

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	2CdoPr/6/2023
Identifikačné číslo spisu:	5920200936
Dátum vydania rozhodnutia:	26.06.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Viera Nevedelová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:5920200936.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viery Nevedelovej a členiek senátu JUDr. Márie Trubanovej, PhD. a JUDr. Aleny Adamcovej, v spore žalobkyne Y. R., narodenej D., bytom A., právne zastúpená JUDr. Ivetou Mikulovou, advokátkou, so sídlom Žilina, Makovického 55/3, IČO: 35 657 103, proti žalovanému Mestu Žilina, so sídlom Žilina, Námestie obetí komunizmu 1, IČO: 00 321 796, právne zastúpený ADVOKÁTSKOU KANCELÁRIOU BEDNÁŘOVÁ HODOŇOVÁ SENKOVÁ, so sídlom Žilina, Mariánske námestie 31, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy, pôvodne vedenom na Okresnom súde Ružomberok (teraz Okresný súd Liptovský Mikuláš) pod sp. zn. 9Cpr/17/2020, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 28. februára 2023 sp. zn. 11CoPr/2/2022, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a .

Žalobkyni priznáva voči žalovanému náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

Odôvodnenie

I.

1. Žalobou, doručenou súdu dňa 29. 05. 2020, sa žalobkyňa domáha určenia neplatnosti výpovede z 22. 11. 2019, danej podľa § 63 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) z dôvodu nadbytočnosti, lebo jej pracovné miesto - odborný referent Odboru vnútorných vecí, Oddelenia organizačného, referátu ľudských zdrojov a mzdovej účtárne bolo s účinnosťou od 01. 01. 2020 zrušené rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene zo 14. 11. 2019. Žalovaný jej ponukou z 15. 11. 2019 ponúkol viacero voľných pracovných miest, na ktoré však nespĺňala kvalifikačné predpoklady.

2. Dôvodila tým, že zamestnávateľ zároveň od 01. 01. 2020 vytvoril pracovné miesto „vedúca oddelenia ľudských zdrojov a mzdovej účtárne“, predpokladom obsadenia ktorého bolo VŠ vzdelanie II. stupňa, ale náplň práce bola rovnaká ako jej pracovná náplň. V čase vytvorenia novej pozície mala vysokoškolské vzdelanie I. stupňa. Na novovytvorené pracovné miesto bola prijatá F. Q., ktorá tak ako

ona nespĺňala požiadavku VŠ vzdelania II. stupňa, do práce nastúpila 01. 02. 2020, sedí v rovnakej kancelárii s bývalou kolegyňou p. V. Z. a vykonáva rovnakú prácu, akú vykonávali iba ony dve z celého úradu a navzájom sa zastupovali.

3. Bývalá kolegyňa Z. je od februára 2020 dlhodobo práceneschopná, čo znamená, že nová zamestnankyňa vykonáva reálne prácu, ktorú vykonávala žalobkyňa, čím žalovaný podľa žalobkyne porušil § 61 ods. 3 ZP. V organizačnej štruktúre (zmenil) názov odboru, oddelenia a rozdelil referáty, ale agenda ostáva rovnaká. Dokonca aj v inzeráte bolo uvedené „komplexné spracovávanie personálnej agendy zamestnancov“ a v jej náplni je taktiež uvedené „vypracovávanie podkladov, spracovávanie a vedenie personálnej agendy zamestnancov a vedenie personálnej agendy súvisiacej so vznikom, zmenou a skončením pracovného pomeru.“

II.

4. Okresný súd Ružomberok (ďalej aj ako „súd prvej inštancie“) čiastkovým rozsudkom zo 14. januára 2022 č. k. 9CPr/17/2020-376 určil, že výpoveď z 22. novembra 2019, ktorá bola daná žalovaným ako zamestnávateľom žalobkyňi ako zamestnankyni, je neplatná a v časti o určenie, že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobkyňou naďalej trvá, žalobu zamietol. Z výroku rozhodnutia ďalej vyplýva, že o ďalšom nároku a o trovách konania súd prvej inštancie rozhodne v konečnom rozsudku, ktorým bude rozhodnuté o všetkých zvyšných uplatnených procesných nárokoch.

5. Pri skúmaní otázky včasnosti podania žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou na súd (ods. 16. rozsudku) mal v konaní preukázané, že žalovaný podal dňa 27. 11. 2019 na poštovú prepravu zásielku obsahujúcu výpoveď z pracovného pomeru, adresovanú do vlastných rúk s opakovaným doručením. Táto zásielka bola neúspešne doručovaná dňa 28. 11. 2019 a opakovane dňa 29. 11. 2019. Následne bola dňa 29. 11. 2019 predmetná zásielka uložená na pošte a dňa 27. 12. 2019 bola vrátená žalovanému ako neprevzatá v odbernej lehote. Na základe fikcie prezumovanej § 38 ods. 4 Zákonníka práce bola žalovanej doručená výpoveď dňa 27. 12. 2019, a teda výpovedná doba, ktorá bola v danom prípade dvojmesačná, začala plynúť dňom 01. 01. 2020 a mala uplynúť dňom 29. 02. 2020. Keďže však vzhľadom na ustanovenie § 1 písm. a) zákona č. 62/2020 Z. z. o niektorých mimoriadnych opatreniach v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby Covid-19 v justícii, ktorý nadobudol účinnosť dňom 27. 03. 2020, od 27. 03. 2020 až do 30. 04. 2020 lehoty na uplatnenie práva na súde neplynuli, mal za zrejmé, že lehota na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru by uplynula až 05. 06. 2020 (pri počítaní tejto lehoty vzhľadom na to, že sa jedná o lehotu počítanú v mesiacoch, postupoval tak, že do plynutia tejto lehoty započítal dobu jedného mesiaca a v presahujúcej časti mesiaca započítaval jednotlivé dni; z uvedeného dôvodu sa lehota na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru predĺžila o mesiac máj a 5 dní mesiaca jún, ktoré zodpovedajú piatim dňom neplynutia lehoty v mesiaci marec). Žalobu, doručenú súdu dňa 29. 05. 2020, preto považoval za podanú včas.

6. Mal tiež preukázané (odsek 19., č. I. 383 spisu), že dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo 17. 09. 2018 došlo k zmene pracovnej zmluvy ohľadne druhu práce, keď druhom práce, ktorý mala žalobkyňa vykonávať, bol odborný referent špecialista odboru vnútorných vecí, v oddelení organizačnom, referáte ľudských zdrojov a mzdovej účtárne (podľa Organizačného poriadku MsÚ z 11. 05. 2018, ktorý nadobudol účinnosť 15. 05. 2018 a bol zrušený s účinnosťou od 01. 01. 2020 Organizačným poriadkom MsÚ zo 14. 11. 2019, ktorým bol vytvorený nový Odbor vnútornej organizácie a správy MsÚ, organizačne členený na Oddelenie ľudských zdrojov a mzdovej účtárne, Oddelenie organizačné a Oddelenie vnútornej správy. Oddelenie ľudských zdrojov a mzdovej účtárne sa členilo na referát ľudských zdrojov a referát mzdovej účtárne.

7. Rozhodnutím o zrušení pracovných miest (č. I. 198) zo 14. 11. 2019 primátor Mesta Žilina s účinnosťou k 31. 12. 2019 zrušil, okrem iných, aj pracovné miesto žalobkyne, čím sa žalobkyňa stala nadbytočnou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

8. Rozhodnutím zo 14. 11. 2019 primátor súčasne pre Oddelenie ľudských zdrojov a mzdovej učtárne určil 9 pracovných miest. Z výpovede svedkyne F. Q. mal súd prvej inštancie preukázané, že na uvedenom oddelení pracovala ona ako vedúca oddelenia, dve účtovníčky zabezpečujúce chod Mesta Žilina, päť účtovníčok mzdovej agendy organizácií, ktorých zriaďovateľom bolo Mesto a jeden referent v oblasti personalistiky.

9. Z výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z 22. 11. 2019, doručenej dňa 27. 12. 2019 mal súd prvej inštancie preukázané, že na základe rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách zo 14. 11. 2019, v nadväznosti na Organizačný poriadok Mestského úradu v Žiline (ďalej aj „MsÚ“) platný od 14. 11. 2019 a účinný od 01. 01. 2020, došlo k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne (t. j. odborný referent - špecialista odboru vnútorných vecí), čím sa stala žalobkyňa pre žalovaného nadbytočnou.

10. Svedkyňa J. Q. uviedla, že jej pracovnou náplňou ako vedúcej oddelenia ľudských zdrojov a mzdovej učtárne bolo koordinovanie a riadenie ľudí na predmetnom oddelení. Vykonávala aj činnosti, ktoré sú uvedené v pracovnej náplni žalobkyne, avšak nie úplne všetky činnosti a tieto činnosti nevykonávala ako vedúca oddelenia, ale v rámci zastupovania pani Z. (referentky v oblasti personalistiky), ktorá bola dlhodobo práceneschopná. Pokiaľ ide o oddelenie ľudských zdrojov a mzdovej učtárne, ona bola vedúcou tohto oddelenia, na tomto oddelení pracoval jeden referent v rámci personálneho zaradenia, ktorý vykonával v podstate personalistiku žalovaného, ďalej na tomto oddelení boli pridelené dve mzdové účtovníčky, ktoré riešili mzdové otázky žalovaného vrátane poslancov mestského zastupiteľstva, primátora a potom ďalších 5 mzdových účtovníčok, ktoré sa zaoberali mzdovou politikou pre rozpočtové a príspevkové organizácie žalovaného.

11. Z listiny označenej ako ponuka voľného pracovného miesta z 15. 11. 2019, ktorej prílohu tvorí ponuka voľného pracovného miesta podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že ku dňu 14. 11. 2019 žalovaný ako zamestnávateľ žalobkyne evidoval voľné pracovné miesta: pomocný kuchár/kuchárka, opatrovateľská služba - opatrovateľ/opatrovateľka dve voľné miesta a od 01. 01. 2020 mali byť vytvorené voľné pracovné pozície vedúci oddelenia IT, odbor vnútornej organizácie a správy MsÚ, vedúci oddelenia ľudských zdrojov, odbor vnútornej organizácie a správy MsÚ, strategický nákupca, odbor právny a verejného obstarávania, zamestnanec kontroľingu ekonomiky mesta, odbor ekonomický, referent sociálno-právnej ochrany a sociálneho poradenstva, odbor sociálny a bytový, referent opatrovateľskej služby a posudkovej činnosti, odbor sociálny a bytový a zamestnanec referátu výroby a servisu - výkon remeselných činností. V predmetnej ponuke voľných pracovných miest, predloženej žalobkyňi je uvedené, že v prípade, ak spĺňa požiadavky a má záujem o voľné pracovné miesto, má predložiť potrebné doklady. Z výpovede žalobkyne vyplynulo, že na tieto pracovné ponuky nereflektovala, nakoľko nespĺňala požiadavky uvedené v ponuke voľného pracovného miesta, ktorá jej bola predložená a požiadala žalovaného o poskytnutie inej práce, na ktorú by spĺňala predpoklady.

12. Z oznámenia o voľnom pracovnom mieste vedúci/vedúca oddelenia ľudských zdrojov a mzdovej učtárne, odbor vnútornej organizácie a správy MsÚ s predpokladaným nástupom 01. 01. 2020 vyplynulo, že základnými požiadavkami na výkon predmetnej funkcie bolo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, prax v oblasti riadenia ľudských zdrojov minimálne 5 rokov, v riadiacich pozíciách minimálne dva roky, prax vo verejnej alebo štátnej správe vítaná, prehľad a znalosť v pracovno-právnej a daňovo-odvodovej legislatívy, prehľad a znalosť aktuálnych postupov výberov zamestnancov, precíznosť, analytické myslenie, flexibilita, kreativita, lojalita, komunikatívnosť, zodpovednosť a bezúhonnosť. Je v ňom uvedená aj stručná charakteristika: riadenie oddelenia (8 zamestnancov) zastrešujúceho agendu ľudských zdrojov a mzdového účtovníctva zamestnancov mesta, kompletne spracovávanie personálnej agendy zamestnancov a vykonávanie úkonov vo vzťahu k ostatnými inštitúciami (sociálna poisťovňa, zdravotné poisťovne ...), zabezpečovanie výberu zamestnancov v súlade s aktuálnymi trendmi a ich vzdelávanie, zabezpečovanie nastavenia systému odmeňovania a hodnotenia zamestnancov a systému zamestnaneckých benefitov, sledovanie aktuálnych zmien v legislatíve a ich implementácia v podmienkach mestského úradu a spracovávanie podkladov a výstupov v rámci kompetencie pre potreby mestského úradu a mesta.

13. Súd prvej inštalácie mal preukázať (ods. 20., č. 1. 384), že ponúkané voľné pracovné miesta neboli miestami, ktoré by sa mali obsadzovať na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Podľa súdu prvej inštalácie zamestnávateľovi vo všeobecnosti nič nebráni, aby sa rozhodol, že určité pracovné miesta bude obsadzovať na základe výberového konania. Toto oprávnenie však vo svojom dôsledku nemôže viesť k tomu, aby neplnil svoju ponukovú povinnosť. Zamestnávateľ nie je okrem vyššie uvedeného prípadu oprávnený „vyradiť“ z ponuky voľných pracovných miest také voľné pracovné miesta, o ktorých sa domnieva (resp. interným predpisom stanovil), že ich bude obsadzovať na základe výberového pohovoru. Týmto by zákonom neprípustným spôsobom zužoval rozsah ponukovej povinnosti. V nadväznosti na uvedené upriamil pozornosť na tú skutočnosť, že požiadavky na obsadenie ponúknutých voľných pracovných pozícií nevyplyvali ani zo všeobecne záväzného právneho predpisu tak, ako to prezumuje § 3 ods. 1 písm. c) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, ale boli stanovené priamo žalovaným.

14. Ponuková povinnosť je svojím charakterom povinnosťou zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevezení na inú prácu. Táto ponuka však nemôže byť viazaná, resp. podmienená ďalšími požiadavkami stanovenými zamestnávateľom, nakoľko zamestnávateľ je pri výpovednom dôvode prezumovanom v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce povinný skúmať, či má alebo nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a po vyhodnotení splnenia tejto podmienky v prípade, ak má pre zamestnanca vhodnú prácu, túto vhodnú prácu zamestnancovi ponúknuť. Iba v prípade, ak zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, prípadne sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu, môže zamestnancovi dať výpoveď podľa uvedeného ustanovenia. Uvedenú podmienku však žalovaný nespĺnil, keď na jednej strane ponúkol voľné pracovné miesta žalobkyni, na druhej strane však túto ponuku viazal na splnenie ďalších ním samostatne stanovených podmienok. V tejto súvislosti súd prvej inštalácie upriamil pozornosť na ponúknutú, od 01. 01. 2020 voľnú pracovnú pozíciu „vedúci oddelenia ľudských zdrojov, odbor vnútornej organizácie a správy MsÚ“ (jedná sa o pracovné miesto, ktoré bolo žalovaným vytvorené na základe nového, t. j. toho istého Organizačného poriadku, ktorým bolo súčasne zrušené pracovné miesto žalobkyne), na ktorú bola následne prijatá na základe výsledku výberového pohovoru F. Q.. Toto miesto žalovaný síce ponúkol žalobkyni, avšak na druhej strane túto ponuku limitoval splnením stanovených požiadaviek.

15. Žalovaný v konaní nijakým spôsobom nezdôvodnil, z akých dôvodov žalobkyňa nebola osobou vhodnou na výkon tejto práce (uvedené nebolo odstránené ani výpoveďou svedka K., ktorý predloženie ponuky voľných pracovných miest žalobkyni odôvodnil určitým „zabezpečením“ sa žalovaného pri splnení ponukovej povinnosti vzhľadom k nejednoznačnej rozhodovacej činnosti súdov), a to ani po absolvovaní predchádzajúcej prípravy na výkon tejto pozície, keď ani samotná F. (prijatá na toto miesto po výberovom pohovore na základe následného oznámenia o voľnom pracovnom mieste) nespĺňala všetky žalovaným požadované predpoklady na obsadenie miesta, nedosiahla II. stupeň vysokoškolského vzdelania.

16. Súd prvej inštalácie poukázal aj na skutočnosť, že účinnosť nového Organizačného poriadku žalovaného, ktorý bol aj dôvodom na výpoveď danú žalobkyni, mala nastať až od 01. 01. 2020 (novoprijatá vedúca oddelenia nastúpila do práce až od 01. 02. 2020), pričom žalovaný (ktorého ohľadne preukázania tejto skutočnosti v konaní zaťažovalo dôkazné bremeno) nijakým spôsobom nepreukázal a v konaní ani nevysvetlil, či uvedené pracovné miesto mohla obsadiť žalobkyňa po predchádzajúcej príprave, priestor na ktorú z hľadiska časového v danom prípade existoval (žalobkyňa u žalovaného už predtým funkčne napredovala).

17. Podľa súdu prvej inštalácie porovnávanie predpokladov, ktorými disponovala F. s predpokladmi žalobkyne nie je relevantné, pretože kritériá, kladené na zamestnanca pri splnení ponukovej povinnosti zamestnávateľa nevychádzajú z kvalitatívneho porovnania uchádzača a existujúceho zamestnanca. Navyše si žalovaný sám protirečí, keď na jednej strane argumentuje tým, že si ponukovú povinnosť

splnil, na druhej strane však dodáva, že sa jednalo o ponukovú povinnosť viazanú na splnenie ďalších požiadaviek (ktoré žalobkyňu objektívne vylúčili z možnosti prijať ponúknuté miesto) a súčasne poukazuje na to, že uvedenú ponukovú povinnosť učinil iba z dôvodu nejednoznačnosti rozhodovacej činnosti všeobecných súdov ohľadne splnenia ponukovej povinnosti. Ani zodpovedný zamestnanec žalovaného Y., ktorý bol prítomný pri realizovaní predmetnej ponuky, sa nevedel jednoznačne vyjadriť k tomu, aký postup by žalovaný zvolil, keby žalobkyňa prijala niektorú z ponúknutých pozícií a ak by súčasne oznámila, že nespĺňa požiadavky vyžadované žalovaným na obsadenie tohto miesta, keď uviedol, že by sa to hodnotilo vzhľadom na doklady, ktoré by žalobkyňa predložila, a ak by predpoklady nespĺnila, žalovaný by nepristúpil k ponuke o zmene pracovnej zmluvy.

18. Ponuková povinnosť je primárnou povinnosťou zamestnávateľa, ktorej sa zamestnávateľ nemôže zbaviť tým, že si vopred stanoví podmienky o ktorých vie, že ich zamestnanec formálne nespĺňa, a tým dopredu odradí zamestnanca od prijatia ponuky. Z uvedených dôvodov súd prvej inštancie dospel k záveru, že zo strany žalovaného nedošlo k riadnemu splneniu ponukovej povinnosti tak, ako ju prezumuje ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce, keďže ponuka vhodnej práce je návrhom zamestnávateľa na zmenu pracovnej zmluvy ohľadne druhu práce, a tento návrh nemožno viazať na splnenie ďalších podmienok s výnimkou podmienky prezumovanej samotným ustanovením § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, t. j. podmienky podrobiť sa predchádzajúcej príprave na túto inú prácu, keď súčasne žalovaný neunesol dôkazné bremeno ohľadne (pri vyššie deklarovanom skutkovom stave) skutočnosti, či niektoré z voľných pracovných miest, ktorými v rozhodnom čase disponoval, nebolo vhodným pracovným miestom pre žalobkyňu ani po predchádzajúcej príprave.

19. Pokiaľ žalovaný vo svojich podaniach a prednesoch poukazoval na rozdielnosť pracovnej pozície žalobkyne a pracovnej pozície vedúcej oddelenia ľudských zdrojov a mzdovej učtárne, súd prvej inštancie poukázal (ods. 21.) na to, že žalovaným popisované rozlišovanie by malo relevanciu pre posúdenie otázky „znovuvytvorenia“ pracovnej pozície žalobkyne, nie však otázky pracovnej pozície, na ktorú sa vzťahuje ponuková povinnosť, v tomto smere skutkové tvrdenia žalovaného úplne absentovali. Z uvedeného dôvodu sa súd ďalej nezaoberal otázkou totožnosti pracovnej náplne žalobkyne a F., príp. otázkou, či sa ich pracovná náplň prelínala iba z dôvodu potreby zabezpečenia zastupovania referentov podriadených F. z jej strany počas ich neprítomnosti.

III.

20. Proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie podal odvolanie žalovaný, v ktorom žiadal, aby odvolací súd rozsudku okresného súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Namietol:

a) jeho prekvapivosť, keďže súd prvej inštancie sa vôbec nezaoberal totožnosťou pracovných pozícií žalobkyne a F.;

b) že rozsudok súdu prvej inštancie vychádza z nesprávnych skutkových zistení, lebo

- žalobkyňa nespĺnenie ponukovej povinnosti žalovaným nikdy nespochybňovala

- že v prípade pozície vedúcej oddelenia ľudských zdrojov išlo o pracovné miesto na dobu určitú

- ponúkaná pozícia vedúcej oddelenia ľudských zdrojov bola s požiadavkou VŠ vzdelania II. stupňa, od ktorej požiadavky ustúpil po výberovom pohovore z dôvodu, že nemal vhodnú kandidátku s VŠ vzdelaním II. stupňa, a preto následne „podliezol“ stanovené požiadavky, lebo primárnou pre neho bola požiadavka znalosti spracovania miezd, čo vyplynulo z výpovede S.

- že iba z opatrnosti ponúkol žalobkyňi všetky voľné pracovné pozície, teda aj tie, ktoré nepovažoval za vhodné, keď si nemohol byť istý, či žalobkyňa nedosiahla požadované vzdelanie, ako aj tie, ktoré mali vzniknúť na základe organizačnej zmeny - táto ponuka nemôže byť posudzovaná v jeho neprospech; žalobkyňa na ponuku nereagovala. V zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo/261/2007 podľa ustálenej judikatúry zamestnávateľ má povinnosť ponúknuť zamestnancovi akékoľvek voľné pracovné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Rozhodnutie o tom, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu preňho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť

odpadá.

- že F. mala na rozdiel od žalobkyne prax aj v oblasti spracovávaní miezd, ktorú činnosť by žalobkyňa ani po zaučení nezvládla - v období od 1. januára 2020 do 29. februára 2020 nebol dostatočný priestor na prípravu žalobkyne na pozíciu vedúcej oddelenia;

c) nesprávne právne posúdenie vo vzťahu k ustanoveniu § 63 ods. 2 Zákonníka práce, keď súd konštatoval, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno tvrdenia ani nepreukázal, a v konaní nevysvetlil, či uvedené pracovné miesto mohla žalobkyňa obsadiť po predchádzajúcej príprave vzhľadom na to, že u žalovaného predtým funkčne napredovala - také skutkové tvrdenia žalobkyňa v konaní neuskutočnila. Hoci súd má v individuálnom pracovnoprávnom spore možnosť vykonať aj dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, túto možnosť v zmysle § 319 CSP nemožno interpretovať tak, že súd môže za zamestnanca vytvárať aj skutkové tvrdenia a navyiac ich prvýkrát formulovať až v odôvodnení rozsudku vo veci samej, resp. také nevznesené tvrdenie považovať za spornú skutočnosť, ku ktorej mal žalovaný navrhnúť dokazovanie;

d) napokon je nesprávnym interpretovaním § 63 ods. 2 písm. b) CSP, že výpoveď by mohla byť platná iba vtedy, ak by žalovaný ponúkol žalobkyňu predchádzajúcu prípravu na inú prácu. Ponuková povinnosť sa vzťahuje na voľné pracovné miesta. Pokiaľ vo svojej podstate pracovné miesto nie je voľné, neexistuje povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť prípravu zamestnanca. Pokiaľ ide o konkrétnu pozíciu, na ktorú nastúpila F., toto miesto nebolo voľným pracovným miestom a žalovaný ani nemohol zabezpečiť prípravu žalobkyne, keď hoci to nebolo predmetom dokazovania, žalobkyňa sa personalistike nevenovala ani jeden rok a mzdovému účtovníctvu vôbec, teda je vylúčené, aby mohla metodicky usmerňovať svojich podriadených;

e) žalobkyňa nikdy nenamietala, že by jej pracovné miesto nebolo ponúknuté, ani že by ju žalovaný odmietol na dané miesto zaškoliť, resp. zaškolenia sa nikdy nedožadovala. Od podania žaloby je argumentácia žalobkyne nemenná a žalobkyňa cíti krivdu zo strany žalovaného v tom, že podľa jej názoru „naoko“ vytvoril nové pracovné miesto pod iným názvom, aby jej mohol dať výpoveď. Uvedenú argumentáciu žalovaný niekoľkokrát v priebehu konania vyvrátil. Právny zástupca žalobkyne až na v poradí treťom (a poslednom) pojednávaní oprel svoju záverečnú reč o totožnosť pracovnej pozície p. Q. s pozíciou žalobkyne (na čom bola postavená aj žaloba) a pridružené (č. l. 372) spomenul aj nepreukázanie ponukovej povinnosti, na ktorú skutočnosť bol upozornený zo strany súdu.

IV.

21. Krajský súd v Žiline (ďalej aj ako „odvolací súd“) rozsudkom z 28. februára 2023 č. k. 11CoPr/2/2022-445 rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým určil, že výpoveď z 22. novembra 2019, ktorá bola daná žalovaným ako zamestnávateľom žalobkyňu ako zamestnankyni je neplatná a vo výroku, ktorým rozhodol o tom, že o ďalšom nároku a o trovách konania rozhodne v konečnom rozsudku, ktorým bude rozhodnuté o všetkých zvyšných uplatnených procesných nárokoch, potvrdil. Výrok súdu prvej inštancie, ktorým zamietol žalobu v časti o určenie, že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobkyňou naďalej trvá zostal nedotknutý.

22. Odvolací súd sa v plnom rozsahu stotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie, ktorý podľa neho v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti rozhodné pre posúdenie danej veci, vecne správne rozhodol a svoje rozhodnutie odôvodnil v súlade s ustanovením § 220 ods. 2 CSP, preto sa odvolací súd obmedzil iba na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia (§ 387 CSP). Nestotožnil sa s námietkou žalovaného týkajúcou sa prekvapivosti súdneho rozhodnutia a ohľadom namietaného nedostatku námietky žalobkyne ohľadom zaškolenia na pozíciu vedúcej oddelenia konštatoval, že súd prvej inštancie vykonal na pojednávaní dňa 16. 06. 2021 rozsiahle predbežné právne posúdenie danej veci, a to najmä čo do splnenia ponukovej povinnosti, čo je zrejmé zo zápisnice z pojednávania zo 16. júna 2021 (č. l. 230 - 231 spisu). V súvislosti s namietaným porušením práva na spravodlivý proces odvolací súd upriamil pozornosť na skutočnosť, že do práva na spravodlivý proces nepatrí právo strany, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi navrhovaním a hodnotením dôkazov, ani právo na to, aby bola strana pred všeobecným súdom úspešná, teda aby súd rozhodol v súlade s jej požiadavkami.

23. Podľa odvolacieho súdu sa súd prvej inštancie náležite vysporiadal s otázkou prekročenia zákonom predpokladanej ingerencie súdu prvej inštancie, keď uviedol, že konanie v prejednávanej veci je individuálnym pracovnoprávnym sporom a skutočnosti ohľadne splnenia ponukovej povinnosti súd prvej inštancie neobjasňoval na základe jemu prináležiacej dôkaznej iniciatívy, ale išlo o skutočnosti, vyplývajúce z listinných dôkazov predložených v konaní obidvoma stranami sporu, s ktorými sa súd oboznámil v rámci vykonaného dokazovania, a následne ich vyhodnotil. Podľa odvolacieho súdu sa teda nejednalo o svojvoľné nachádzanie a objasňovanie v spore nesporných skutočností, ale o posúdenie stranami predložených dôkazov, z ktorých vyvodil stranám prezentované závery, preto zo strany súdu prvej inštancie nedošlo k neprípustnému dotváraniu skutkových tvrdení.

24. Odvolací súd vyhodnotil ako nedôvodnú i námietku žalovaného týkajúcu sa nesprávnych skutkových zistení ohľadne posudzovania otázky nesplnenia ponukovej povinnosti na strane žalovaného, keďže súd prvej inštancie sa v ods. 19. až 21. odôvodnenia rozsudku náležite vysporiadal so všetkými skutkovými zisteniami, s ktorých vyhodnotením sa odvolací súd stotožnil a na ktoré odkázal. Odvolací súd nezistil také skutočnosti, z ktorých by bolo možné vyvodiť, že ich súd prvej inštancie vyhodnotil nesprávne.

25. Ako nedôvodnú vyhodnotil odvolací súd tiež námietku žalovaného týkajúcu sa skutočnosti, že súd prvej inštancie nesprávne interpretoval § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, keď aj podľa odvolacieho súdu žalovaný neunesol dôkazné bremeno ohľadne skutočnosti, či niektoré z voľných pracovných miest, ktorými v rozhodnom čase disponoval, nebolo vhodným pracovným miestom pre žalobkyňu ani po predchádzajúcej príprave.

26. Rovnako námietku žalovaného, týkajúcu sa nedostatočného odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie vyhodnotil odvolací súd ako nedôvodnú, keďže súd prvej inštancie dôsledne vyhodnotil skutkový stav, z ktorého vychádzal, primeraným spôsobom opísal výsledky vykonaného dokazovania, citoval právne predpisy, ktoré na prejednávany prípad aplikoval a z nich vyvodil správne právne závery.

27. K poukazu žalovaného na rozhodnutie vyššej súdnej autority odvolací súd zdôraznil, že toto rozhodnutie dostatočne neaplikuje na konkrétne skutočnosti, ktoré by mali vyjsť v konaní najavo, a ktoré by mali narušovať uplatňovanie princípu právnej istoty a okrem toho by odvolací súd dané rozhodnutie mohol vziať do úvahy len v tom prípade, keby žalovaný aj dostatočne konkretizoval porušenia súdu prvej inštancie, ktoré odôvodňujú jeho použitie.

28. Ďalšie argumenty žalovaného v odvolacom konaní považoval odvolací súd pre rozhodnutie vo veci za nepodstatné.
V.

29. Proti výroku I. rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj ako „dovolateľ“) dovolanie, z dôvodov podľa § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP.

30. Porušenie práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP vzhliadol v tom, že odvolací súd svoj rozsudok nedostatočne odôvodnil a pri rozhodovaní opomenul, či ignoroval ťažiskové dôkazy relevantné z pohľadu meritórneho rozhodnutia. Z uvedených dôvodov považoval dovolateľ rozhodnutie za arbitrárne, a to aj vzhľadom na súdnu judikatúru, rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1ObdoV/10/2012 (Zo súdnej praxe č. 3/2014), sp. zn. 4Cdo/171/2005 z 27. apríla 2006, sp. zn. 4Cdo/25/2007 z 30. septembra 2008 a R 36/2015.

31. Namietol, že odvolací súd sa formálnym spôsobom stotožnil s rozhodnutím prvoinštančného súdu a vo všeobecnej rovine konštatoval, že námietky dovolateľa sú nedôvodné, pričom v ods. 9. napadnutého rozhodnutia odkázal dovolateľa na rozsiahle právne posúdenie súdu prvej inštancie učinené na pojednávaní dňa 16. júna 2021, z ktorého záveru mal vychádzať súd pri posudzovaní právnej veci v predmetnom spore, najmä, čo sa týka splnenia ponukovej povinnosti. Z predbežného právneho posúdenia súdu prvej inštancie vyplynulo, že súd prvej inštancie rozsiahlo rozoberal ponukové

povinnosť zamestnávateľa, avšak ide o teoretické usmernenie, ktoré je podľa názoru dovolateľa komentárom k § 63 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a nedal dovolateľovi žiadne konkrétne informácie k prejednávaniu sporu. V ods. 21. rozsudku súd prvej inštancie napokon k posudzovaniu otázky totožnosti pracovnej pozície žalobkyne s pozíciou F. Q., ktorú považoval v rámci predbežného právneho posúdenia za rozhodnú pre rozhodnutie vo veci samej, uviedol, že žalovaným popisované rozlišovanie by malo relevanciu pre posúdenie otázky „znovuvytvorenia“ pracovnej pozície žalobkyne, nie však otázky pracovnej pozície, na ktorú sa vzťahuje ponuková povinnosť; v tomto smere skutkové tvrdenia žalovaného úplne absentovali, preto sa súd ďalej nezaoberal otázkou totožnosti pracovnej náplne žalobkyne a F. Q.. K uvedenému dovolateľ poukázal na to, že dokazovanie bolo tak zo strany žalobkyne ako aj žalovaného smerované práve k preukázaniu rozdielnosti pracovných pozícií. Podľa dovolateľa boli dôvody rozsudku súdu prvej inštancie prekvapivými aj pre žalobkyňu.

32. Pokiaľ teda odvolací súd tvrdil, že z rozsiahleho predbežného právneho posúdenia veci vyplynulo, že súd prvej inštancie žalobe žalobkyne vyhovel pre záver o nesplnení ponukovej povinnosti, a preto rozhodnutie nemohlo byť prekvapivé, tento záver z predbežného právneho posúdenia veci vôbec nevyplýval, nebol ani predmetom dokazovania v priebehu konania, taký dôvod nebol vymedzený v žalobe a napokon otázka potenciálnej prípravy žalobkyne v konaní nebola otvorená vôbec, hoci súd prvej inštancie uzavrel, že žalobca nepreukázal, že nedisponuje voľným vhodným pracovným miestom pre žalobkyňu po predchádzajúcej príprave. Žalobkyňa samotná napokon o mieste, ktoré bolo podstatou sporu, ani neprejavila záujem, netvrdila, že bolo voľným, netvrdila, že by bola spôsobilá ho vykonávať po predchádzajúcej príprave a obmedzila sa iba na tvrdenie, že je to miesto totožné s tým, ktoré u žalovaného vykonávala pred obdržaním výpovede z pracovného pomeru. Podľa dovolateľa mu odvolací súd nedal odpoveď ani na jedinú nastolenú otázku a ani na jeden v odvolaní vymedzený odvolací dôvod a v jeho rozhodnutí absenteje dostatočné odôvodnenie, dovolateľ ho považuje za nepreskúmateľné, čím došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

33. Vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP dovolateľ definoval právne otázky, pri ktorých sa mal odvolací súd odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu nasledujúco:

33.1. - či pracovné miesto na dobu určitú je voľným pracovným miestom, ktoré má byť ponúknuté zamestnancovi, v rámci ponukovej povinnosti zamestnávateľa, ak bol zamestnanec zamestnaný na dobu neurčitú.

Pracovná pozícia, ktorú podľa názoru súdov nižšej inštancie mohla žalobkyňa obsadiť po predchádzajúcej príprave a bola teda voľným pracovným miestom, ktoré malo byť žalobkyni bezpodmienečne ponúknuté, bola pracovným miestom na dobu určitú. Pracovný pomer žalobkyne bol v zmysle dohody o zmene pracovnej zmluvy z 18. januára 2018 dojednaný na dobu neurčitú. Za rozhodnutia, od ktorých sa súdy nižšej inštancie mali odkloniť označil dovolateľ rozhodnutia dovolacieho súdu z 30. júna 2022 sp. zn. 9Cdo/188/2020 a z 23. apríla 2018 sp. zn. 4Cdo/161/2017. Podľa dovolateľa vzhľadom na to, že žalobkyňa mala s dovolateľom uzatvorený pracovný pomer na dobu neurčitú, pracovné miesto vedúcej oddelenia ľudských zdrojov na dobu určitú nebolo možné považovať za voľné pracovné miesto, pretože by odhliadnuc od ostatných skutočností viedlo k zhoršeniu postavenia žalobkyne v rámci jej pracovnoprávneho vzťahu s dovolateľom. Pri takto dojednanom pracovnom pomere by tento žalobkyni zanikol uplynutím času a nevznikol by jej nárok na odstúpné. Ponúkané pracovné miesto musí byť voľné a vhodné z hľadiska kvality pracovného miesta a to aj tak, aby zostali zachované podmienky pôvodne dojednaného pracovného pomeru a zachovania sociálneho a ekonomického postavenia zamestnanca. V konaní pritom nebolo sporné, že pracovné miesto, ktoré označila žalobkyňa ako pracovné miesto s totožnou pracovnou náplňou - bolo miesto obsadzované na základe výberového pohovoru na dobu určitú. F. Q., ktorá nastúpila na pracovné miesto vedúcej oddelenia ľudských zdrojov uzatvorila s dovolateľom pracovný pomer na dobu určitú do 31. júla 2020, kedy jej pracovný pomer skončil. Odvolací súd sa podľa dovolateľa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, ak dospel k záveru, že voľným pracovným miestom pre zamestnanca s pracovným pomerom na dobu neurčitú je pracovné miesto na dobu určitú. Odvolací súd tak nesprávne právne posúdil vec, ktorú mal správne právne posúdiť tak, že pracovné miesto na dobu určitú nie je

voľným pracovným miestom, na ktoré sa vzťahuje ponuková povinnosť zamestnávateľa.

33.2. - či zamestnanec (žalobkyňa) môže uniesť dôkazné bremeno v pracovnoprávnom spore o neplatnosť výpovede, keď sám neoznačí voľné pracovné miesto, ktoré mu malo byť ponúknuté.

V súvislosti s danou otázkou dovolateľ poukázal na rozhodnutia dovolacieho súdu z 30. septembra 2013 sp. zn. 6Cdo/138/2012 a z 30. júna 2022 sp. zn. 9Cdo/188/2020. Žalobkyni ponúkol úplne všetky pracovné miesta, ktoré mal k dispozícii a to aj tie, ktoré pre ňu neboli vhodné, teda v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce neboli voľné. Učinil tak z dôvodu, že si bol vedomý toho, že nemusí mať vedomosť o tom, či si počas trvania pracovného pomeru žalobkyňa nedoplnila vysokoškolské vzdelanie, či prípadne nemá aj iné vzdelanie. Dovolateľ sa v priebehu konania vyjadril, že iné pracovné miesta nemá. Žalobkyňa v priebehu konania ani jediný raz neoznačila pracovné miesto vedúcej oddelenia ľudských zdrojov, odbor vnútornej organizácie a správy MsÚ za voľné pracovné miesto, ani ako voľné pracovné miesto, ktoré mohla obsadiť po predchádzajúcej príprave. Navyše, na ponuku tohto miesta ani nereagovala.

V zmysle ustálenej rozhodovacej činnosti dovolacieho súdu je na zamestnancovi označiť, ktoré pracovné miesto je voľné. Až následne zaťažuje dôkazné bremeno zamestnávateľa, aby preukázal, že o voľné pracovné miesto sa nejedná. Odvolací súd sa záverom o tom, že napriek tomu, že žalobkyňa pracovné miesto vedúcej oddelenia ľudských zdrojov neoznačila ako voľné pracovné miesto, ktoré mohla obsadiť po predchádzajúcej príprave, bolo na dovolateľovi preukázať, či toto miesto bolo voľným alebo nie, odklonil od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Na uvedenom nič nemení, že ho sám dovolateľ označil ako voľné pracovné miesto a to výlučne z opatrnosti, pretože si nemohol byť istý, či si žalobkyňa nedoplnila vzdelanie. Napokon aj sama žalobkyňa miesto vedúcej oddelenia ľudských zdrojov nepovažovala za voľné, keď v nesúhlase s výpoveďou z 25. mája 2020 uviedla, že žalovaného žiada, aby jej ponúkol pracovné miesto, na ktoré spĺňa predpoklady. Žalobkyňa však ani toto iné miesto, ktoré žiadala v nesúhlase s výpoveďou v priebehu konania neoznačila.

Odvolací súd tak nesprávne právne posúdil vec, ak dospel k záveru, že dovolateľ bol povinný preukázať, že miesto vedúcej oddelenia ľudských zdrojov bolo voľným a pre žalobkyňu vhodným pracovným miestom, ktoré mohla obsadiť po predchádzajúcej príprave, hoci ho ona sama ako voľné pracovné miesto neoznačila. Odvolací súd mal správne právne posúdiť vec tak, že žalobkyňa v otázke označenia voľného pracovného miesta nespĺnila ani bremeno tvrdenia.

33.3. - či sa považuje ponuková povinnosť zamestnávateľa za splnenú oznámením vo vyhlásení výberového pohovoru na svojej webovej stránke.

V danej súvislosti poukázal na závery rozhodnutia dovolacieho súdu z 30. júna 2022 sp. zn. 9Cdo/188/2020. Dovolateľ v konaní preukázal, že všetky pracovné miesta, ktoré obsadzoval, zverejňoval na svojej verejne prístupnej webovej stránke. Žalobkyňa tieto tvrdenia a dôkazy nesporela. Žalobkyňa bola oprávnená sa o ktorékoľvek z týchto miest uchádzať. Z rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vyplýva, že zverejnenie obsadzovaných pracovných miest na webovej stránke sa považuje za splnenie ponukovej povinnosti. Napriek tomu, že žalobkyňa neoznačila konkrétne voľné pracovné miesto, t. j. neuniesla ani bremeno tvrdenia, platí, že dovolateľ si ponukovú povinnosť splnil. Odvolací súd sa záverom o tom, že si dovolateľ nespĺnil ponukovú povinnosť napriek tomu, že na svojej stránke zverejnil všetky obsadzované pracovné miesta, odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Odvolací súd tak nesprávne právne posúdil vec, ak dospel k záveru, že dovolateľ napriek zverejneniu ponuky pracovných miest na svojej stránke, si voči žalobkyni nespĺnil ponukovú povinnosť. Odvolací súd mal správne právne posúdiť vec tak, že dovolateľ si ponukovú povinnosť riadne splnil.

34. V rámci dovolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľ označil za právne otázky, ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené otázky:

34.1. - či je pri plnení ponukovej povinnosti zamestnávateľ povinný podrobiť zamestnanca príprave na inú prácu, ak zamestnanec na túto prácu nespĺňa ani požiadavku dosiahnutého vysokoškolského vzdelania ani praxe v odbore.

Otázka podrobenia sa predchádzajúcej príprave sa v priebehu súdneho konania žiadnym spôsobom neriešila. Samotná žalobkyňa, ktorá ani neoznačila miesto vedúcej oddelenia ľudských zdrojov ako voľné pracovné miesto, ktoré by chcela obsadiť, ale ako miesto, ktoré je podľa jej názoru totožné s jej

zrušeným pracovným miestom, sa k potenciálnej príprave na výkon práce na takom pracovnom mieste nevyjadřila. Súd prvej inštancie bez ohľadu na to, že ani jedna zo strán sporu k prípadnej príprave na pracovné miesto nezaujala žiadne stanovisko konštatoval, že dovolateľ nijakým spôsobom nepreukázal a ani v konaní nevysvetlil, či uvedené pracovné miesto mohla obsadiť žalobkyňa po predchádzajúcej príprave, priestor na ktorú z hľadiska časového v danom prípade existoval. Bez ohľadu na to, že žalobkyňa vôbec netvrdila, že by bola spôsobilá sa na pracovnú pozíciu vedúcej oddelenia ľudských zdrojov pripraviť, medzi zánikom pracovného pomeru žalobkyne a vznikom pracovného pomeru na pozícii vedúcej oddelenia ľudských zdrojov uplynul jeden mesiac, počas ktorého žalobkyňa s titulom bakalár nemohla dosiahnuť vysokoškolské vzdelanie II. stupňa a súčasne nemohla získať prax v odbore riadenia ľudských zdrojov po dobu 5 rokov. Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancovi podrobenie sa príprave na pracovnú pozíciu v rámci svojich objektívnych možností - odborné školenia, jazykové kurzy a pod. Dovolateľ však v prejednávanej veci objektívne nebol spôsobilý zabezpečiť, aby žalobkyňa dosiahla vysokoškolské vzdelanie II. stupňa alebo prax v odbore riadenia ľudských zdrojov po dobu 5 rokov.

Dovolateľ zastáva právny názor, že predchádzajúcou prípravou v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce je príprava, ktorú môže zabezpečiť zamestnávateľ sám alebo cestou subjektov poskytujúcich rôzne služby vo vzdelávaní. Za predchádzajúcu prípravu v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce nemožno považovať vysokoškolské vzdelávanie. Za predchádzajúcu prípravu tiež nemožno považovať získanie dlhodobej praxe v odbore riadenia ľudských zdrojov. Odvolací súd nesprávne právne posúdil vec, ak v prejednávanej veci dospel k záveru, že dovolateľ bol v súvislosti s pracovnou pozíciou vedúcej oddelenia ľudských zdrojov povinný podrobiť žalobkyňu predchádzajúcej príprave, ak si pracovná pozícia vyžadovala vysokoškolské vzdelanie a trvanie praxe, ktorými žalobkyňa nedisponovala. Odvolací súd mal správne právne posúdiť vec tak, že dovolateľ nebol povinný podrobiť žalobkyňu predchádzajúcej príprave na pracovnú pozíciu vedúcej oddelenia ľudských zdrojov.

34.2. - či je pri plnení ponukovej povinnosti zamestnávateľ povinný podrobiť zamestnanca príprave na inú prácu, ak zamestnanec na ponuku tohto pracovného miesta nereagoval.

Hoci dovolateľ opakovane zdôraznil, že pracovné miesto vedúcej oddelenia ľudských zdrojov ponúkol z opatrnosti z dôvodu, že nemusel mať vedomosť o tom, či si žalobkyňa počas trvania pracovného pomeru doplnila vysokoškolské vzdelanie, žalobkyňa na ponuku pracovného miesta nereagovala a v nesúhlase s výpoveďou dovolateľa žiadala o ponuku iného miesta, na ktoré spĺňa osobnostné predpoklady. V zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce zákonodarca okrem predchádzajúcej prípravy umožňuje zamestnávateľovi ukončiť pracovný pomer, ak zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Tým, že na ponúkané miesto žalobkyňa nereagovala, vyjadřila svoju neochotu prejsť na inú vhodnú prácu, čo potvrdila aj v nesúhlase s výpoveďou, v ktorom sa domáhala iného pracovného miesta. V zmysle právneho názoru dovolateľa už v dôsledku samotného ignorovania ponuky pracovných miest žalobkyňa svojím konaním vyčerpala prvú z alternatív v zmysle § 62 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce a nevznikol jej nárok na to, aby ju dovolateľ podroboval predchádzajúcej príprave.

Odvolací súd nesprávne právne posúdil vec, ak dospel k záveru, že dovolateľ bol povinný žalobkyňu podrobiť predchádzajúcej príprave na pracovné miesto, na ktoré žalobkyňa žiadnym spôsobom nereagovala a súčasne sa domáhala ponuky iného pracovného miesta. Odvolací súd mal správne právne posúdiť vec tak, že vzhľadom na to, že žalobkyňa na ponuku pracovných miest nereagovala, nebol dovolateľ povinný ju podrobiť predchádzajúcej príprave na túto prácu.

34.3. - či môže súd v rámci svojej zvýšenej ingerencie v pracovnoprávných sporoch žalobe vyhovieť z iných dôvodov ako zamestnanec uplatnil v žalobe a tvrdil v priebehu súdneho konania.

Dovolateľ namietal, že súd prvej inštancie prekročil v prejednávanej veci zákonom predpokladanú ingerenciu v tom, že hoci dovolateľovi vytkol, že neunesol dôkazné bremeno tvrdenia a ani nijakým spôsobom nepreukázal a v konaní ani nevysvetlil, či uvedené pracovné miesto mohla žalobkyňa po predchádzajúcej príprave obsadiť, vzhľadom na to, že žalobkyňa u žalovaného už predtým funkčne napredovala, žalobkyňa samotná také skutkové tvrdenie v konaní neuskutočnila.

Súd má v individuálnom pracovnoprávnom spore možnosť vykonať aj dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, je však nesprávnym interpretovaním označených zákonných ustanovení, ak súd nielen

vykonáva nenavrhnuté dôkazy, ale za zamestnanca aj vytvára skutkové tvrdenia a navyše ich po prvý raz formuluje až v odôvodnení rozsudku vo veci samej. Odvolací súd konštatoval, že podľa neho sa nejednalo o svojvoľné nachádzanie a objasňovanie v spore nesporných skutočností, ale o posúdenie stranami predložených dôkazov, z ktorých súd prvej inštancie vyvodil stranám prezentované závery. Žalobkyňa v konaní nikdy netvrdila, že si dovolateľ nesplnil ponukovú povinnosť, nikdy neoznačila pracovné miesto, ktoré jej podľa jej názoru malo byť ako voľné ponúknuté a nikdy netvrdila, že dovolateľ ju mal na pracovné miesto podrobiť predchádzajúcej príprave.

Podľa dovolateľa splnenie ponukovej povinnosti a k nej náležiacie otázky nikdy neboli medzi stranami sporné. Žalobkyňa výlučne dôvodila neplatnosť výpovede podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý dôvod ako jediný citovala v podanej žalobe a na tejto argumentácii zotrvala v priebehu celého konania. V priebehu celého konania žalobkyňa neučinila žiadne vyjadrenie k ponukovej povinnosti dovolateľa, či k otázke voľných pracovných miest. Pokiaľ žalobkyňa v uvedenom smere nič netvrdila, nemôže ísť o spornú skutočnosť, ku ktorej mal žalovaný navrhovať dokazovanie. Individuálne pracovnoprávne spory sú napriek zvýšenej ochrane zamestnanca stále civilnými sporovými konaniami. Žalobkyňa nikdy nenamietala, že by jej pracovné miesto nebolo ponúknuté, ani že by ju žalovaný odmietol na dané miesto zaškoliť, resp. sa zaškolenia nikdy nedožadovala. Od podanej žaloby je argumentácia žalobkyne nemenná a žalobkyňa cíti krivdu zo strany dovolateľa v tom, že podľa jej názoru „naoko“ vytvoril nové pracovné miesto pod iným názvom za tým účelom, aby mohol dať žalobkyni výpoveď. Uvedenú argumentáciu žalobkyne dovolateľ vyvrátil.

Odvolací súd nesprávne právne posúdil vec, ak dospel k záveru, že súd prvej inštancie neprekročil ingerenciu v pracovnoprávnom spore, pretože iba posudzoval stranami sporu predložené dôkazy. Odvolací súd mal správne právne posúdiť vec tak, že pokiaľ žalobkyňa nenamietala splnenie ponukovej povinnosti, neoznačila konkrétne pracovné miesto a nenamietala ani to, že by sa na toto pracovné miesto mohla podrobiť predchádzajúcej príprave, nebol súd prvej inštancie oprávnený vytvárať z nesporných skutočností sporné a k nim vykonávať dokazovanie. Dokazovaním pritom bezpochyby je aj dokazovanie listinnými dôkazmi, ktoré sú súčasťou spisu.

35. S ohľadom na vyššie uvedené skutočnosti dovolateľ navrhol, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

36. Z vyjadrenia žalobkyne k dovolaniu vyplýva, že dovolanie považuje za nedôvodné a navrhuje ho zamietnuť.

VI.

37. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana konania zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v neprospech ktorej bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania.

V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

Podľa § 420 písm. f) CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Podľa § 431 CSP dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (ods. 1). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (ods. 2).

Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací

súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom. Dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

38. Porušenie práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP vzhliadol dovolateľ v tom, že odvolací súd svoj rozsudok nedostatočne odôvodnil a pri rozhodovaní opomenul, či ignoroval ťažiskové dôkazy relevantné z pohľadu meritórneho rozhodnutia a nedal mu odpoveď ani na jedinú nastolenú otázku a ani na jeden v odvolaní vymedzený odvolací dôvod, preto ho dovolateľ považuje za nepreskúmateľné a arbitrárne. Odvolací súd sa podľa žalovaného formálnym spôsobom stotožnil s rozhodnutím prvoinštančného súdu a vo všeobecnej rovine konštatoval, že námietky dovolateľa sú nedôvodné s tým, že v bode 9. napadnutého rozhodnutia odkázal dovolateľa na rozsiahle právne posúdenie súdu prvej inštancie učinené na pojednávaní dňa 16. júna 2021, z ktorého záveru mal vychádzať pri posudzovaní právnej veci v predmetnom spore, najmä, čo sa týka splnenia ponukovej povinnosti. Z predbežného právneho posúdenia súdu prvej inštancie však vyplynulo, že súd prvej inštancie rozsiahlo rozoberal ponukovú povinnosť zamestnávateľa, avšak ide o teoretické usmernenie, ktoré je podľa názoru dovolateľa komentárom k § 63 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a nedal dovolateľovi žiadne konkrétne informácie k prejednávanému sporu.

Podľa § 181 ods. 1 CSP po vyvolaní veci a úkonoch podľa § 180 žalobca prednesie podstatný obsah žaloby a vyjadrení podľa § 167. Žalovaný má právo vyjadriť sa k prednesu žalobcu. Strana môže odkázať na svoje písomné podanie.

Podľa § 181 ods. 2 CSP po úkonoch podľa odseku 1 súd určí, ktoré skutkové tvrdenia sú medzi stranami sporné, ktoré skutkové tvrdenia považuje za nesporné, ktoré dôkazy vykoná a ktoré dôkazy nevykoná. Súd tiež uvedie svoje predbežné právne posúdenie veci. To neplatí, ak tak už postupoval pri predbežnom prejednaní sporu.

Podľa Čl. 6 ods. 1 CSP strany sporu majú v konaní rovné postavenie spočívajúce v rovnakej miere možnosti uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem prípadu, ak povaha prejednáwanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu.

Podľa § 319 CSP súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

Podľa § 320 CSP zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú.

39. Dovolací súd zo spisového materiálu zistil, že súd prvej inštancie vykonal predbežné posúdenie veci na v poradí prvom pojednávaní dňa 16. 06. 2021, v ktorom okrem teoretických východísk k veci samej uviedol, že „... platnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou musí preukazovať samotný žalovaný ... súd môže vykonať aj ďalšie dôkazy, ktoré strany nenavrhli, ak by vykonanie týchto dôkazov bolo potrebné pre rozhodnutie vo veci ... súdu nie je zrejmé a bude musieť primárne vykonať dokazovanie, či miesto vedúceho oddelenia ľudských zdrojov a mzdovej účtárne bolo obsadzované podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., alebo či sa na jeho obsadenie nevyžadovalo výberové konanie, kedy by súd takéto miesto považoval za voľné pracovné miesto ... V prípade, ak miesto vedúceho oddelenia ľudských zdrojov a MsÚ (ne)malo byť obsadzované v zmysle § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., súd v danom smere bude skúmať obsah pracovnej náplne uvedenej zamestnankyne p. F., či touto organizačnou zmenou dochádza k prelínaniu čo i len čiastočnému, pracovných úloh, ktoré pôvodne vykonávala samotná žalobkyňa. V tomto smere ... primárne nie je rozhodný popis pracovnej náplne, ... rozhodný je reálny výkon práce a obsah tohto výkonu zo strany F.. V tomto smere súd poukazuje na to, že toto plnenie pracovných úloh musí byť trvalé, nemôže sa jednať o zastupovanie, nakoľko v rámci určitých oddelení, v prípade absencie jedného zamestnanca v rámci možného suplovania, vzniká vždy v tých konkrétnych

situáciách potreba zastupovania ... ak by vedúca oddelenia mala čiastočne prekrývať agendu, a to trvale, ktorú dovtedy vykonávala samotná žalobkyňa, by uvedená výpoveď z organizačných dôvodov vo svojej podstate znamenala nahradenie jedného zamestnanca v časti pracovnej náplne iným zamestnancom a vo svojej podstate by došlo k preferovaniu jedného zamestnanca na základe jeho výhodnosti pre zamestnávateľa vo vzťahu k druhému zamestnancovi.“

40. V danom prípade žalobkyňa prostredníctvom záverečnej reči jej právneho zástupcu na v poradí poslednom pojednávaní ako o prostriedok procesného útoku uplatnila skutkové tvrdenie o nesplnení ponukovej povinnosti, a to ponuky iného vhodného miesta zo strany zamestnávateľa, keď namietla, že „... Zrušené pracovné miesto žalobkyne malo de facto navodiť dojem, že žalovaný znížením stavu zamestnancov sleduje cieľ zefektívnenia a vyradenia nadbytočných zamestnancov, vrátane žalobkyne ... vzniká otázka, ak bola žalobkyňa nadbytočným zamestnancom, prečo bolo vytvorené nové pracovné miesto hneď na druhý deň po tom, ako primátor A. rozhodol o nadbytočnosti žalobkyne - na jednej strane žalobca (zrejme má byť správne „žalovaný“ - poznámka dovolacieho súdu) tvrdí, že voľné pracovné miesto v zmysle ponuky malo byť pre uchádzača, ktorý má mať kvalitnejšie predispozície a kvalifikáciu na obsadenie pracovnej pozície, o čom svedčí aj požiadavka vysokoškolského vzdelania II. stupňa, no na druhej strane v prípade p. Q. nemusel mať vhodný uchádzač požadované kvality. Použitie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP existencia organizačnej zmeny - nadbytočnosť zamestnanca a príčinná, objektívne jestvujúca súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. .. žalovaný formálne síce pôvodné pracovné miesto zrušil, ale prácu zamestnanca zároveň pridelil inému, novoprijatému zamestnancovi, p. Q. ... je síce pravdou, že boli formálne ponúknuté pracovné miesta na uvedenej ponuke, ktorá bola len akýmsi zoznamom voľných pracovných miest, viazaný na splnenie určitých odborných požiadaviek, ktoré žalobkyňa nespĺňala, na čo bola jasne zo strany zástupcu žalovaného, p. Y., p. F., upozornená. Dokonca samotný zoznam voľných pracovných miest vo svojom závere odkazuje na kvalifikačné predpoklady, a v prípade nesplnenia týchto kvalifikačných predpokladov sa daná osoba, v tomto prípade žalobkyňa, výslovne nemohla uchádzať o túto pozíciu ... V konaní teda bolo jasne preukázané, aj dnešným výsluchom p. Y., že žalovaný si nespĺnil svoju povinnosť ponúknuť nadbytočnému zamestnancovi iné, vhodné miesto.“

41. Žalovaný v záverečnej reči uviedol: „... zo svedeckej výpovede p. Q. vyplynulo, že svedkyňa nevykonávala pozíciu žalobkyne a k plneniu niektorých pracovných povinností totožných so žalobkyňou došlo aj z toho dôvodu, že svedkyňa musela suplovať kolegyňu žalobkyne, ktorá bola dlhodobo PN. ... Žalobkyňa počas konania neuskutočnila jediné skutkové tvrdenie presahujúce rámec podanej žaloby, v ktorom neplatnosť skončenia pracovného pomeru opierala o totožnosť pracovnej pozície s pozíciou p. Q. ... V zmysle § 319 CSP ... máme za to, že vyhodnotenie spornosti preukázania ponukovej povinnosti súdom je prekročenie zvýšenej ingerencie súdom.“

42. Predbežné právne posúdenie veci je viazané na podstatný obsah žaloby a vyjadrení podľa § 167 CSP a jeho účelom je nielen zrýchlenie civilného sporového konania, ale je aj prostriedkom na predídanie tzv. prekvapivých súdnych rozhodnutí. V zmysle citovaného ustanovenia je súd povinný určiť, ktoré skutkové tvrdenia považuje medzi stranami za sporné a ktoré za nesporné a súčasne oznámi, ktoré dôkazy vykoná a ktoré dôkazy nevykoná. V záujme spravodlivosti a zákonnosti s a však súd počas nasledujúceho konania môže v nevyhnutnej miere odkloniť od pôvodných predbežných záverov vo vzťahu ku skutkovej stránke veci a dokazovaniu, zároveň je však povinný umožniť stranám adekvátne reagovať na vzniknutú procesnú situáciu a vytvoriť im priestor na uplatnenie primeraných prostriedkov procesného útoku a obrany.

43. Žalovaný vo vzťahu k tvrdeniu, že žalobkyňa počas konania neuskutočnila jediné tvrdenie presahujúce rámec podanej žaloby opomenul, že práve v záverečnej reči žalobkyňa uplatnila skutkové tvrdenie, že hoc i v prípade jej ponúknutej pozície vedúcej oddelenia bola zamestnávateľom priamo upozornená, že nespĺňa kvalifikačné predpoklady, v prípade p. Q. nemusel mať vhodný uchádzač požadované kvality. Podľa obsahu tohto skutkového tvrdenia teda tvrdila, že miesto vedúcej oddelenia bolo voľným pracovným miestom, a teda nebola nadbytočnou v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) v spojení s ods. 2 písm. b) ZP. Pri existencii skutkového tvrdenia, že miesto vedúcej oddelenia malo byť žalobkyňi

ponúknuté ako vhodné voľné pracovné miesto, ktoré skutkové tvrdenie bolo sporné a bolo vykonané pred vyhlásením dokazovania za skončené, potom nie je opodstatnená dovolacia námietka, že súd prvej inštancie nad rámec oprávnenia vykonať aj dokazovanie, ktoré zamestnanec nenavrhol (§ 319 CSP) nebol oprávnený vytvárať z nesporných skutočností sporné a k nim vykonávať dokazovanie, a že odvolací súd nesprávne právne posúdil vec, ak dospel k záveru, že súd prvej inštancie neprekročil ingerenciu v pracovnoprávnom spore, pretože iba posudzoval stranami sporu predložené dôkazy.

44. Vzhľadom na vyššie uvedený obsah záverečnej reči žalobkyne a na skutočnosť, že v danom spore sa jednalo o individuálny pracovný spor, ktorý je sporom s ochranou slabšej strany (§ 316 až § 323 CSP), išlo o prostriedok procesného útoku, ktorý je v zmysle § 320 CSP v spojení s § 149 CSP prípustný najneskôr do vyhlásenia rozsudku vo veci samej, dovolací súd nepovažoval za dôvodnú dovoláciu námietku v zmysle § 420 písm. f) CSP, že žalobkyňa námietku nesplnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľom v konaní pred súdom prvej inštancie neuplatnila, keďže tak urobila a žalovaný s a k tejto námietke mohol vyjadriť. Následne súd prvej inštancie vyhlásil dokazovanie za skončené a pojednávanie odročil na účely vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej.

45. Podstata rozhodnutia súdu prvej inštancie je obsiahnutá v bode 20. odôvodnenia jeho rozsudku, s ktorým sa odvolací súd v celom rozsahu stotožnil (§ 387 ods. 1, 2 CSP). Okrem iného dôvodil tým, že: „V konaní bolo preukázané, že žalovaný pred podaním výpovede predložil žalobkyňi ponuku voľných pracovných miest datovanú dňom 14. 11. 2019, z ktorej vyplýva prehľad aktuálne voľných pracovných miest, t. j. ku dňu 14. 11. 2019, ako aj voľných pracovných pozícií od 01. 01. 2020. Z predmetnej ponuky voľných pracovných miest vyplýva, že uvedené voľné pracovné miesta sú viazané na požiadavky prezumované žalovaným a predmetná ponuka voľného pracovného miesta je podmienená splnením uvedených požiadaviek (viď časť textu „v prípade, že uvedené požiadavky spĺňate a máte záujem o voľné pracovné miesto, žiadame Vás o predloženie potrebných dokladov“). Z výpovede z pracovného pomeru z 21. 11. 2019 (okrem iného) vyplýva, že žalobkyňa „nebola ochotná prejsť na žiadne voľné pracovné miesto, ktorým zamestnávateľ disponuje“ z toho možno vyvodíť, že minimálne niektoré z ponúknutých voľných pracovných miest žalovaný v čase účinenia ponuky považoval za vhodné pracovné miesta. Uvedené ponúknuté voľné pracovné miesta navyše neboli miestami, ktoré by ex lege mali byť obsadzované na základe výberového konania podľa § 5 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. (... Zamestnávateľovi vo všeobecnosti nič nebráni, aby sa rozhodol, že určité pracovné miesta bude obsadzovať na základe výberového konania. Toto oprávnenie však vo svojom dôsledku nemôže viesť k tomu, aby neplnil svoju ponukovú povinnosť. ...). Zamestnávateľ nie je okrem vyššie uvedeného prípadu oprávnený „vyradiť“ z ponuky voľných pracovných miest také voľné pracovné miesta, o ktorých sa domnieva (resp. interným predpisom stanovil), že ich bude obsadzovať na základe výberového pohovoru. Týmto by zákonom neprípustným spôsobom zužoval rozsah ponukovej povinnosti. V nadväznosti na uvedené súd upriamuje pozornosť na tú skutočnosť, že požiadavky na obsadenie ponúknutých voľných pracovných pozícií nevplývali ani zo všeobecne záväzného právneho predpisu tak, ako to prezumuje § 3 ods. 1 písm. c) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, ale boli stanovené priamo žalovaným. Ako už bolo vyššie uvedené, ponuková povinnosť je svojím charakterom povinnosťou zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. Táto ponuka však nemôže byť viazaná, resp. podmienená ďalšími požiadavkami stanovenými zamestnávateľom, nakoľko zamestnávateľ je pri výpovednom dôvode prezumovanom v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce povinný skúmať, či má alebo nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a po vyhodnotení splnenia tejto podmienky v prípade, ak má pre zamestnanca vhodnú prácu, túto vhodnú prácu zamestnancovi ponúknuť. Iba v prípade, ak zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, prípadne sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu, môže zamestnancovi dať výpoveď podľa uvedeného ustanovenia. Uvedenú podmienku však žalovaný nesplnil, keď na jednej strane ponúkol voľné pracovné miesta žalobkyňi, na druhej strane však túto ponuku viazal na splnenie ďalších, ním samostatne stanovených podmienok. V tejto súvislosti súd upriamuje pozornosť na ponúknutú voľnú pracovnú pozíciu od 01. 01. 2020 „vedúci oddelenia ľudských zdrojov, odbor vnútornej organizácie a správy

MsÚ“ (jedná sa o pracovné miesto, ktoré bolo žalovaným vytvorené na základe nového, t. j. toho istého Organizačného poriadku, ktorým bolo súčasne zrušené pracovné miesto žalobkyne), na ktorú bola následne prijatá na základe výsledku výberového pohovoru F. Q.. Toto miesto žalovaný síce ponúkol žalobkyni, avšak na druhej strane túto ponuku limitoval splnením stanovených požiadaviek. Žalovaný v konaní nijakým spôsobom nezdôvodnil, z akých dôvodov žalobkyňa nebola osobou vhodnou na výkon tejto práce (uvedené nebolo odstránené ani výpoveďou svedka Y., ktorý predloženie ponuky voľných pracovných miest žalobkyni odôvodnil určitým „zabezpečením“ sa žalovaného pri splnení ponukovej povinnosti vzhľadom na nejednoznačnú rozhodovaciu činnosť súdov), a to ani po absolvovaní predchádzajúcej prípravy na výkon tejto pozície (ako následne z oznámenia o voľnom pracovnom mieste vyplynulo, že ani samotná F. nespĺňala všetky žalovaným požadované predpoklady na obsadenie miesta, nedosiahla II. stupeň vysokoškolského vzdelania). V tejto súvislosti súd upriamuje pozornosť na tú skutočnosť, že účinnosť nového Organizačného poriadku žalovaného, ktorý bol aj dôvodom na výpoveď danú žalobkyni, mala nastať až od 01. 01. 2020 (novoprijatá vedúca oddelenia nastúpila do práce až od 01. 02. 2020), pričom žalovaný (ktorého ohľadne preukázania tejto skutočnosti v konaní zaťažovalo dôkazné bremeno) nijakým spôsobom nepreukázal a v konaní ani nevysvetlil, či uvedené pracovné miesto mohla obsadiť žalobkyňa po predchádzajúcej príprave, priestor na ktorú z hľadiska časového v danom prípade existoval (žalobkyňa u žalovaného už predtým funkčne napredovala). Porovnávanie predpokladov, ktorými disponovala F. s predpokladmi žalobkyne nie je relevantné, nakoľko kritériá kladené na zamestnanca pri splnení ponukovej povinnosti zamestnávateľa nevychádzajú z kvalitatívneho porovnania uchádzača a existujúceho zamestnanca. Navyše si žalovaný sám protirečí, keď na jednej strane argumentuje tým, že si ponukovú povinnosť splnil, na druhej strane však dodáva, že sa jednalo o ponukovú povinnosť viazanú na splnenie ďalších požiadaviek (ktoré žalobkyňu objektívne vylúčili z možnosti prijať ponúknuté miesto) a súčasne poukazuje na to, že uvedenú ponukovú povinnosť učinil iba z dôvodu nejednoznačnosti rozhodovacej činnosti všeobecných súdov ohľadne splnenia ponukovej povinnosti. Súd upriamuje pozornosť na tú skutočnosť, že ani zodpovedný zamestnanec žalovaného Y., ktorý bol prítomný pri realizovaní predmetnej ponukovej povinnosti, sa nevedel jednoznačne vyjadriť k tomu, aký postup by žalovaný zvolil, keby žalobkyňa prijala niektorú z ponúknutých pozícií, ale súčasne by oznámila, že nespĺňa požiadavky vyžadované žalovaným na obsadenie tohto miesta, keď uviedol, že by sa to hodnotilo vzhľadom na doklady, ktoré by žalobkyňa predložila, a ak by predpoklady nespĺnila, žalovaný by nepristúpil k ponuke o zmene pracovnej zmluvy. Súd opätovne zdôrazňuje, že ponuková povinnosť je primárnou povinnosťou zamestnávateľa, ktorej sa zamestnávateľ nemôže zbaviť tým, že si vopred stanoví podmienky, o ktorých vie, že ich zamestnanec formálne nespĺňa, a tým dopredu odradí zamestnanca od prijatia ponuky.

46. Ak súd skúmaním jednotlivých predpokladov výpovede z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 2 písm. b) ZP po vyhodnotení vykonaného dokazovania dospel k správne záveru o existencii vhodného voľného pracovného miesta a o nesplnení ponukovej povinnosti vo vzťahu k voľnému pracovnému miestu, potom už nebolo potrebné zaoberať sa otázkou totožnosti zrušeného pracovného miesta a „novovytvoreného“ miesta vedúcej oddelenia. Z uvedených dôvodov dovolací súd považoval rozhodnutie odvolacieho súdu v kompletizujúcej jednote s rozsudkom súdu prvej inštancie ako celku za odôvodnené presvedčivo, dostatočne a zrozumiteľne, vychádzajúce zo skutkových tvrdení strán sporu a vykonaného dokazovania, a teda za neprekvapivé, a preto dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP považoval za nedôvodné, ktorá okolnosť by sama osebe mala za následok zamietnutie dovolania.

47. V zmysle § 421 ods. 1 CSP je dovolanie 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. Výpočet dôvodov uvedených v § 421 ods. 1 CSP je taxatívny. Všetky dôvody prípustnosti dovolania, ktoré sú vymenované v tomto ustanovení, sa vzťahujú výlučne na právnu otázku, ktorej vyriešenie viedlo k právnym záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu; zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že otázkou riešenou dovolacím súdom sa tu rozumie tak otázka hmotnoprávna, ako aj procesnoprávna (v ďalšom texte len „právna otázka“).

48. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

49. Právnym posúdením sa pritom rozumie činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej 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.

50. K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania. Právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v ustanovení § 421 CSP dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

51. V dovolaní namietané právne otázky (viď body 33.1. - 3. a 34.1. - 3.) odvolací súd neriešil a nezaložil na ich zodpovedaní svoje rozhodnutie. Ide teda o otázky hypotetické; z toho dôvodu dovolací súd dovolanie podané z dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP vyhodnotil ako neprípustné, ktorá okolnosť by sama osebe mala za následok odmietnutie dovolania v tejto časti podľa § 447 písm. f) CSP.

52. V danom prípade dovolateľ vyvodil prípustnosť podaného dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

53. Mimo rámca dovolacieho konania najvyšší súd považuje za vhodné uviesť nasledovné: Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozsudku z 30. marca 2011 sp. zn. 3Cdo/14/2010 (R 44/2012) vyslovil názor, že „pracovné miesto, ktoré 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), i keď 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.“ Rozhodnutie NS SR sp. zn. 9Cdo/188/2020, resp. 4Cdo/161/2017 sa podľa obsahu týkalo inej skutkovej situácie, v ktorej sa splnenie ponukovej povinnosti neviaže na pracovné miesta, na ktorých zamestnankyne dočasne nevykonávali prácu z osobných a dôležitých prekážok v práci, t. j. na pracovné miesta neobsadené len dočasne z dôvodu materskej, resp. rodičovskej dovolenky, a teda voľné len na dobu určitú. Dovolací súd tam poukázal na to, že „... tieto pracovné miesta boli voľnými pracovnými miestami, a preto žalovanému vznikla ponuková povinnosť tieto miesta ponúknuť žalobkyni. Odvolací súd sa však nezaoberal skutočnosťou, že sa jednalo o pracovné pozície, ktoré sa nachádzali v organizačnej štruktúre zamestnávateľa ako obsadené, a na ktoré iní zamestnanci podpísali pracovnú zmluvu. Uvedený právny názor odvolacieho súdu predstavuje nielen odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, ale zároveň tiež dôvod opodstatňujúci záver, že dovolaním napadnuté rozhodnutie, ako opodstatnene namieta žalovaný, spočíva na nesprávnom právnom posúdení.“

V teraz prejednáwanej veci však išlo o novovytvorené neobsadené, voľné pracovné miesto. Samotná skutočnosť, že voľné pracovné miesto je pracovné miesto na dobu určitú, nevylučuje ponukovú povinnosť zamestnávateľa aj vo vzťahu k takému pracovnému miestu, keďže nie je vylúčené, že v snahe zachovať si zamestnanosť a príjem z práce, prijme zamestnanec aj také miesto. Iba prípadné odmietnutie takej ponuky zo strany zamestnanca môže byť v pracovnoprávnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa posudzované ako ponuka nevhodného pracovného miesta.

54. Z vyššie uvedených dôvodov dovolací súd dovolanie dovolateľa ako nedôvodné zamietol podľa § 448 CSP.

55. V dovolacom konaní bola žalobkyňa úspešná, preto jej dovolací súd voči žalovanému priznal nárok na náhradu jeho trov v rozsahu 100 % v súlade s § 453 ods. 1 CSP. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

56. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.