseda senátu

Za správnosť vyhotovenia: Klaudia Vrauková