

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 4CdoPr/5/2025
Identifikačné číslo spisu: 7221206024
Dátum vydania rozhodnutia: 30.04.2026
Meno a priezvisko: JUDr. Mario Dubaň
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2026:7221206024.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcov 1/ Mgr. Art. K. L., narodenej XX. U. XXXX, L., M. XX, 2/ Mgr. Art. G. K., narodeného XX. O. XXXX, L., E. 4, zastúpených spoločnosťou ADVOKÁTSKA KANCELÁRIA JUDr. Peter Kerecman spoločnosť s ručením obmedzeným, Košice, Rázusova 1, proti žalovanému Národné divadlo Košice, Košice, Hlavná 58, IČO: 31299512, zastúpenému advokátskou kanceláriou WERNER & CO. s.r.o., Bratislava, Žltá 2/F, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, a vzájomnej žalobe na zaplatenie odstupného, vedenom na Mestskom súde Košice pod sp. zn. K2-12Cpr/5/2021, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 27. augusta 2024 sp. zn. 6CoPr/6/2024, takto

rozhodol:

Dovolacie konanie vo vzťahu k žalobcom 1/ a 2/ zastavuje.

Žiadnej zo strán nepriznáva nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Mestský súd Košice (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) rozsudkom z 23. februára 2024 sp. zn. K2-12Cpr/5/2021 výrokom I. určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni 1/ žalovaným dňa 08. apríla 2021 z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná, výrokom II. určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobcovi 2/ žalovaným dňa 30. marca 2021 z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná, výrokom III. žalobcom 1/ a 2/ proti žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu, výrokom IV. návrh žalovaného na určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej zamestnával žalobcov zamietol a nárok žalobcov na náhradu mzdy s príslušenstvom a vzájomnú žalobu žalovaného o zaplatenie odstupného vylúčil na samostatné konanie (výrok V.) a žalovanému uložil povinnosť zaplatiť na účet Mestského súdu Košice súdny poplatok vo výške 99,50 eura do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

2. Rozhodnutie právne posúdil podľa ustanovení § 63 ods. 1 písm. b), § 64 ods. 1, ods. 2, ods. 3, § 17 ods. 2, § 74 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), bodu 6.1, bodu 6.2

písm. c) Kolektívnej zmluvy na roky 2019 až 2021 uzatvorenej medzi ND KE a ZOOZM, a ustanoveniami § 232 ods. 2, ods. 3 a § 237 ods. 1, ods. 2 písm. d), ods. 3, ods. 4 Zákonníka práce.

3. Rozhodol tak o žalobe žalobcov, ktorou sa domáhali určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou; žalobcovia predmetné výpovede považovali za neplatné z dôvodu, že a) zo strany žalovaného nebola vo vzťahu k žalobcom riadne realizovaná ponuka voľných pracovných miest podľa § 63 ods. 2 ZP, pričom žalovaný okrem ponúknutých voľných pracovných miest mal voľné aj iné pracovné pozície, ktoré žalobcom ale neponúkol, b) výpoveď daná žalobcom žalovaným nebola riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov, c) prijatá organizačná zmena nebola dôvodná, naopak bola účelová.

4. Súd prvej inštancie vychádzal z toho, že bola dodržaná písomná forma výpovede, ktorá bola doručená kvalifikovaným spôsobom obom žalobcom, ktorí jej prevzatie vlastnoručne potvrdili na samotnej výpovedi. Vo výpovedi boli ozrejmene dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k ukončeniu pracovného pomeru so žalobcami, keď dôvodom bolo, že žalobcovia sa stali nadbytočnými v dôsledku rozhodnutia generálneho riaditeľa žalovaného č. 04/2021 o organizačnej zmene z 24. marca 2021 a to s účinnosťou od 01. apríla 2021.

5. Spornou skutočnosťou medzi stranami bolo to, či došlo k riadnemu prerokovaniu so zástupcami zamestnancov; žalobcovia tvrdili, že k riadnemu prerokovaniu nemohlo dôjsť, nakoľko zástupcom zamestnancov neboli poskytnuté všetky informácie potrebné k prerokovaniu; boli im poskytnuté nepravdivé informácie, že žalobcom boli ponúknuté dve voľné pracovné pozície, avšak ponuku zamestnávateľa neprijali. Prvoinštančný súd k tomu uviedol, že zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať; z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr než k výpovedi pristúpi, a že zároveň by medzi doručením žiadosti odborovej organizácii o prerokovanie a vlastným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala reálnu možnosť vec prerokovať a zamestnávateľovi svoje stanovisko oznámiť.

6. Z písomných žiadostí o prerokovanie mal súd prvej inštancie za preukázané, že žalovaný požiadal všetkých troch zástupcov zamestnancov pôsobiacich u neho o prerokovanie cestou ich predsedov. Zo záznamu z prerokovania, ktorého obsah prerokovania potvrdili svedkovia - zamestnanci žalovaného ako aj predsedovia odborových organizácií, mu vyplynulo, že zamestnávateľ poskytol predsedom odborov nepravdivé informácie, keď uviedol, že dve voľné pracovné pozície osvetľovač a vedúci pánskej krajčírskkej dielne boli ponúknuté 30. marca 2021 dotknutým zamestnancom, ktorých mená tvorili prílohu č. 1 tohto záznamu. Okrem iného boli uvedené aj mená žalobcov, avšak ponuku zamestnávateľa ani jeden z vyššie uvedených zamestnancov neprijal. Z písomnej ponuky voľného pracovného miesta z 30. marca 2021 zistil, že predmetné dve pracovné miesta boli žalobcovi 2/ ponúknuté až v poobedňajších hodinách bezprostredne pred doručením výpovede (15:50 hod. osobne), teda až po prerokovaní výpovedí a žalovaný poskytol zástupcom odborov aj nepravdivú informáciu v tom zmysle, že došlo k odmietnutiu ponuky zamestnancami. Konštatoval, že žalobcovia ponuku voľného pracovného miesta neodmietli. Čo sa týka žalobkyne 1/, táto listina bola žalovaným aj antedatovaná s dátum 30. marca 2021, hoci zo zhodných tvrdení sporových strán jednoznačne konajúcemu súdu vyplynulo, že voľné pracovné miesto žalovaný ponúkol žalobkyňi 1/ až 08. apríla 2021. Podstatnou otázkou bolo to, či prerokovanie podľa § 74 Zákonníka práce má zahŕňať aj povinnosť zamestnávateľa oznámiť zástupcom zamestnancov informácie ohľadne splnenia ponukovej povinnosti. Ponuková povinnosť sa týka výlučne vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa a je jednou z hmotnoprávných podmienok platnej výpovede. Preto zamestnávateľ nemá povinnosť informovať zástupcov zamestnancov o tejto ponukovej povinnosti. Svoju povinnosť prerokovať výpovede so zástupcami zamestnancov si splní, ak prerokuje každú konkrétnu výpoveď danú zamestnancovi s tým, že stanoviskom odborového orgánu zamestnávateľ nie je viazaný. Preto ak zamestnávateľ neposkytol informácie o ponukovej povinnosti, resp. poskytol aj nepravdivé informácie ohľadne ponukovej povinnosti, nemá to za následok, že by k prerokovaniu výpovedi nedošlo. V tomto smere prvoinštančný súd poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7Cdo/128/2021 z 27. apríla 2023.

7. K argumentácii žalobcov, že k prerokovaniu nedošlo aj z dôvodu, že zamestnávateľ neprerokoval výpovede spoločne s výbormi, súd prvej inštancie poznamenal, že je vecou príslušných zástupcov zamestnancov, či vôbec, kedy a akou formou žiadosť zamestnávateľa prerokujú, a teda ako sa zhostia svojej úlohy chrániť práva zamestnancov (8Cdo/92/2018). Zamestnávateľ nemá možnosť ovplyvniť proces a výsledok prerokovania jeho žiadosti. Vychádzal z toho, že písomná žiadosť o prerokovanie bola riadne prevzatá predsedami odborových organizácií, zo žiadosti vyplynulo, čo bolo dôvodom výpovede, boli tam uvedené mená a priezviská zamestnancov, ktorých sa organizačná zmena týka, termín prerokovania bol stanovený na návrh pána H., bola zachovaná lehota 7 dní podľa zákona ako aj podľa kolektívnej zmluvy 10 dní, na prerokovanie výpovedí so zástupcami zamestnancov, pričom k prerokovaniu došlo v dostatočnom časovom predstihu dopoludnia 30. marca 2021 pred daním výpovede žalobcovi 2/ popoludní 30. marca 2021 a žalobkyni 1/ dňa 08. apríla 2021.

8. Spornou otázkou splnenia ponukovej povinnosti zostala pre prvoinštančný súd otázka, či ponuková povinnosť žalovaným bola realizovaná v súlade so zákonom a dobrými mravmi; žalovaný dôvodil tým, že nemal žiadne vhodné voľné pracovné miesta a listina označená ako ponuka voľného pracovného miesta z 30. marca 2021 nepredstavovala ponúknuté voľné pracovné miesta, ale išlo len o dokument, ktorý mal iba informovať žalobcov o voľných pracovných miestach. Takúto argumentáciu žalovaného však prvoinštančný súd neuznal, vzhľadom na dokazovanie obsahom samotnej listiny, ale aj prehratím zvukových záznamov. Z listiny - ponuky voľného pracovného miesta mu vyplynulo, že žalovaný vyslovene ponúkol žalobcovi 2/ v tento deň na stretnutí u generálneho riaditeľa, na ktorom boli prítomní okrem žalobcu 2/ aj zamestnanci žalovaného pán R., H. a pán L. -A., dve voľné pracovné miesta s ich špecifikáciou, funkčným platom, miestom výkonu práce. Po skúmaní danej listiny súd vyvodil záver, že išlo o pracovnú ponuku zo strany zamestnávateľa, ktorý sám považoval tieto miesta za vhodné pre žalobcu 2/. Ponuka zo strany žalovaného bola urobená písomne ako aj ústne. Z prepisu zvukového záznamu zistil, že zamestnanec žalovaného - pán R., žalobcovi 2/ vyslovene ponúkol uvedené pracovné miesta: „čiže mojou úlohou je sa Vás spýtať, či z týchto dvoch pozícií by ste prijal alebo neprijal tieto dve pozície, resp. jednu z nich (strana prvá prepisu zvukového záznamu)". Rovnako tak na inom mieste tento zamestnanec uviedol: „Tak som vám ponúkol to miesto." Z prepisu zvukového záznamu bolo navyše preukázané, že žalobca 2/ reagoval tak, že nič nepodpíše, že sa potrebuje poradiť so svojim právnikmi, na čo zamestnanec žalovaného reagoval slovami: „Potom dáte nám vedieť respektíve pánovi riaditeľovi W. ako ste sa rozhodol? Z našej strany je to všetko, čiže s tým, že dáte potom vedieť pánovi riaditeľovi W. po konzultáciách s vašimi právnymi zástupcami." Uvedené súd prvej inštancie kvalifikoval tak, že žalovaný ako zamestnávateľ poskytol žalobcovi 2/ bližšie neurčitú lehotu na prijatie návrhu a ani neočakával, že žalobca 2/ bude reagovať na ústnu ponuku ihneď; ozrejmil k poukazu žalovaného na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7Cdo/223/2020, že stanovenie lehoty na prijatie ponuky inej práce netvorí kogentnú hmotnoprávnu podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa, že v posudzovanej veci bol iný skutkový stav, nakoľko zamestnávateľ poskytol žalovanému bližšie nešpecifikovanú lehotu na zváženie ponuky voľného pracovného miesta. Žalovaný ani neočakával, že žalobca 2/ ústny návrh prijme okamžite. Preto pokiaľ sám žalovaný umožnil žalobcovi 2/ v bližšie neurčitej lehote rozhodnúť sa, či prijme, resp. neprijme ponuku práce, nemohol bezprostredne na to pristúpiť k výpovedi. Súd prvej inštancie na tomto základe uzavrel, že žalovaný nerealizoval ponuku práce v súlade s § 62 ods. 3 ZP, jeho konanie pri ponuke práce bolo čisto formálne a v skutočnosti nechcel so žalobcom 2/ uzavrieť dohodu o zmene pracovnej zmluvy.

9. Ohľadom žalobkyni 1/ prvoinštančný súd mienil tak, že písomná ponuka voľného pracovného miesta bola žalovaným vedome antedatovaná k 30. marcu 2021, avšak v skutočnosti boli žalobkyni 1/ ponúknuté voľné pracovné miesta až 08. apríla 2021 bezprostredne pred výpoveďou. V tomto prípade napriek tomu, že žalobkyňa 1/ dopísala k ponuke slovo zvážim, ktoré bolo čitateľné a zjavne neodmietla ponuku - zo strany žalovaného došlo k preškrtnutiu textu prijímam, čo súd vyhodnotil ako konanie, ktoré smeruje k poškodeniu žalobkyni 1/. Konajúci súd v kontexte uvedeného rozviedol úvahu, že pokiaľ žalovaný pristupoval k žalobcovi 2/ tak, že mu poskytol bližšie neurčenú lehotu na prijatie/odmietnutie ponuky, musel ako zamestnávateľ zvoliť rovnaký postup aj vo vzťahu k žalobkyni 1/. Preto rovnako platí, že nemohol po poskytnutí bližšie neurčenej lehoty pristúpiť bezprostredne po ponuke k

výpovedi; takéto konanie ustálil ako zneužitie práv zamestnávateľa aj vo vzťahu k žalobkyni 1/. A pretože sám žalovaný považoval voľné pracovné miesta za vhodné, lebo ich žalobcom ponúkol, súd prvej inštancie návrhy na výsluch svedkov Y. zamietol ako nadbytočné a nehospodárne.

10. Súd prvej inštancie mal za to, že žalovaný neponúkol žalobcom ani ďalšie voľné pracovné miesta, ktoré predstavovali vhodné pracovné miesta, a to informátor, ktoré vykonávala zamestnankyňa G. G. do 30. júna 2021 a rovnako pracovné miesto informátor, ktoré zastávala G. F. do XX. C. XXXX. Išlo o pracovné pomery na dobu určitú k pracovným zmluvám týchto zamestnancov, ktoré boli uzavreté dávno pred dňom doručenia výpovede žalobcom, preto tieto pracovné miesta mali byť žalobcom rovnako ponúknuté. V tomto smere sa konajúci súd stotožnil s argumentáciou, že aj keď pre platnosť uvažovanej výpovede je rozhodujúci stav v dobe jej podania, aj keď v dobe z pohľadu zamestnávateľom uvažovanej výpovede ešte nebolo pracovné miesto voľné a pracovný pomer zamestnanca, ktorý toto miesto zastával, mal iba skončiť, je v tomto smere rozhodujúce, že pracovné miesto sa uvoľnilo a že v dobe z pohľadu zamestnávateľom uvažovanej výpovede ho možno zamestnancovi ponúknuť; poukázal na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/168/2018, 1MCdo/5/2009.

11. Námietku žalobcov, že rozhodnutie o organizačnej zmene č. X/XXXX bolo účelové, súd prvej inštancie neuznal a zdôraznil, že skutočnosť, že po zrušení miesta žalobcu 2/ mu malo byť ponúknuté host'ovanie na základe zmluvy o umeleckom host'ovaní neznamená, že organizačná zmena bola účelová. Je výsostne v kompetencii žalovaného, či sa rozhodne ponúknuť, hoci aj tomu istému T. s ktorým skončil pracovný pomer host'ovanie, ktoré je založené na zmluve o výkone T. podľa autorského zákona (rozhodnutie Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21Cdo/2128/2019). Zastával názor, že ani skutočnosť, že v januári 2021 bol prijatý T. G. G., nevytvára o účelnosti organizačnej zmeny, keďže táto bola prijatá až 24. marca 2021. Fakt, že sa žalovaný rozhodol zrušiť miesta žalobcov, nemá za následok záver o fiktívnosti alebo účelovosti tejto zmeny. Zohľadnil, že ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce umožňuje zamestnávateľom, aby reguloval počty svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov s určitou kvalifikáciou, ktorá zodpovedá jeho potrebám a uzavrel, že rozhodnutie generálneho riaditeľa žalovaného č. X/XXXX z 24. marca 2021 o zrušení (okrem iného aj) dvoch miest T., žalobcov, sledovalo legitímny cieľ, a to zefektívnenie činnosti žalovaného a optimalizáciu hospodárenia a nejednalo sa o účelovú zmenu vo vzťahu k žalobcom.

12. Súd prvej inštancie nevyhovел návrhu žalovaného na určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej zamestnával žalobcov, nakoľko ho zdôvodňoval zrušením ich miest ako aj skutočnosťou, že im nemôže naďalej prideliť prácu, pretože s nimi žalovaný nepočíta v plánovanom repertoári žalovaného. Mal za zrejmé, výnimočným prípadom nemôžu byť okolnosti, ktoré vyplývajú z organizačnej zmeny žalovaného, nakoľko táto okolnosť je predmetom skúmania platnosti skončenia pracovného pomeru a nemôže predstavovať výnimku, pre ktorú spravodlivo nemožno požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca prestal zamestnávať.

13. Nárok žalobcov na náhradu mzdy postupom podľa § 166 ods. 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších zmien a doplnkov (ďalej len „CSP“) vylúčil na samostatné konanie a vzájomnú žalobu žalovaného na zaplatenie odstupného v súlade s § 147 ods. 4 CSP vylúčil na samostatné konanie. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a 2 CSP a nevzhladol žiaden dôvod na aplikáciu ustanovenia § 257 CSP. Zároveň súd rozhodol o poplatkovej povinnosti podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb.

14. Krajský súd v Košiciach (ďalej aj „odvolací súd“, „krajský súd“ alebo aj „súd druhej inštancie“) na odvolanie žalovaného rozsudkom z 27. augusta 2024 sp. zn. 6CoPr/6/2024 rozhodnutie súdu prvej inštancie v napadnutých výrokoch 1/ až 4/ ako vecne správne podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil. Výrok V. rozsudku súdu prvej inštancie nebol predmetom odvolacieho prieskumu. Žalobcom 1/ a 2/ priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. Odvolacie námietky žalovaného nemali vplyv na vecnú správnosť rozsudku a neboli spôsobilé priviesť zmenu napadnutého rozsudku.

15. Na zdôraznenie vecnej správnosti napadnutého rozsudku a k odvolacím námietkam žalovaného odvolací súd zhrnul podstatu odvolacích námietok žalovaného, že sa nestotožňuje s právnym posúdením neplatnosti výpovedí iba z jediného dôvodu, a to nedodržania ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, kde súd považoval oznámenie žalovaného o voľných pracovných miestach za realizáciu ponukovej povinnosti zamestnávateľa, následne nesprávne vyhodnotenie existencie vhodnej práce, otázku modifikácie oferty v zmysle § 43b ods. 2 Občianskeho zákonníka, posúdenie otázky existencie voľných pracovných miest a nesprávne posúdenie návrhu žalovaného, že od zamestnávateľa - žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej žalobcov zamestnával.

16. Odvolací súd sa stotožnil s úvahou súdu prvej inštancie o neplatnosti oboch výpovedí z dôvodu nedodržania ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce. S odvolaním sa na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/222/2009 priblížil, že inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a ak možno aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať. Súd prvej inštancie vyhodnotil listinu z 30. marca 2021 - Ponuka voľného pracovného miesta ako listinu, ktorou žalovaný vo vzťahu k žalobcom realizoval ponukovú povinnosť voľného pracovného miesta. Odvolací súd sa nestotožnil s odvolacou námietkou žalovaného, že tieto pracovné miesta neboli žalobcom ponúknuté ako vhodné pracovné miesta, ale žalobcovia boli s nimi iba oboznámení. Ak by mal odvolací súd akceptovať takýto názor, bolo by namieste konštatovať, že si žalovaný žiadnym spôsobom voči žalobcom ponukovú povinnosť nesplnil, aj napriek tomu, že v rozhodnom čase disponoval minimálne jedným voľným vhodným pracovným miestom (riadiťel útvaru kostýmovej a scénickej výpravy), okrem tých, ktoré boli uvedené v ponuke voľného pracovného miesta.

17. Poukázal na ustálenú judikatúru, podľa ktorej nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce na platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu, tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca (rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/261/2007).

18. V prejednávanej spore žalovaný netvrdil absolútnu nemožnosť žalobcov ďalej zamestnávať. Súd prvej inštancie vykonal vo vzťahu k posúdeniu otázky splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa, a teda možnosti ponuky voľného pracovného miesta zo strany zamestnávateľa žalobcom rozsiahle dokazovanie, v ktorom skúmal, ako prebiehalo stretnutie zamestnávateľa dňa 30. marca 2021 so žalobcom 2/ a 08. apríla 2021 so žalobkyňou 1/, a to samotnou listinou, ale aj prehratím zvukových záznamov (ktoré sú v zhode s ich doslovným prepisom), výsluchom svedkov a vyhodnotil argumentáciu žalovaného (uplatnenú už pred súdom prvej inštancie) za účelovú a dodatočne vykonštruovanú. Odvolací súd sa v plnom rozsahu stotožnil so (skutkovými) závermi súdu prvej inštancie, že prostredníctvom listiny -Ponuka voľného pracovného miesta žalovaný vo vzťahu k žalobcom realizoval ponukovú povinnosť voľného pracovného miesta a nejednalo sa iba o oznámenie o voľných pracovných miestach. Doplnil v tejto súvislosti, že zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Koniec koncov táto skutočnosť vyplýva aj zo Záznamu č. X/XXXX z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o

skončení pracovných pomerov výpoveďou z 30. marca 2021.

19. To, že sa jednalo o ponuku žalovaného pre žalobcov titulom voľného pracovného miesta krajský súd vyvodil z toho, že žalovaný informoval žalobcov o voľných pracovných miestach s konkrétnym pracovným zaradením, kvalifikačnými predpokladmi ako aj mzdovými náležitosťami. Bez právneho významu vyhodnotil preto argumentáciu žalovaného, že iba použil pojem uvedený v kolektívnej zmluve. Pokiaľ tieto pracovné miesta (vedúci pánskej krajčírskkej dielne a osvetľovač) žalovaný uviedol v ponuke voľného pracovného miesta, zrejme sám dospel k záveru, že tieto miesta sú zároveň pre žalobcov vhodné, a teda že sa jedná o prácu zodpovedajúcu zdravotnému stavu a schopnostiam zamestnanca, teda ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať, konštatoval odvolací súd a ďalej poznamenal, že zamestnávateľ je povinný zamestnancom pred doručením výpovede ponúknuť vhodné pracovné miesto, pričom vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať.

20. Aj keď súd prvej inštancie vykonal rozsiahle dokazovanie vo vzťahu k posúdeniu, či pracovné miesta uvedené v ponuke voľného pracovného miesta boli pre žalobcov vhodné, a to najmä vo vzťahu k pracovnému miestu osvetľovač, tieto závery nevyhodnotil, a to z dôvodu, že bez toho, aby žalobcovia túto ponuku odmietli, im bola doručená výpoveď z pracovného pomeru. Odvolací súd si osvojil názor, že z uvedeného dôvodu nebolo dôvodné vykonanie dokazovania výsluchom svedkov k posúdeniu vhodnosti ponúkaných pracovných miest, ktorých navrhol žalovaný. Nebola tak naplnená dikcia ustanovenia § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, že 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, ako predpoklad doručenia výpovede zo strany zamestnávateľa. Z uvedeného dôvodu súdy nižších inštancií nepovažovali za potrebné vyhodnotiť otázku vhodnosti ponúkaného pracovného miesta a ako nepatrične kvalifikovali odvolacie námietky žalovaného, že sa súd nedostatočným spôsobom venoval posúdeniu, či sa skutočne jednalo o vhodné pracovné miesta pre žalobcov.

21. Odvolací súd sa stotožnil aj so záverom súdu prvej inštancie, že zamestnávateľ poskytol žalobcom bližšie neurčitú lehotu na prijatie návrhu voľného pracovného miesta, vychádzajúc z ustanovenia § 43b ods. 2 Občianskeho zákonníka. Napriek argumentácii žalovaného, že ústna ako aj písomná ponuka návrhu medzi prítomnými zaniká, ak sa neprijme ihneď (poukazom na viaceré rozhodnutia Nejvyššího soudu České republiky), odvolací súd zastával názor, že z ústneho prejavu samotného zamestnávateľa vyplynulo, že ponecháva žalobcom bližšie neurčitú lehotu na to, aby zamestnávateľovi oznámili, či prijímajú alebo neprijímajú ponuku pracovného miesta. Odvodil to jednoznačne z vyjadrenia p. R.: Potom dáte vedieť respektíve pánovi riaditeľovi W. ako ste sa rozhodol? (vo vzťahu k žalobcovi 2/). Žalobkyňa 1/ dopísala na ponuke voľného pracovného miesta pri svojom podpise „zvážim“, preto zamestnávateľ nemohol bezprostredne pristúpiť k doručovaniu výpovede ani v jednom z uvedených prípadov. Tieto svoje úvahy uzavrel tým, že aj napriek tomu, že ustanovenie § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce neobsahuje stanovenie lehoty na prijatie ponuky inej práce, bolo potrebné vziať zreteľ aj na všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka, ktoré sa použijú aj na pracovnoprávne vzťahy, pokiaľ Zákonník práce v prvej časti neustanovuje inak a z ktorých vyplýva, že ústny návrh zaniká ihneď, ibaže z jeho obsahu vyplýva niečo iné.

22. Z obsahu ponuky pracovného miesta pre súd vyššej inštancie vyplynulo, že ide o ponuku na pracovnú pozíciu vedúci pánskej krajčírskkej dielne a osvetľovač, pričom žalobcovia boli oboznámení s požiadavkou na vzdelanie pre túto prácu, s miestom výkonu práce a s funkčným platom; zamestnávateľ ich ale bližšie neoboznámil s možnosťou podrobiť sa predchádzajúcej príprave na túto inú prácu. Z uvedeného dôvodu odvolací súd považoval za logické, že žalobcovia uznali za potrebné poradiť sa o týchto možnostiach a získať bližšie informácie o možnosti predchádzajúcej prípravy na ich výkon. Z reakcie zamestnávateľa mal za to, že neočakával reakciu zamestnancov ihneď, keď im umožnil dodatočne možnosť oznámiť, ako sa rozhodli, teda z ústneho vyjadrenia zástupcu zamestnávateľa

vyplývalo niečo iné (než, že návrh zanikne, ak sa neprijme ihneď). Je však jednoznačné, že ponuku voľného pracovného miesta žalobcovia ihneď neodmietli.

23. Argumentáciu žalovaného, že žalobca 2/ sám uviedol, že má podrobné informácie o práci osvetľovača, a teda z tohto pohľadu nebol žiaden dôvod poskytovať mu dodatočný čas na prijatie rozhodnutia, odvolací súd neuznal, pretože z vyjadrenia p. R. ktorý informoval žalobcu o pracovnom mieste a bol prítomný pri doručovaní výpovede, vyplývalo niečo iné. Zároveň sú bez právneho významu, výpoveď žalobcu 2/, že túto prácu vykonávať nevie, resp. jeho verejné vyjadrenia, nakoľko ako rozhodujúce odvolací súd posudzoval jeho stanovisko pri ponuke vhodnej práce, ktorá predchádzala doručeniu výpovede, a tam sa žalobca 2/ vyjadril, že sa potrebuje poradiť, čiže ponuku práce výslovne neodmietol. Vyjadrenia žalovaného o schopnostiach resp. neschopnostiach žalobcu 2/ vykonávať ponúknutú prácu z dôvodov uvedených v odvolaní preto odvolací súd považoval za ničím nepodložené špekulácie.

24. V reakcii na námietky žalovaného, že žalobkyni 1/ bol vopred zaslaný vzor výpovede, a preto o nej vedela, odvolací súd poznamenal, že vzor výpovede bol síce žalobkyni 1/ doručený, ale nebola jej doručená ponuka voľného pracovného miesta, a preto nemohla o nej vopred vedieť, aby sa na ňu pripravila, zvážila všetky možnosti a adekvátnym spôsobom pri ponuke ihneď reagovala.

25. Odvolací súd sa však s poukazom na ustálenú súdnu prax, ktorá je jednotná v tom, že ponukovú povinnosť treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede (R 94/1968, 3MCdo/14/2010, 4MCdo/5/2010, 1Cdo/54/2003, 8Cdo/52/2016, 8Cdo/194/2017, 7Cdo 128/2021), nestotožnil s vyhodnotením existencie voľných pracovných miest v čase výpovede súdom prvej inštancie; napriek nesprávnemu právnomu posúdeniu tejto otázky, nemala táto nesprávnosť vplyv na vecnú správnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie vo veci samej. Výpoveď žalobkyni 1/ bola doručená 08. apríla 2021, výpoveď žalobcovi 2/ bola doručená 30. marca 2021, no a v čase doručenia výpovede obidvom žalobcom boli pracovné miesta informátorov obsadené zamestnancami žalovaného, a teda miesto informátorov nemohlo byť žalobcom ponúknuté; vo vzťahu k nim nemohla byť splnená ponuková povinnosť.

26. Odvolací súd zastával názor, že v čase doručenia výpovede obom žalobcom bolo u žalovaného okrem ním prezentovaných a ponúkaných dvoch pracovných miest, voľné aj pracovné miesto A. útvaru kostýmovej a scénickej výpravy, keďže pracovný pomer C.ol ukončený 28. februára 2021, jeho pracovné miesto nebolo zrušené a vedením úseku bola poverená p. F. až do jeho riadneho obsadenia 02. septembra 2021 E. L. Q..

27. K splneniu hmotnoprávných podmienok pre platné skončenie pracovného pomeru odvolací súd doplnil, že zamestnávateľ si splnil podmienku podľa ustanovenia § 74 Zákonníka práce a platne prerokoval výpovede so zástupcami zamestnancov. V zmysle cit. ustanovenia zákona je sankciou neplatnosti postihnuté nesplnenie povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď. Neplatnosťou však nie je sankcionované (ne)prerokovanie výpovede samotným zástupcom zamestnancov napr. jeho výborom, teda vlastné (ne)prerokovanie odborovej organizácie. Zákon neustanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť ústnym rokovaním za prítomnosti oboch strán. Prerokovanie neznamená, že by sa malo prikrčiť k spoločnému zasadnutiu zamestnávateľa a odborovej organizácie. Cieľom tejto zákonnej podmienky je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii, a zároveň aby jej bola daná možnosť sa (po vlastnom prerokovaní) k tomuto zámeru vyjadriť resp. nevyjadriť (5Cdo/140/2010).

28. Ako neopodstatnenú odvolací súd vyhodnotil námietku žalovaného, ktorou brojil proti zamietnutiu vzájomnej žaloby o určenie, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej žalobcov zamestnával; ak chce zamestnávateľ v prípadnom spore o neplatnosť výpovede zvrátiť jej výsledok a to, aby žalobcov v prípade určenia neplatnosti výpovede ďalej zamestnával, musí tvrdiť a preukazovať konkrétne hmotnoprávne skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby

zamestnanca naďalej zamestnával. Žalovaný dôvodil iba okolnosťami týkajúcimi sa organizačnej zmeny, ktoré ako uviedol súd prvej inštancie boli predmetom skúmania platnosti skončenia pracovného pomeru. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP.

29. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie s poukazom na ustanovenie § 420 písm. f) CSP (súd nesprávnym procesným postupom mu znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces) a § 421 ods. 1 písm. a), resp. písm. b) CSP (rozhodnutie odvolacieho súdu spočívalo v nesprávnom právnom posúdení).

29.1. Namietanú vadu zmätočnosti žalovaný videl v chýbajúcom odôvodnení napadnutého rozsudku v skutkových otázkach dôležitých pre správne posúdenie veci; nedostatočné právne úvahy žalovaný identifikoval smerom k žalobcovi 2/, ktorý na rokovaní 30. marca 2021 odmietol pracovnoprávnu dokumentáciu žalovaného, a preto nemožno uvažovať o porušení ponukovej povinnosti žalovaného. Odvolací súd nereagoval ani na podstatné tvrdenia žalovaného v odvolaní, že predsa žalobca 2/ v podanej žalobe existenciu voľných pracovných miest ako vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce jasne odmietol. Prečo odvolací súd tvrdí, že žalobca 2/ ponuku práce výslovne neodmietol, keď na rokovaní uviedol, že nič podpisovať nebude, nie je z rozsudku odvolacieho súdu známe. Chýbajúcim a arbitrárnym odôvodnením odvolací súd porušil právo žalovaného na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP).

29.2. Žalovaný sa nestotožnil s názorom odvolacieho súdu, že v čase doručenia výpovede obom žalobcom, bolo u žalovaného okrem ním prezentovaných a ponúkaných dvoch pracovných miest voľné aj pracovné miesto A. útvaru kostýmovej a scénickej výpravy; odvolací súd sa žiadnym spôsobom nevyjadril ani k obsadenosti tohto pracovného miesta pani Q. a navyiac, ani k vhodnosti tohto pracovného miesta pre žalobcov, ktorí pri znášaní dôkazného bremena vhodnosť tohto pracovného miesta pre nich žiadnym spôsobom nepreukázali. Dovolačí dôvod v zmysle § 420 písm. f) CSP žalovaný pomenoval, aj pokiaľ ide o odmietnutie dokazovania výsluchu ním navrhnutých svedkov k otázke vhodnosti pracovných miest pre žalobcov, a to z objektívneho hľadiska (kvalifikačných predpokladov stanovených zamestnávateľom) resp. z hľadiska vyžadovaných schopností a zručností na prácu osvetľovača národného divadla.

29.3. Podstata uplatneného dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP spočívala v argumentácii, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, či, „v ustálení existencie vhodnej práce pre zamestnanca postačuje prejav vôle zamestnávateľa v ponuke voľných pracovných miest alebo či je potrebné skúmať, či tieto voľné pracovné miesta skutočne zodpovedajú kvalifikácii (vrátane kvalifikačných predpokladov vyžadovaných zamestnávateľom), schopnostiam a zručnostiam zamestnanca.“ Táto otázka nebola doteraz v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ani ústavného súdu špecificky riešená. Poukázal na judikatúru dovolacieho súdu, podľa ktorej „Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a ak možno aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať (sp. zn. 4Cdo/222/2009, 5Cdo/72/2010). Podľa názoru dovolateľa bolo potrebné skúmať, či predmetom ponuky zamestnávateľa je skutočne voľné pracovné miesto, ktoré je pre zamestnanca vhodné, t. j. zodpovedajúce zdravotnému stavu, schopnostiam, zručnostiam a kvalifikácii zamestnanca, ako aj kvalifikačným požiadavkám stanoveným zamestnávateľom. Určite si nemožno vec „uľahčiť“ len tým, že zamestnávateľ ponúkne určité voľné pracovné miesta zamestnancovi (mnohokrát z opatrnosti a najmä nepoznajúc zdravotný stav, schopnosti, zručnosti, kvalifikáciu zamestnanca vo vzťahu k inému pracovnému miestu). Ad absurdum by to viedlo k tomu, že zamestnávateľ môže ponúknuť zamestnancovi aj zjavne nevhodnú prácu, ktorá by bola považovaná za vhodnú len preto, že bola zamestnancovi ponúknutá zo strany zamestnávateľa. Dovolateľ v tejto súvislosti nesúhlasil so skutkovým záverom odvolacieho súdu v ods. 40 odôvodnenia, že „Pokiaľ tieto pracovné miesta (vedúci pánskej krajčírkej dielne a osvetľovač) žalovaný uviedol v ponuke voľného pracovného miesta zo dňa 30.03.2021, zrejme sám dospel k záveru, že tieto miesta sú

zároveň pre žalobcov vhodné, a teda že sa jedná o prácu zodpovedajúcu zdravotnému stavu a schopnostiam zamestnanca, teda ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať."

29.4. V súvislosti s uplatneným dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP žalovaný postuloval, aby dovolací súd reflektoval ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu v rozsudku dovolacieho súdu sp. zn. 7Cdo/223/2020 z 27. októbra 2021, podľa ktorého: „Odvolacím súdom aprobovaný spôsob „rozšírenia“ kogentnej hmotnoprávnej podmienky výpovede zo strany zamestnávateľa pri ponuke inej práce aj o stanovenie lehoty na prijatie ponuky „aspoň na jeden deň“, sám o sebe nijako nesúvisí so zneužitím výkonu práva a ani s dobrými mravmi; je skôr pohľadom de lege ferenda, so všetkými dôsledkami z toho plynúcimi. Najvyšší súd preto potvrdzuje svoju doterajšiu interpretáciu ustanovenia § 63 ods. 2 písm. b) ZP, v zmysle ktorej pre platnosť ponuky inej práce je de lege lata významné (iba) to, či ponuka predchádzala výpovedi. Iné nie je možné vyvodiť z gramatického (jazykového) ani teleologického (účelového) výkladu daného zákonného ustanovenia a v prípade nestanovenia lehoty na prijatie ponuky „aspoň na jeden deň“ nemôže ísť ani o rozpor s dobrými mravmi. Z uvedených dôvodov názor odvolacieho súdu, že v súvislosti s ponukou inej práce je potrebné stanoviť lehotu na prijatie tejto ponuky „aspoň na jeden deň“ nie je správny. V súvislosti s ponukou inej práce podstatným v posudzovanej veci je/bude iba to, či ponuka inej práce predchádzala samotnej výpovedi, dôkazné bremeno ktorého tvrdenia zaťažuje (so všetkými dôsledkami z toho vyplývajúcimi, pozn.) stranu žalovanej. Podľa odvolacieho súdu zamestnávateľ poskytol žalobcom bližšie neurčitú lehotu na prijatie návrhu voľného pracovného miesta, vychádzajúc z ustanovenia § 43b ods. 2 Občianskeho zákonníka. Vyvstala zásadná právna otázka, či Zákonník práce alebo iný právny predpis v prípade rokovania medzi prítomnými stanovuje pri realizácii ponukovej povinnosti zamestnávateľa lehotu na prijatie návrhu na zmenu pracovnej zmluvy, čo do druhu vykonávanej práce. Podľa názoru žalovaného tomu tak nie je a žiadna lehota na „rozmyslenie“ v prípade osobného rokovania nie je ustanovená ani sa nevyžaduje; z týchto dôvodov považoval za nesprávne právne posúdenie veci o potrebe poskytnutia lehoty na zváženie ponuky. Žalovaný zopakoval svoj nesúhlas, že v čase doručenia výpovede obom žalobcom bolo u žalovaného okrem ním prezentovaných a ponúkaných dvoch pracovných miest voľné aj pracovné miesto A. útvaru kostýmovej a scénickej výpravy, tak ako to identifikoval odvolací súd na rozdiel od súdu prvej inštancie. Žiadal rozhodnutia nižších súdov v zmysle § 449 ods. 1, 2 a § 450 CSP zrušiť a vec vrátiť Mestskému súdu Košice na ďalšie konanie.

30. Žalobcovia sa vo vyjadrení k dovolaniu stotožnili s právnym posúdením otázky splnenia ponukovej povinnosti žalovaného; rozhodnutie odvolacieho súdu je vo vzťahu k relevantným skutočnostiam jasné, presvedčivo a dostatočne odôvodnené. Argumentácia žalovaného spojená s prvou nastolenou otázkou je nedôvodná, pretože záver odvolacieho súdu o tom, že ak žalovaný ako zamestnávateľ v rámci plnenia si svojej ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, sám ponúkol žalobcom dve pracovné pozície, zjavne tým dospel k záveru, že tieto miesta sú pre žalobcov vhodné. Druhá právna otázka nevystihuje skutkovú podstatu riešenej veci a nie je úplná, nakoľko nezohľadňuje rozhodujúce skutkové zistenia a preto vo svojej podstate sa nejedná o právnu otázku, na ktorej riešení vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa by odvolací súd reálne založil svoje rozhodnutie. Pokiaľ žalovaný označil dve rozhodnutia dovolacieho súdu, ktoré majú jeho právnu argumentáciu podporovať, poznamenali, že ani jedno zo žalovaným označených rozhodnutí vo svojej podstate nerieši žalovaným nastolenú právnu otázku v skutkových a právnych súvislostiach, aké boli zistené v prejednávanej veci. Ani námietky spočívajúce v nedostatočnom odôvodnení rozhodnutia odvolacieho súdu nie sú dôvodmi spôsobilými založiť prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP. Žiadali dovolanie žalovaného ako nedôvodné zamietnuť podľa § 448 CSP.

31. Žalovaný podaním z 22. apríla 2026 dovolanie vzal späť v celom rozsahu z dôvodu, že so žalobcami 1/ a 2/ uzatvoril Dohodu o sporných nárokoch, ktorou sa dovolateľ a žalobcovia 1/ a 2/ dohodli na skončení sporu bez vzájomných nárokov na náhradu trov konania. Žiadal dovolacie konanie zastaviť s tým, že si neuplatňuje náhradu trov konania. Z vyjadrenia žalobcov k späťvzatiu vyplýva, že súhlasia so zastavením dovolacieho konania a neuplatňujú si náhradu trov dovolacieho konania.

32. Podľa § 446 CSP ak dovolateľ vezme dovolanie späť, dovolací súd dovolacie konanie zastaví.

33. Vzhľadom na dispozičný úkon dovolateľa, ktorý vzal dovolanie späť, Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP) v zmysle citovaného ustanovenia § 446 CSP dovolacie konanie zastavil.

34. Rozhodnutie o trovách dovolacieho konania najvyšší súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

35. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.