



## ROZSUDOK

### V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ladislava Górásza a sudcov JUDr. Oľgy Trnkovej a JUDr. Jozefa Angeloviča v právnej veci žalobcu: **Ing. L.**, bývajúci v Bratislave, E., zastúpeného advokátskou kanceláriou MARCEL BIZNÁR s. r. o., so sídlom v Bratislave, Bajkalská 31, proti žalovanému: **Ministerstvo obrany Slovenskej republiky**, so sídlom v Bratislave, Kutuzovova 8, o **určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy**, vedenej na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 43 C 55/2011, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 8. júna 2015 sp. zn. 6 Co 139/2013, takto

#### r o z h o d o l :

Dovolanie **z a m i e t a**.

Žalovanému nepriznáva náhradu trov dovolacieho konania.

#### O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Bratislava III rozsudkom (čiastočným) z 12. novembra 2012 č. k. 43 C 55/2011-153 určil, že výpoveď daná žalobcovi žalovaným listom zo 4. novembra 2010 pod č. OU-12-26/2010 je neplatná a pracovný pomer trvá. Vychádzal zo zistenia, že na strane žalovaného (ďalej aj ako „MO SR“ ) došlo k organizačnej zmene, ktorou sa znížil celkový počet zamestnancov odboru riadenia štátnej správy MO SR z 33 zamestnancov na 30 zamestnancov s cieľom zefektívnenia zverených úloh vymedzených odborom riadenia štátnej

správy. Na zabezpečenie tejto úlohy bolo vydané nariadenie ministra obrany Slovenskej republiky č. 86/2010, ktorým sám reorganizoval celý odbor riadenia štátnej správy ministerstva obrany. Podľa čl. 16 ods. 3 tohto nariadenia sa zrušilo aj oddelenie mobilizačného dopĺňovania odboru riadenia štátnej správy MO SR a tým aj pôvodné pracovné miesto Mgr. L., ako aj oddelenia mobilizačného dopĺňovania odboru riadenia tohto útvaru, čím došlo súbežne k zrušeniu pracovného miesta vedúceho odborného referenta, ktoré doposiaľ vykonával žalobca. Reorganizáciou odboru boli menené úlohy a kompetencie jednotlivých oddelení, pričom oddelenie personálneho a mobilizačného dopĺňovania aktuálne zodpovedá aj za využívanie dát centrálného systému. Čo sa týka nového organizačného poriadku, takáto deľba vyplýva z čl. 58 ods. 3 písm. b/, s tým, že odbor riadenia štátnej správy plní úlohy najmä tým, že riadi, koordinuje a kontroluje výkon štátnej správy uskutočňovaný územnými vojenskými správami, vojenskými stavebnými úradmi a podobne. Žalovaný naďalej potreboval prácu v oddelení personálneho a mobilizačného dopĺňovania, ktorú vykonával prostredníctvom zamestnankyne Mgr. L. od 1. januára 2011 v rovnakom rozsahu, ako túto prácu vykonával žalobca, pričom rovnako bol dotknutý reorganizáciou žalovaného zrušením svojho pracovného miesta. Na výkon tejto práce žalobca spĺňa všetky odborné ako aj špeciálne požiadavky dané zamestnávateľom. Žalovaný však žalobcovi toto novovytvorené pracovné miesto neponúkol. Zamestnávateľ bol povinný toto voľné pracovné miesto ponúknuť všetkým dotknutým zamestnancom, vrátane žalobcu a až následne žalovanému zostalo zachované právo voľby, s ktorým zamestnancom pracovný pomer pre nadbytočnosť skončí. V prejednávanej veci neplatí zásada, že o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje výlučne žalovaný ako zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto rozsahu rozhodnutie zamestnávateľa skúmať. Z týchto dôvodov žalobe vyhovel.

Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Bratislave rozsudkom z 8. júna 2015 sp. zn. 6 Co 139/2013 rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu v časti domáhajúcej sa určenia neplatnosti výpovede danej žalobcovi a v časti určenia, že pracovný pomer trvá, zamietol. Vychádzal zo zistenia, že zamestnankyňa Mgr. L. prijala ponuku voľného pracovného miesta predtým ako žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru. Povinnosť ponuky tohto miesta žalovaným žalobcovi v čase dania výpovede už neprichádzala do úvahy. Okamihom prijatia ponuky zamestnankyňou Mgr. L. došlo k zmene dojednaných pracovných podmienok týkajúcich sa dohodnutého druhu práce a toto pracovné miesto prestalo byť v čase výpovede danej žalobcovi voľným. Neprijatím iných vhodných pracovných miest žalobcom žalovanému zanikla ponuková povinnosť podľa § 63 ods. 2

písm. b/ Zákonníka práce. Žalobca argumentuje judikatúrou súdov, v ktorých sa rieši problematika ponukovej povinnosti zamestnávateľa v prípadoch, ak sa súčasne stali nadbytočnými viacerí zamestnanci a zamestnávateľ disponuje buď jedným vhodným pracovným miestom alebo menším počtom rôznych pracovných miest než je počet nadbytočných zamestnancov a zároveň ak sa zamestnávateľ rozhodne dať výpoveď hneď na druhý deň po organizačnej zmene súčasne všetkým nadbytočným zamestnancom. V takom prípade platí povinnosť zamestnávateľa toto pracovné miesto ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom. Je potom na každom z nich, ako sa rozhodne, pričom ku zmene dojednaných pracovných podmienok dôjde u toho zamestnanca, ktorý prijal ponuku voľného pracovného miesta ako prvý. U ostatných zamestnancov, ktorí ponuku odmietli alebo ju prijali neskôr je dovŕšená podmienka ponukovej povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k voľnému pracovnému miestu v súvislosti s výpoveďou z pracovného pomeru danou zamestnancovi pre organizačné dôvody. V danej veci však o takýto prípad nešlo. Žalovaný nedisponoval väčším počtom voľných pracovných miest než bol počet nadbytočných zamestnancov, pretože žalovaný zrušil tri pracovné miesta a len žalobcovi ponúkol štyri voľné pracovné miesta. Súčasne výpoveď pre nadbytočnosť nedával všetkým nadbytočným zamestnancom naraz ale pristupoval k výpovedi s určitým časovým odstupom od rozhodnutia o organizačnej zmene u každého zamestnanca samostatne. Preto platí, že okamihom prijatia ponuky tohto pracovného miesta zamestnankyňou Mgr. L. (v septembri 2010) došlo k zmene dojednaných pracovných podmienok týkajúcich sa dohodnutého druhu práce, toto pracovné miesto prestalo byť voľné a k tomuto miestu sa ponuková povinnosť žalovaného vo vzťahu k žalobcovi nevzťahovala. Preto odvolací súd postupom podľa § 220 O. s. p. rozsudok súdu prvého stupňa zmenil a žalobu v uvedených výrokoch zamietol. Vo vzťahu k trovám konania odvolací súd uviedol, že v rozhodnutí o zvyšnej časti žalovaného nároku, teda v rozhodnutí o nároku na náhradu mzdy, súd prvého stupňa rozhodne aj o trovách odvolacieho konania v zmysle § 224 ods. 4 O. s. p.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca a navrhol, aby dovolací súd napadnutý rozsudok zmenil tak, že rozhodnutie súdu prvého stupňa ako vecne správne potvrdí. Alternatívne navrhol, aby dovolací súd rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Prípustnosť dovolania vyvodzoval z ustanovenia § 238 ods. 1 O. s. p., pretože odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zmenil vo veci samej. Dovolanie odôvodnil ustanovením § 241 ods. 2 písm. a/ O. s. p. t. j., že v konaní došlo k vade uvedenej v § 237 ods. 1 písm. f/ O. s. p, pretože odvolací súd rozhodnutie riadne neodôvodnil

a odňal takto žalobcovi možnosť konať pred súdom, ustanovením § 241 ods. 2 písm. b/ O. s. p. t. j., že konanie je postihnuté inou vadou, ktorá má za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a ustanovením § 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p. t. j., že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení. Poukázal na to, že odvolací súd nesprávne zistil skutkový stav (§ 241 ods. 2 písm. b/ O. s. p.), pretože uviedol, že žalovaný k 4. novembru 2010, kedy nastali účinky výpovede z pracovného pomeru danej žalobcovi, disponoval voľným pracovným miestom na oddelení personálneho a mobilizačného dopĺňovania - vedúci odborný referent, keďže organizačná zmena vykonaná nariadením ministra obrany č. 86/2010, na základe ktorej bolo vytvorené aj toto pracovné miesto, nadobudla účinnosť až 1. januára 2011. Nariadenie ministra obrany č. 86/2010 však nadobudlo účinnosť dňom vyhlásenia vo vestníku ministerstva obrany, teda 28. septembra 2010. Podľa čl. 20Y uvedeného nariadenia riaditeľ odboru riadenia štátnej správy MO SR bol zaviazaný predložiť 29. septembra 2010 organizačnému odboru ministerstva obrany návrh doplnku do tabuľky počtov a následne riaditeľ organizačného odboru MO SR bol zaviazaný do 30. septembra 2010 vydať doplnok do tabuľky počtov s účinnosťou od 1. januára 2011. V zmysle uvedeného novovzniknuté pracovné miesta vznikli 28. septembra 2010. Pokiaľ by bol názor odvolacieho súdu správny, pred 1. januárom 2011 by sa nemohli uskutočniť žiadne personálne pohovory. Nesprávne skutkové zistenia odvolacieho súdu sa týkajú aj neprijatia iných voľných pracovných miest žalobcom. Pred doručením výpovede z pracovného pomeru sa žalobca 29. septembra 2010 zúčastnil personálneho pohovoru, v rámci ktorého mu bol predložený záznam, v ktorom bolo strojom vypísané vyjadrenie žalobcu. Žalobca s týmto záznamom nesúhlasil a do záznamu to uviedol. Následne mal byť 2. novembra 2010 so žalobcom vykonaný ďalší personálny pohovor s rovnakým predmetom. Žalobca však o takomto personálnom pohovore nemá vedomosť a nezúčastnil sa ho. Vykonanie personálneho pohovoru s totožným obsahom by bolo nelogické, pretože podľa názoru žalovaného, žalobca už raz ponúknutú pracovnú pozíciu odmietol. Pokiaľ je potrebné posudzovať splnenie povinnosti ku dňu účinnosti doručenia výpovede z pracovného pomeru, neskôr ponúkané pracovné pozície nemajú pre toto konanie význam. Navyiac, aj keď žalobca prejavil záujem prejsť na inú pracovnú pozíciu, zo strany žalovaného mu to umožnené nebolo. Nie je preto pravdivé tvrdenie odvolacieho súdu, že žalobca nebol ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu. Odvolací súd poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 109/2004, avšak neustálil v akom poradí boli personálne pohovory so žalobcom a Mgr. L. vykonané. Oba personálne pohovory boli vykonané 29. septembra 2010. Žalobca sa personálneho pohovoru zúčastnil ako prvý bezprostredne po tom, ako sa

dostavil na pracovisko. Mgr. L. sa vo svojej výpovedi k tejto skutočnosti nevyjadrila. Poradové číslo záznamu o personálnom pohovore nemôže byť na ustálenie tejto skutočnosti rozhodujúce. Z obsahu jednotlivých záznamov o personálnych pohovoroch je zrejmé, že tieto boli pripravené vopred. Časť záznamu o personálnom pohovore so žalobcom bola vytlačená a časť vypísaná perom, pričom vopred bolo vypísané vyjadrenie žalobcu, že ponuku na prijatie voľného pracovného miesta neprijíma. Ak by mal byť týmto záznamom zachytený priebeh personálneho pohovoru, bol by vyhotovený na všetkých jeho častiach v jednotnej forme. V danom prípade bolo zamestnávateľovi vopred známe vyjadrenie zamestnanca, ktoré vytlačil spolu s ostatnými údajmi, avšak nebol mu známy dátum jeho konania, ktorý bol doplnený perom. Ak by žalobca pripustil skutočnosť, že žalovaný bol oprávnený dať výpoveď z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, žalovaný pri plnení ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa voči žalobcovi dopustil porušenia § 13 ods. 1 Zákonníka práce a § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon), a to tým, že mu neponúkol jeho pôvodnú pracovnú pozíciu. Žalovaný sa vyjadril, že žalobcovi túto novovytvorenú pracovnú pozíciu neponúkol, pretože žalobca nespĺňa na túto pozíciu kvalifikačné predpoklady, avšak toto tvrdenie nijakým spôsobom neodôvodnil. Ak by bol predpoklad o nadbytočnosti žalobcu správny, žalovaný svojim postupom odňal žalobcovi možnosť uchádzať sa o pracovné miesto, ktoré do prijatia novej organizačnej štruktúry u žalovaného zastával, so zreteľom na to, že žalobca má 27-ročnú odbornú prax v oblasti mobilizačného doplňovania ozbrojených síl vo vojenskej správe, personálnom úrade ozbrojených síl Slovenskej republiky ako aj na Ministerstve obrany Slovenskej republiky.

Žalovaný sa k dovolaniu žalobcu nevyjadril.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O. s. p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O. s. p.) zastúpený v súlade s § 241 ods. 1 O. s. p., bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O. s. p.) skúmal, či dovolanie smeruje proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom.

Dovoláním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu len v prípadoch, pokiaľ to zákon pripúšťa (§ 236 ods. 1 O. s. p.).

V zmysle § 241 ods. 2 O. s. p. môže byť dovolanie podané iba z dôvodov, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 237 ods. 1 O. s. p., b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací súd je viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní vymedzenými dôvodmi (§ 242 ods. 1 O. s. p.); obligátorne sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 ods. 1 O. s. p. a tzv. inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Žalobca namieta, že rozhodnutie odvolacieho súdu nie je dostatočne odôvodnené, nakoľko odvolací súd vychádzal zo skutkových tvrdení, ktoré neboli predmetom dokazovania, pričom povinnosťou súdu je vyhodnotiť každý dôkaz jednotlivo a vo vzájomných súvislostiach. Rozhodnutie odvolacieho súdu je teda nedostatočne odôvodnené, čím sa žalobcovi odňala možnosť konať pred súdom (237 ods. 1 písm. f/, § 241 ods. 1 písm. a/ O. s. p.).

K tejto časti dovolania žalobcu dovolací súd uvádza nasledovné:

Na rokovaní občianskoprávneho kolégia najvyššieho súdu, ktoré sa uskutočnilo 3. decembra 2015, bolo prijaté zjednocujúce stanovisko, právna veta ktorého znie: „Nepreskúmateľnosť rozhodnutia zakladá inú vadu konania v zmysle § 241 ods. 2 písm. b/ Občianskeho súdneho poriadku. Výnimočne, keď písomné vyhotovenie rozhodnutia neobsahuje zásadné vysvetlenie dôvodov podstatných pre rozhodnutie súdu, môže ísť o skutočnosť, ktorá zakladá prípustnosť dovolania podľa § 237 písm. f/ Občianskeho súdneho poriadku.“ Toto stanovisko bolo uverejnené v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod č. 2/2016.

Najvyšší súd, stotožňujúc sa v preskúmvanej veci so závermi, na ktorých spočíva predmetné stanovisko, skúmal, či v danej veci ide o taký výnimočný prípad, kedy by nepreskúmateľnosť rozhodnutia zakladala vadu konania v zmysle § 237 ods. 1 písm. f/ O. s. p. Dovolací súd však nezistil, že by o takýto prípad v prejednávanej veci išlo; odôvodnenie napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu obsahuje vysvetlenie dôvodov, na ktorých odvolací súd založil svoje rozhodnutie.

Žalobca odôvodňuje svoje dovolanie aj tzv. inou vadou konania (§ 241 ods. 2 písm. b/ O. s. p.), na ktorú musí dovolací súd prihliadnúť aj vtedy, ak nie je v dovolaní namietaná

procesná vada, ktorá na rozdiel od vád taxatívne vymenovaných v § 237 ods. 1 O. s. p. nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej dôsledkom je vecná nesprávnosť, ktorej základom je porušenie procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní. Literatúra i doktrína sa zhodujú v tom, že „inou vadou konania“ (error in procedendo) sa rozumie porušenie ustanovenia zákona upravujúce konanie od začiatku až do skončenia a ako príklady sa uvádzajú nezisťovanie skutočností podstatných pre rozhodnutie, porušenie ustanovení o vykonávaní jednotlivých dôkazov, nesprávne meritórne rozhodnutie namiesto odmietnutia alebo zastavenia konania, nesprávne vyhodnotenie určitej skutočnosti ako nespornej, prípadne všeobecne známej a na to nadväzujúce nevykonanie navrhnutého dôkazu alebo nedostatok predpísaných poučení. Dovolacím dôvodom je však takéto porušenie zákona len v prípade, ak bolo kauzálne pre nesprávne rozhodnutie vo veci. Kauzalita (t. j. príčinná súvislosť) musí byť konkrétna, a preto nepostačuje len abstraktná spôsobilosť zistenej vady konania založiť nesprávnosť napadnutého rozhodnutia. V zásade je možné v tomto smere konštatovať, že dovolateľ ako dovolací dôvod uvádza tzv. inú vadu konania v zmysle § 241 ods. 2 písm. b/ O. s. p. a namieta tiež nesprávne právne posúdenie prejednávanej veci odvolacím súdom v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.

Žalobca považuje za inú vadu v zmysle § 241 ods. 2 písm. b/ O. s. p. nesprávne skutkové zistenia odvolacieho súdu. V tejto súvislosti treba konštatovať, že odvolací súd vykonal doplnené dokazovanie v potrebnom rozsahu na základe ktorého správne zistil skutkový stav a vo veci aj správne rozhodol. Skutkové zistenia odvolacieho súdu zodpovedajú vykonanému dokazovaniu a odôvodnenie jeho rozhodnutia má podklad v zistení skutkového stavu. Nemožno súhlasiť s argumentáciou žalobcu, že pracovné miesto, ktoré pôvodne zastával – vedúci odborný referent oddelenia mobilizačného doplňovania odboru riadenia štátnej správy ministerstva obrany fakticky zrušené nebolo. Totiž na základe novej organizačnej štruktúry účinnej od 1. januára 2011 bolo toto pracovné miesto zrušené a bolo vytvorené pracovné miesto – vedúci odborný referent oddelenia personálneho a mobilizačného doplňovania odboru riadenia štátnej správy MO SR republiky, ktorého charakteristika nie je totožná s pracovným miestom, ktoré v čase pred účinnosťou tejto novej organizačnej štruktúry žalovaného vykonával žalobca. Nové pracovné miesto z pohľadu jeho charakteristiky totiž zahŕňa aj (podľa bodu 8.4 tejto charakteristiky) porovnávanie dát z centrálnej evidencie P61311 MO SR a prevádzku v mobilizačnom podsysteme oddelení personálneho mobilizačného doplňovania. Taktiež bolo zistené (na základe dokazovania vykonaného odvolacím súdom), že žalobca takúto činnosť počas trvania svojho pracovného

pomeru reálne nevykonával. Na tomto závere nič nemení ani okolnosť, že funkčnou náplňou pracovného miesta, ktoré zastával žalobca i pracovného miesta vytvoreného podľa novej organizačnej štruktúry žalovaného je koncepčná činnosť v riadení rozvoji a výstavbe ozbrojených síl vykonávaná v rezorte ministerstva obrany, a to z toho dôvodu, že obsahová náplň oboch pracovných miest je v zmysle uvedeného rozdielna. Nemožno sa taktiež stotožniť so záverom, že v skutočnosti reálne bolo zrušené len pracovné miesto zamestnankyne Mgr. L., u ktorej ako jedinej boli splnené všetky zákonné predpoklady na rozviazanie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Okolnosť, že so žalobcom boli vykonané personálne pohovory 29. septembra 2010 a 2. novembra 2010, kedy mu bolo ponúknuté voľné pracovné miesto v novej organizačnej štruktúre – samostatný referent, pracovisko administratívnej bezpečnosti odboru riadenia štátnej správy Ministerstva obrany Slovenskej republiky bola zistená súdom prvého stupňa i odvolacím súdom a vyplýva z vykonaného dokazovania (záznamy o personálnych pohovoroch z 29. septembra 2010 a 2. novembra 2010). Okolnosť, že pred vykonaním personálneho pohovoru so žalobcom prijala ponuku voľného pracovného miesta v novej organizačnej štruktúre – vedúci odborný referent oddelenia personálneho a mobilizačného dopĺňovania odboru riadenia štátnej správy Ministerstva obrany Slovenskej republiky zamestnankyňa Mgr. L. nebola spochybnená a odvolací súd sa zaoberal aj tým, že poradové číslo personálneho pohovoru vykonaného s touto zamestnankyňou predchádza poradové číslo personálneho pohovoru z 29. septembra 2010 vykonaného so žalobcom. Nemožno preto konštatovať, že by odvolací súd vykonal vo veci nesprávne alebo neúplné skutkové zistenia v zmysle § 241 ods. 2 písm. b/ O. s. p. a takto zaťažil konanie tzv. inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Dovolateľ namieta, že odvolací súd prejednávajúcu vec nesprávne právne posúdil (§ 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.). V tomto smere treba konštatovať, že odvolací súd sa riadil dôsledne rozhodnutím Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 109/2004, z ktorého vyplýva, že ponuková povinnosť zamestnávateľa platí rovnako aj v prípade, ak v rámci organizačnej zmeny sa súčasne stali nadbytoční viacerí zamestnanci. Zamestnávateľ má voči každému z nich osobitne ponukovú povinnosť, pričom aj v tomto prípade jediným rozhodujúcim kritériom je skutočnosť, či v čase dania výpovede má zamestnávateľ k dispozícii voľné pracovné miesto, ktoré je pre zamestnanca vhodné. Znamená to, že ak sa zamestnávateľ rozhodne dať výpoveď hneď na druhý deň po organizačnej zmene (súčasne v jeden okamih) všetkým nadbytočným zamestnancom a mal by jedno voľné, pre zamestnancov vhodné pracovné miesto, je povinný toto pracovné miesto ponúknuť

všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom (tu neplatí oprávnenie zamestnávateľa vybrať si zamestnanca, ktorému voľné pracovné miesto ponúkne). Je potom na každom z nich ako sa rozhodne, pričom ku zmene dojednaných pracovných podmienok týkajúcich sa dohodnutého druhu práce v zmysle § 36 ods. 1 Zákonníka práce dôjde u toho zamestnanca, ktorý prijal ponuku voľného pracovného miesta ako prvý. U tohto zamestnanca odpadá potreba rozviazania pracovného pomeru. U ostatných zamestnancov, či už u tých, ktorí ponuku odmietli alebo tých, ktorí síce ponuku prijali ale neskôr, je potom dovŕšená podmienka uvedená v § 46 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. Obdobne zamestnávateľ postupuje aj v prípade viacerých voľných pracovných miest, avšak menšieho počtu než je počet nadbytočných zamestnancov. Aj v takomto prípade platí, že voľné pracovné miesta musí ponúknuť všetkým nadbytočným zamestnancom. Zamestnávateľ však spravidla pristupuje k výpovedi s určitým časovým odstupom od rozhodnutia o organizačnej zmene. Za tejto situácie je na zamestnávateľovi, ktorému z nadbytočných zamestnancov ponúkne voľné pracovné miesto ako prvému. Ak zamestnanec ponuku prijme predtým, než zamestnávateľ dá ostatným nadbytočným zamestnancom výpoveď, povinnosť ponuky tohto pracovného miesta ostatným nadbytočným zamestnancom už do úvahy neprichádza. Okamihom prijatia ponuky totiž dochádza ku zmene dojednaných pracovných podmienok, týkajúcich sa dohodnutého druhu práce v zmysle § 36 ods. 1 Zákonníka práce a toto pracovné miesto týmto okamžikom prestáva byť voľným.

V prejednávanej veci nemožno konštatovať, že by sa zamestnávateľ – žalovaný rozhodol dať výpoveď z pracovného pomeru všetkým zamestnancom, ktorí sa stali na základe uvedenej organizačnej zmeny nadbytočnými, t. j. celkom trom zamestnancom vrátane žalovaného. Ako vyplynulo z vykonaného dokazovania na oboch stupňoch súdov v podmienkach organizácie žalovaného prebiehala séria personálnych pohovorov, pri ktorých sa zisťoval záujem zamestnancov o voľné pracovné miesta v novej organizačnej štruktúre a bolo nepochybne preukázané, že zamestnankyňa Mgr. L. prijala ponuku voľného pracovného miesta ešte predtým, ako žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru a naviac predtým, ako bol vykonaný personálny pohovor so žalobcom. Vo svetle tohto rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 2 Cdo 109/2004 preto neprichádzala do úvahy možnosť ponuky tohto pracovného miesta vo vzťahu k žalobcovi.

Z ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (v znení účinnom k 4. novembru 2010, teda v čase dania výpovede z pracovného pomeru žalobcovi) vyplýva, že

zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Z ustanovenia § 63 ods. 2 citovaného Zákonníka práca vyplýva, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto prácu.

Treba sa stotožniť so záverom odvolacieho súdu, že v prejednávanej veci boli splnené podmienky na výpoveď z pracovného pomeru vo vzťahu k žalobcovi, ktorý odmietol prejsť na inú, pre neho vhodnú prácu, ktorá mu bola ponúkaná v rámci novej organizačnej štruktúry žalovaného – spomínané miesto samostatný referent administratívnej bezpečnosti odboru riadenia štátnej správy MO SR, ktoré bolo žalobcovi ponúknuté, spĺňal pre jeho výkon kvalifikačné predpoklady avšak toto pracovné miesto odmietol. Na tomto závere nič nemení ani okolnosť, že žalobca mohol spĺňať kvalifikačné predpoklady pre výkon tohto pracovného miesta, prípadne sa podrobiť príprave na výkon predovšetkým spomínaného bodu 8.4 charakteristiky tohto pracovného miesta, t. j. na plnenie úloh v oblasti informatiky. Rozhodujúcou okolnosťou je, ako správne zistil odvolací súd, že v čase vykonávania personálneho pohovoru 28. septembra 2010 so žalovaným, toto pracovné miesto už nebolo voľné. Ide o situáciu, ktorá je riešená práve uvedeným rozhodnutím najvyššieho súdu pod sp. zn. 2 Cdo 109/2004, a preto aj právne závery (právne posúdenie prejednávanej veci) odvolacím súdom je treba považovať za správne.

Za týchto okolností možno konštatovať, že nie sú dané dôvody dovolania v ňom špecifikované so zreteľom na to, že skutkové zistenia i právne závery odvolacieho súdu

v prejednávanej veci sú správne a nepochybil odvolací súd ani pri presvedčivom odôvodnení svojho rozhodnutia.

Keďže sa nezistili ani vady konania, pre ktoré by bolo potrebné dané rozhodnutie odvolacieho súdu zrušiť, dovolací súd podľa § 243b ods. 1 O. s. p. dovolanie zamietol.

V dovolacom konaní úspešnému žalovanému vzniklo právo na náhradu trov konania proti žalobcovi, ktorý úspech v dovolacom konaní nemal (§ 243b ods. 5 O. s. p. v spojení s § 224 ods. 1 O. s. p. a § 142 ods. 1 O. s. p.). Žalovaný však nepodal žiaden návrh na rozhodnutie o priznaní náhrady trov dovolacieho konania (§ 243b ods. 5 O. s. p. v spojení s § 151 ods. 1 O. s. p.) a trovy konania nevyčíslil, preto mu dovolací súd náhradu trov tohto štádia konania nepriznal.

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

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

**V Bratislave 22. júna 2016**

**JUDr. Ladislav G ó r á s z, v. r.**  
**predseda senátu**

Za správnosť vyhotovenia: Mgr. M.