

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 6CoPr/6/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7221206024
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 08. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Monika Koščová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2024:7221206024.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Moniky Koščovej a sudkýň JUDr. Viktórie Midovej a JUDr. Andrey Galdunovej v spore žalobcov: 1/ A. B. C., narodená XX.XX.XXXX, bytom v C., D. XX, 2/ A. A. B., narodený XX.XX.XXXX, bytom v C., E. X, obaja zastúpení ADVOKÁTSKA KANCELÁRIA JUDr. Peter Kerecman spoločnosť s ručením obmedzeným, so sídlom v Košiciach, Rázusova 1, IČO: 36 588 725, proti žalovanému: Národné divadlo Košice, so sídlom v Košiciach, Hlavná 58, IČO: 31 299 512, zastúpenému WERNER & CO. s.r.o., so sídlom v Bratislave, Žltá 2/ F, IČO: 36 869 643, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a vzájomnej žalobe na zaplatenie odstúpného, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Mestského súdu Košice zo dňa 23. februára 2024, sp. zn. K2-12Cpr/5/2021

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok Mestského súdu Košice zo dňa 23. februára 2024, č.k. K2-12Cpr/5/2021-1013, okrem výroku V..

Žalobcovia 1/ a 2/ majú proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Mestský súd Košice (ďalej len súd prvej inštancie alebo súd) rozsudkom zo dňa 23. februára 2024 č.k. K2-12Cpr/5/2021-1013 rozhodol nasledovne:

I. Určuje, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni 1/ žalovaným dňa 8. apríla 2021 z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatná.

II. Určuje, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobcovi 2/ žalovaným dňa 30. marca 2021 z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatná.

III. Žalobcom 1/ a 2/ proti žalovanému priznáva nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

IV. Návrh žalovaného na určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej zamestnával žalobcov zamieťa.

V. Nárok žalobcov na náhradu mzdy s príslušenstvom a vzájomnú žalobu žalovaného o zaplatenie odstúpného vylučuje na samostatné konanie.

VI. Žalovaný je povinný zaplatiť na účet Mestského súdu Košice súdny poplatok vo výške 99,50 € do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

2. Rozhodol tak o žalobe žalobcov, ktorou sa domáhali určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, ktorá bola žalobkyni 1/ doručená 08.04.2024 a žalobcovi 2/ dňa 30.03.2021. Uznesením sp.zn. K2-12Cpr/5/2021 zo dňa 19.09.2023 súd v súlade s § 166 ods. 1 CSP spojil obe veci na spoločné konanie, ktoré konanie sa ďalej viedlo pod spisovou značkou tohto konania.

3. Žalobcovia považujú predmetné výpovede za neplatné z nasledujúcich dôvodov:

a/ zo strany žalovaného nebola vo vzťahu k žalobcom riadne realizovaná ponuka voľných pracovných miest podľa § 63 ods. 2 ZP, pričom žalovaný okrem ponúknutých voľných pracovných miest mal voľné aj iné pracovné pozície, ktoré žalobcom ale neponúkol,
b/ výpoveď daná žalobcom žalovaným nebola riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov,
c/ prijatá organizačná zmena nebola dôvodná, naopak bola účelová s cieľom zbaviť sa žalobcov (obmeniť ich), keď žalovaný prijal s nástupom do práce 15.01.2021 do pracovného pomeru na pozíciu herec A. A., ktorého pracovný pomer trval i v čase výpovede žalobcom. Napokon žalovaný aj po výpovedi danej žalobcovi 2/ počítal s jeho obsadením na základe hostovania, preto išlo len o účelovú zmenu, keď ten istý herec má byť nahradený sám sebou.

4. Po vykonanom dokazovaní právne vec posúdil podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/, § 64 ods. 1, 2, 3, § 17 ods. 2, § 74 Zákonníka práce (ďalej len ZP), bodu 6.1, bodu 6.2 písm. c/ Kolektívnej zmluvy na roky 2019 až 2021 uzatvorenej medzi ND KE a ZOOZM, § 232 ods. 2, 3 a § 237 ods. 1, ods. 2 písm. d/, ods. 3, ods. 4 ZP.

5. Súd konštatoval, že nebolo spornou skutočnosťou dodržanie písomnej formy výpovede, ktorá bola doručená kvalifikovaným spôsobom žalobkyňi 1/ dňa 08.04.2021 a žalobcovi 2/ dňa 30.03.2021. Žalobcovia prevzatie výpovede vlastnoručne potvrdili na samotnej výpovedi. Vo výpovedi boli ozrejmené dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k ukončeniu pracovného pomeru so žalobcami, keď dôvodom bolo, že žalobcovia sa v dôsledku rozhodnutia generálneho riaditeľa žalovaného č. 04/2021 o organizačnej zmene zo dňa 24.03.2021 s účinnosťou od 01.04.2021, prijatou za účelom zhospodárnenia správy u žalovaného, optimalizácie a racionalizácie práce, ktorým rozhodnutím sa zrušili okrem iného aj dve pozície herec, ktoré sa stali nadbytočnými.

6.1 Spornou skutočnosťou medzi stranami bolo to, či došlo k riadnemu prerokovaniu so zástupcami zamestnancov. Ťažisko argumentácie žalobcov spočívalo v tom, že k riadnemu prerokovaniu nemohlo dôjsť, nakoľko zástupcom zamestnancov neboli poskytnuté všetky informácie potrebné k prerokovaniu, dokonca im boli poskytnuté nepravdivé informácie konkrétne, že dňa 30.03.2021 boli zamestnancom ponúknuté dve voľné pracovné pozície, avšak ponuku zamestnávateľa ani jeden z uvedených zamestnancov neprijal. Súd uviedol, že prerokovanie neznamená, že by sa malo prikrčiť k spoločnému zasadnutiu zamestnávateľa a odborovej organizácie. Cieľom zákonnej podmienky je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sa po vlastnom prerokovaní k tomuto zámeru vyjadriť. Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr než k výpovedi pristúpi, a že zároveň by medzi doručením žiadosti odborovej organizácii o prerokovanie a vlastným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala reálnu možnosť vec prerokovať a zamestnávateľovi svoje stanovisko oznámiť. Je legitímnym nárokom odborovej organizácie požadovať od zamestnávateľa informácie, ktoré považuje za potrebné na zaujatie úplného stanoviska bez ohľadu na skutočnosť, či ho následne bude tlmočiť zamestnávateľovi v písomnej forme alebo na osobnom rokovaní (rozhodnutie NS SR sp.zn. 5Cdo/140/2010).

6.2 V posudzovanom prípade z písomných žiadostí o prerokovanie zo dňa 24.03.2021 mal súd preukázané, že žalovaný požiadal všetkých troch zástupcov zamestnancov pôsobiacich u neho o prerokovanie cestou ich predsedov (pána Váradyho, Bányia a Cebáka), ktorí prevzatie žiadosti potvrdili vlastnoručnými podpismi. Zo záznamu z prerokovania č. 4 zo dňa 30.03.2021 o 11.00 hod., ktorého obsah prerokovania potvrdili svedkovia - zamestnanci žalovaného ako aj predsedovia odborových organizácii vyplynulo, že zamestnávateľ poskytol predsedom odborov nepravdivé informácie, keď uviedol, že dve voľné pracovné pozície osvetľovač a vedúci pánskej krajčírskej dielne boli ponúknuté 30.03.2021 dotknutým zamestnancom, ktorých mená tvorili prílohu č. 1 tohto záznamu. Okrem iného boli uvedené aj mená žalobcov, avšak ponuku zamestnávateľa ani jeden z vyššie uvedených zamestnancov neprijal. Z písomnej ponuky voľného pracovného miesta zo dňa 30.03.2021 vyplynulo, že predmetné dve pracovné miesta boli žalobcovi 2/ ponúknuté až v poobedňajších hodinách bezprostredne pred doručením výpovede žalobcovi 2/ (15.50 hod. osobne), teda až po prerokovaní výpovedí a žalovaný poskytol zástupcom odborov aj nepravdivú informáciu v tom zmysle, že došlo k odmietnutiu ponuky zamestnancami. Žalobcovia totiž ponuku voľného pracovného miesta neodmietli. Čo sa týka žalobkyne 1/ táto listina bola zo strany žalovaného aj antidatovaná s dátum 30.03.2021, hoci zo zhodných tvrdení sporových strán jednoznačne vyplynulo, že voľné pracovné miesto žalovaný ponúkol žalobkyňi

1/ až dňa 08.04.2021. Podstatnou otázkou bolo to, či prerokovanie podľa § 74 ZP má zahŕňať aj povinnosť zamestnávateľa oznámiť zástupcom zamestnancov informácie ohľadne splnenia ponukovej povinnosti. Ponuková povinnosť sa týka výlučne vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa a je jednou z hmotnoprávných podmienok platnej výpovede. Preto zamestnávateľ nemá povinnosť informovať zástupcov zamestnancov o tejto ponukovej povinnosti. Svoju povinnosť prerokovať výpovede so zástupcami zamestnancov si splní, ak prerokuje každú konkrétnu výpoveď danú zamestnancovi s tým, že stanoviskom odborového orgánu zamestnávateľ nie je viazaný. Preto ak zamestnávateľ neposkytol informácie o ponukovej povinnosti, resp. poskytol aj nepravdivé informácie ohľadne ponukovej povinnosti, nemá to za následok, že by k prerokovaniu výpovedí nedošlo. V tomto smere súd poukázal na rozhodnutie NS SR sp.zn. 7Cdo/128/2021 zo dňa 27.04.2023 bod 11.

6.3 K argumentácii žalobcov, že k prerokovaniu nedošlo aj z iného dôvodu, a to že zamestnávateľ neprerokoval výpovede spoločne s výbormi súd uviedol, že je vecou príslušných zástupcov zamestnancov, či vôbec, kedy a akou formou žiadosť zamestnávateľa prerokujú, a teda ako sa zhostia svojej úlohy chrániť práva zamestnancov (rozhodnutie NS SR sp. zn. 8Cdo/92/2018). Zamestnávateľ nemá možnosť ovplyvniť proces a výsledok prerokovania jeho žiadosti. Písomná žiadosť o prerokovanie bola riadne prevzatá predsedami odborových organizácií, zo žiadosti vyplynulo, čo bolo dôvodom výpovede, boli tam uvedené mená a priezviská zamestnancov, ktorých sa organizačná zmena týka, termín prerokovania bol stanovený na návrh pána Váradyho, bola zachovaná lehota 7 dní podľa zákona ako aj podľa kolektívnej zmluvy 10 dní na prerokovanie výpovedí so zástupcami zamestnancov, pričom k prerokovaniu došlo v dostatočnom časovom predstihu dopoludnia 30.03.2021 pred daním výpovede žalobcovi 2/ popoludní 30.03.2021 a žalobkyni 1/ 08.04.2021.

7.1 Ďalej súd konštatoval, že podľa § 63 ods. 2 písm. b/ ZP 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 podrobí predchádzajúcej príprave na túto inú prácu. Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Môže ňou byť aj práca na kratší pracovný čas. Zamestnávateľ je povinný ponúknuť aj zamestnancovi iné vhodné zamestnanie, aj keď Zákonník práce neustanovuje pre ponuku vhodného zamestnania písomnú formu z hľadiska právnej istoty oboch účastníkov pracovného pomeru ako aj preukazovacej povinnosti zamestnávateľa v prípade súdneho sporu je správne, ak ponuku vhodného zamestnania urobí zamestnávateľ v písomnej forme a ešte predtým, než dá zamestnancovi výpoveď. Ak by zamestnancovi ponúkol vhodné zamestnanie až po uplatnení výpovede, výpoveď by bola neplatná.

7.2 Po citácií ust. § 1 ods. 4 ZP a § 43b ods. 2 Občianskeho zákonníka súd konštatoval, že spornou otázkou splnenia ponukovej povinnosti bola otázka, či ponuková povinnosť žalovaným bola realizovaná v súlade so zákonom. Žalovaný totiž argumentoval v konaní tým, že nemal žiadne vhodné voľné pracovné miesta pre žalobcov. Listina označená ako ponuka voľného pracovného miesta zo dňa 30.03.2021 nepredstavovala ponúknuté voľné pracovné miesta, ale išlo len o dokument, ktorý mal len informovať žalobcov o voľných pracovných miestach. Z listiny ponuky voľné pracovné miesta zo dňa 30.03.2021 vyplynulo, že žalovaný vyslovene ponúkol žalobcovi 2/ v tento deň na stretnutí u generálneho riaditeľa, na ktorom boli prítomní okrem žalobcu 2/ aj zamestnanci žalovaného pán F., G., G. a pán C. – riaditeľ činohry, dve voľné pracovné miesta s ich špecifikáciou, funkčným platom, miestom výkonu práce. Po skúmaní danej listiny súd vyvodil záver, že z listiny jednoznačne vyplýva, že sa jednalo o pracovnú ponuku zo strany zamestnávateľa, ktorý sám považoval tieto miesta za vhodné pre žalobcu 2/. Ponuka zo strany žalovaného bola urobená písomne ako aj ústne. Z prepisu zvukového záznamu vyplynulo, že zamestnanec žalovaného, pán F. žalobcovi 2/ vyslovene ponúkol uvedené pracovné miesta: „čiže mojou úlohou je sa Vás spýtať, či z týchto dvoch pozícií by ste prijal alebo neprijal tieto dve pozície, resp. jednu z nich (strana prvá prepisu zvukového záznamu)“. Rovnako tak na inom mieste tento zamestnanec uviedol: „Tak som vám ponúkol to miesto.“ Z prepisu zvukového záznamu však navyše vyplynulo, že žalobca 2/ reagoval tak, že nič nepodpíše, že sa potrebuje poradiť so svojim právnikmi, na čo zamestnanec žalovaného reagoval slovami: „Potom dáte nám vedieť respektíve pánovi riaditeľovi činohry ako ste sa rozhodol? Z našej strany je to všetko, čiže s tým, že dáte potom vedieť pánovi riaditeľovi činohry po konzultáciách s vašimi právnymi zástupcami.“ Z toho jednoznačne vyplynulo, že žalovaný ako zamestnávateľ poskytol žalobcovi 2/ bližšie neurčitú lehotu na prijatie návrhu a ani neočakával, že žalobca 2/ bude reagovať na ústnu ponuku ihneď. Pokiaľ žalovaný poukázal na

rozhodnutie NS SR sp.zn. 7Cdo/223/2020, z ktorého vyplynulo, že stanovenie lehoty na prijatie ponuky inej práce netvorí kogentnú hmotnoprávnu podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa, súd uviedol, že v prejednávanej spore bol iný skutkový stav, nakoľko zamestnávateľ poskytol žalovanému bližšie nešpecifikovanú lehotu na zváženie ponuky voľného pracovného miesta. Žalovaný ani neočakával, že žalobca 2/ ústny návrh prijme okamžite. Preto pokiaľ sám žalovaný umožnil žalobcovi 2/ v bližšie neurčitej lehote rozhodnúť sa, či prijme, resp. neprijme ponuku práce, nemohol bezprostredne na to pristúpiť k výpovedi. Súd uzavrel, že žalovaný nerealizoval ponuku práce v súlade s § 62 ods. 3 ZP. Jeho konanie pri ponuke práce bolo čisto formálne. V skutočnosti však žalovaný nechcel so žalobcom 2/ uzavrieť dohodu o zmene pracovnej zmluvy.

7.3 Vo vzťahu k žalobkyni 1/ súd uviedol, že písomná ponuka voľného pracovného miesta bola zo strany žalovaného vedome antadatovaná k 30.03.2021, avšak v skutočnosti boli žalobkyni 1/ ponúknuté voľné pracovné miesta až 08.04.2021 bezprostredne pred výpoveďou. V tomto prípade žalobkyňa 1/ dopísala k ponuke slovo *zvážim*, ktoré bolo čitateľné. Zjavne neodmietla ponuku, došlo zo strany žalovaného k preškrtnutiu textu *prijímam*, čo je tiež konanie, ktoré smeruje k poškodeniu druhého účastníka, t.j. žalobkyne 1/. Z dôvodu, že sám žalovaný považoval voľné pracovné miesta za vhodné, preto ich aj žalobcom ponúkol, súd na pojednávaní uznesením zamietol návrh na vylúčenie svedkov H. G. a A. I. ako nadbytočný a nehospodárny.

8. Súd dospel k záveru, že žalovaný si nespĺnil ponukovú povinnosť, keď neponúkol žalobcom ani ďalšie voľné pracovné miesta, ktoré predstavovali vhodné pracovné miesta, a to informátor, ktoré vykonávala zamestnankyňa A. A. (správne Mižová- poznámka odvolacieho súdu) do 30.06.2021 a ďalšie pracovné miesto informátor, ktoré zastávala A. J. do 31.07.2021. Išlo o pracovné pomery na dobu určitú k pracovným zmluvám týchto zamestnancov, ktoré boli uzavreté dávno pred dňom doručenia výpovede žalobcom, preto tieto pracovné miesta mali byť žalobcom rovnako ponúknuté, avšak neboli. V tomto smere sa súd stotožnil s argumentáciou právneho zástupcu žalobcov spočívajúcou v tom, že aj keď pre platnosť uvažovanej výpovede je rozhodujúci stav v dobe jej podania, aj keď v dobe z pohľadu zamestnávateľom uvažovanej výpovede ešte nebolo pracovné miesto voľné, pracovný pomer zamestnanca, ktorý toto miesto zastával, mal iba skončiť, je v tomto smere rozhodujúce, že pracovné miesto sa uvoľnilo a že v dobe z pohľadu zamestnávateľom uvažovanej výpovede ho možno zamestnancovi ponúknuť, samozrejme s tým, že s výkonom práce na tomto mieste bude započaté až v deň, ku ktorému bude miesto voľné. V tomto smere poukázal na rozhodnutia najvyššieho súdu a z rozhodnutia sp.zn. 3Cdo/168/2018 aj citoval. V rozhodnutí sp.zn. 1MCdo/5/2009 najvyšší súd uviedol, že ak zamestnávateľ mal k dispozícii voľné pracovné miesta v čase dania výpovede zamestnancovi (ako aj počas plynutia výpovednej doby až do skončenia pracovného pomeru) bez ohľadu, že pre tieto pracovné miesta bola určená iná kvalifikačná požiadavka, bolo povinnosťou zamestnávateľa takúto prácu zamestnancovi ponúknuť.

9. K argumentácii žalobcov, že rozhodnutie o organizačnej zmene č. 4/2021 bolo len účelové, súd uviedol, že túto argumentáciu nepovažuje za dôvodnú. Skutočnosť, že po zrušení miesta žalobcu 2/ mu malo byť ponúknuté hosťovanie na základe zmluvy o umeleckom hosťovaní neznamená, že organizačná zmena bola účelová. Je výsostne v kompetencii žalovaného, či sa rozhodne ponúknuť, hoci aj tomu istému hercovi, s ktorým skončil pracovný pomer hosťovanie, ktoré je založené na zmluve o výkone herca podľa autorského zákona. V tomto smere súd poukázal aj na rozhodnutie NS ČR sp.zn. 21Cdo/2128/2019 zo dňa 29. januára 2020. Ani skutočnosť, že v januári 2021 bol do pracovného pomeru prijatý herec A., ako to vyplýva z pracovnej zmluvy, nevytvára o účelnosti organizačnej zmeny, keďže táto bola prijatá až 24.03.2021 po tom, čo bolo žalovanému ako rozpočtovej a príspevkovej organizácii nariadené ministerstvom kultúry 10% šetrenie. S hercom A. bolo u žalovaného počítané v piatich predstaveniach, to, že žalovaný rozhodol o tom, že bude zrušené miesto žalobcov, nemá za následok záver o fiktívnosti alebo účelovosti tejto zmeny. Ust. § 63 ods. 1 písm. b/ ZP umožňuje zamestnávateľom, aby reguloval počty svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov s určitou kvalifikáciou, ktorá zodpovedá jeho potrebám. Súd uzavrel, že rozhodnutie generálneho riaditeľa žalovaného č. 4/2021 zo dňa 24.03.2021 o zrušení (okrem iného aj) dvoch miest hercov, žalobcov, sledovalo legitímny cieľ, a to zefektívnenie činnosti žalovaného a optimalizáciu hospodárenia a nejednalo sa o účelovú zmenu vo vzťahu k žalobcom.

10. Návrh žalovaného na určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej zamestnával žalobcov, súd považoval za nedôvodný. Ust. § 79 ods. 1 ZP neuvádza žiadne konkrétne dôvody, pre ktoré by nebolo možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej

zamestnával. Posúdenie tejto skutočnosti predstavuje výnimku z pravidla, že pracovný pomer pri neplatnom skončení pracovného pomeru nekončí a je vecou posúdenia individuálnych okolností každého prípadu. Pôjde o dôvody, ktoré majú vzťah ku konkrétnemu skončeniu pracovného pomeru, jeho dôvodom, okolnostiam, za ktorých k tomu úkonu došlo, ale nepochybne sú to aj dôvody na strane dotknutého zamestnanca, napr. subjektívna a objektívna neschopnosť vykonávať dohodnutú prácu, ale aj pri porušení pracovnej disciplíny s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru. Treba vychádzať zo zásady, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, musí byť v súlade s dobrými mravmi. Zamestnávateľ musí navrhnúť a preukázať dôvody, ktoré vedú k tomu, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca, ktorý namieta platnosť skončenia pracovného pomeru naďalej zamestnával. Žalovaný za dôvod, pre ktorý od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcov ďalej zamestnával, označil zrušenie ich miest ako aj skutočnosť, že im nemôže naďalej prideľovať prácu, pretože s nimi žalovaný nepočíta v plánovanom repertoári žalovaného. Výnimočným prípadom nemôžu byť okolnosti, ktoré vyplývajú z organizačnej zmeny žalovaného, nakoľko táto okolnosť je predmetom skúmania platnosti skončenia pracovného pomeru a nemôže predstavovať výnimku, pre ktorú spravodlivo nemožno požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca prestal zamestnávať. Nakoľko niet takých výnimočných okolností, pre ktoré by bolo možné vyhovieť predmetnému návrhu žalovaného, súd návrh ako nedôvodný zamietol.

11. Nárok žalobcov na náhradu mzdy postupom podľa § 166 ods. 2 CSP vylúčil na samostatné konanie a vzájomnú žalobu žalovaného na zaplatenie odstupného v súlade s § 147 ods. 4 CSP vylúčil na samostatné konanie.

12. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP a žalobcom, ktorí mali v konaní plný úspech, priznal voči neúspešnému žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Nevzhladol žiaden dôvod na aplikáciu ust. § 257 CSP. Zároveň súd rozhodol o poplatkovej povinnosti podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb.

13.1 Proti tomuto rozsudku, okrem výroku V., podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/, h/ CSP a navrhol, aby odvolací súd napadnuté rozhodnutie zmenil tak, že žaloby zamietne a prizná žalovanému právo na náhradu trov konania alebo aby rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

13.2 Žalovaný namietal, že súd určil neplatnosť výpovede iba z jediného dôvodu, a to nedodržania ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 ZP. Po následnej citácii bodu 70. a 71. odôvodnenia súdneho rozhodnutia uviedol, že súd považoval oznámenie žalovaného o voľných pracovných miestach na realizáciu ponukovej povinnosti zamestnávateľa výlučne na základe použitého slova ponuka bez toho, aby sa akokoľvek zaujímal vhodnosťou tejto práce. Tento skutkový a právny záver súdu je neprípustne zjednodušujúci, nakoľko v zmysle tohto záveru je ponuková povinnosť zamestnávateľa automaticky daná aj v prípade zjavne nevhodnej práce, ak ju zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi. Tým súd dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, nesprávne vec právne posúdil a nevykonal navrhnuté dôkazy v podobe výsluchu dvoch svedkov. Žalovaný uviedol, že existenciu voľného, vhodného pracovného miesta je potrebné skúmať objektívne. Podstatné je to, či ponúkaná pozícia je vhodná pre zamestnanca v tom zmysle, že je zdravotne spôsobilý ju vykonávať, a ak sa vyžaduje aj nejaká odbornosť, prípadne prax, zručnosť, že tieto schopnosti má. Podstatné teda nie je to, či zamestnávateľ nejakú pozíciu zamestnancovi ponúka, ale podstatnou je samotná povaha ponúkanej práce a jej vhodnosť. Zároveň poukázal na to, že v kolektívnej zmluve v časti C bod 1 (politika zamestnanosti) je uvedené, že zamestnávateľ písomne zverejňuje ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest tak, aby boli všetci zamestnanci informovaní o týchto pracovných príležitostiach a sú umiestnené na viditeľnom a každému zamestnancovi dostupnom mieste. V tejto spojitosti je teda odôvodnenie rozsudku nedostatočné čo do nezaobrerania sa kolektívnou zmluvou žalovaného. Znamená to, že kolektívna zmluva jednoznačne obsahovala slovo ponuka vo vzťahu ku každému voľnému pracovnému miestu o žalovaného. Zamestnávateľ teda používal slovo ponuka v kontexte širšom ako je to stanovené v ust. § 63 ods. 2 ZP. Zo samotného slova ponuka v procese výpovede žalobcom určite nemožno vyvodit', že žalovaný ponúkal automaticky žalobcom prácu vhodnú v zmysle § 63 ods. 2 ZP. Posúdenie dvoch voľných pracovných miest u žalovaného ako vhodných v zmysle § 63 ods. 2 ZP len na základe skutočnosti, že vo vzťahu k nim použil žalovaný slovo ponuka je posúdením predčasným a neprípustne zjednodušujúcim. Súd sa mal zaoberať skutočnosťou, či dve voľné pracovné miesta sú vhodnou prácou pre žalobcov alebo nie, na takéto posúdenie však rezignoval. Z výpovede svedkyne G. vyplynulo, že žalovaný informoval o voľných pracovných miestach žalobcov aj z opatrnosti pre prípad,

že by disponovali rekvalifikačným kurzom, o ktorom nemal vedomosť z osobného spisu. Žalovaný poukázal aj na právnu úpravu zákona č. 552/2023 o výkone práce vo verejnom záujme, kde sa v ust. § 6 pojednáva o povinnosti zamestnávateľa informovať o voľných pracovných miestach a o tom, aké kritériá sú pre vhodné pracovné miesto. Žalovaný bol teda povinný v procese skončenia pracovného pomeru oboznámiť oboch žalobcov o voľných pracovných miestach. Samotný prepis zvukového záznamu, ktorý vyhotovila a prepísala žalobkyňa 1/ jasne potvrdzuje, že žalobkyni neboli ponúknuté tieto voľné pracovné miesta, ale bola s nimi iba oboznámená, aj keď listina niesla názov ponuka voľného pracovného miesta. Žalovaný len musel nejakým spôsobom listinu nazvať a nazval ju termínom súladným s kolektívnou zmluvou. Dôležité bolo žalobcov oboznámiť s voľnými pracovnými miestami v evidencii žalovaného v čase rokovaní a poukázať na kvalifikačné predpoklady, ktoré žalobcovia nepochybne nespĺňali. Žalovaný zverejňuje ponuky voľných pracovných miest divadla. Nikto s touto ponukou oslovených osôb nemá právo a ani sa nedožaduje prijatia na inzerované voľné pracovné miesta len na základe toho, že ponuka zverejnená bola.

13.3 K modifikácii oferty v zmysle § 43b ods. 2 OZ žalovaný uviedol, že žalobca 2/ existenciu voľných pracovných miest ako vhodnej práce jasne odmietol, čo vyplynulo zo zápisnice z pojednávania zo dňa 12.04.2023. K tejto skutočnosti sa súd vôbec nevyjadril, v dôsledku čoho je odôvodnenie nedostatočné. Pre úplnosť žalovaný uviedol, že ani v ďalšom konaní pred súdom prvej inštancie žalobca 2/ žiadnym spôsobom neoznačil voľné pracovné miesto, vedúci pánskej krajčírskej dielne ako preňho vhodnú prácu a dovodiť existenciu vhodnej práce v tomto prípade určite nemožno proti jeho vôli. Na pojednávaní 12.04.2023 dokonca výslovne uviedol, že túto prácu vykonávať nevie. Skutočnosť, že oblasť pánskej umeleckej módy a osvetľovania je žalobcovi 2/ cudzia, je zrejme aj z verejných vyjadrení žalobcu 2/, keď vyjadrujú sa pre denník C. na tému svojich záujmov a koníčkov neuviedol ani oblasť módy, resp. krajčírstva alebo akúkoľvek technickú oblasť vrátane osvetľovania. Je teda zrejme, že žalobca 2/ nie je ani elektrotechnicky zručný a ani nedisponuje schopnosťami v oblasti navrhovania umeleckých odevov, dokonca v postavení vedúceho zamestnanca, a teda voľné pracovné miesta nie sú preňho vhodné a nemohol by nadobudnúť ani potrebnú zručnosť krátkym rekvalifikačným kurzom. Z týchto konkrétnych skutkových okolností je zrejme, že žalobca 2/ dobre vedel, že nemá záujem o vykonávanie inej práce ako práce herca u žalovaného a záujem o voľné pracovné miesta len účelovo predstieral zneužívajúc právnu ochranu zamestnanca. Žalovaný zdôraznil, že na obe voľné pracovné miesta si stanovil kvalifikačnú požiadavku v podobe stredného odborného vzdelania, čo ani jeden zo žalobcov nespĺňa. Určenie kvalifikačných predpokladov, ktoré musí spĺňať zamestnanec na určitej pozícii určuje vedúci útvaru, do ktorého sa prijíma a nie personalista. Rovnaká skutočnosť vyplynula zo svedeckej výpovede svedkyne G., personalistky ako aj z výpovede svedkyne K. na pojednávaní 24.05.2023. Napriek týmto skutočnostiam súd nevykonal dôkazy navrhované žalovaným, a to vypočutie svedkov, vedúcich zamestnancov (úsek javiskovej techniky a oddelenia svetla) I. a G., čím neúplne zistil skutkový stav veci. Nemožno vnucovať žalovanému ako národnému divadlu, aby na tieto pracovné pozície prijímal osoby s krátkym rekvalifikačným kurzom. Skutočnosť, že niektoré umelecké organizácie a divadlá prijímajú osvetľovačov s kurzom, je pre toto súdne konanie irelevantná, pretože rozhoduje práve vôľa zamestnávateľa a u neho zaužívaná prax. Navyše žalovaný podrobne zdôvodnil a preukázal, že potreboval osvetľovača s oprávnením podľa § 22 vyhlášky č. 508/2009 Z.z., a nie s oprávnením podľa § 21 danej vyhlášky, a že ide o uvoľnené pracovné miesto práve po zamestnancovi s oprávnením podľa citovanej vyhlášky. K zjavnej nevhodnosti výkonu práce osvetľovača zo strany žalobcov pre žalovaného sa vyjadril aj svedok B. C., riaditeľ činohry žalovaného na pojednávaní 12.04.2023. Keďže súdom nebola spoľahlivo preukázaná existencia voľných pracovných miest v podobe vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 ZP, nebol súd oprávnený zaoberať sa ani lehotou na prijatie údajnej ponuky zamestnávateľa. Napriek tejto skutočnosti sa žalovaný k tomu vyjadril tak, že súd dovodzoval požiadavku primeranosti lehoty na rozhodnutie sa zamestnanca aplikáciou § 43b ods. 2 OZ. Po citácii § 1 ods. 4 ZP a § 43b ods. 1, 2 OZ žalovaný konštatoval, že z hľadiska prijatia oferty zákonodarca rozlišuje medzi konaním medzi neprítomnými osobami a konaním medzi prítomnými osobami. V prvom prípade poskytuje primeranú lehotu na prijatie oferty, no v druhom prípade jasne stanovuje, že ofertu je potrebné prijať ihneď. V súdnej veci rokovali sporové strany osobne, teda išlo o rokovanie medzi prítomnými. V tejto súvislosti poukázal na súdnu judikatúru a odbornú literatúru, a to rozhodnutie NS ČR sp.zn. 21Cdo 2088/98, rozhodnutie NS ČR sp.zn. 21Cdo 1992/2000, a citoval z diela autora Hulmák, M. Uzavíraní smluv v civilním právu, 1. vydanie, Praha, 2008, 203 s.. Žalovaný uviedol, že súdna judikatúra zdôrazňuje význam vedomostí, ktoré zamestnanec mal o ponúkanej práci. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie NS ČR sp.zn. 21Cdo 1528/2019, rozhodnutie NS SR sp.zn. 4Cdo 131/2021. Žalovaný poznamenal, že žalobca 2/ bol zamestnaný u žalovaného od roku 1983, a to aj vo vedúcom postavení ako riaditeľ činohry od roku 2013, teda mal podrobné informácie o práci osvetľovača, a teda z tohto pohľadu

nebol žiaden dôvod na to, aby mu bol poskytnutý akýkoľvek dodatočný čas na prijatie rozhodnutia o prijatí tejto práce (ak by aj hypoteticky preňho bola vhodná). Žalovaný poukázal na priebeh rokovania so žalovanými (správne žalobcami – poznámka odvolacieho súdu) zo dňa 30.03.2021. Vyvodil, že k doručeniu výpovede došlo v čase po tom, ako žalobca 2/ dokumentáciu odmietol, čokoľvek, čo nasledovalo po týchto krokoch bola už len dobrá vôľa žalovaného dohodnúť sa so žalobcom 2/ aj počas plynutia výpovednej doby, na ktorú žalobca 2/ reagoval tak, že dodnes rozmýšľa o voľných pracovných miestach u žalovaného. Ako vyplýva z opisu rokovania z 30.03.2021 žalobca uviedol, že nič podpisovať nebude a uviedol: nie, neprijímam, vôbec túto dokumentáciu neprijímam, čím jednoznačne došlo z jeho strany k odmietnutiu prípadne existujúcej oferty. Každopádne z prepisu nemožno jednoznačne vyvodiť nepochybnú a jednoznačnú existenciu záveru, že žalovaný mal poskytnúť žalobcovi 2/ časovo neurčitú lehotu na vyjadrenie sa k voľným pracovným miestam.

13.4 V prípade žalobkyne 1/ je tiež potrebné zohľadniť skutočnosť, že išlo o dlhoročného zamestnanca, ktorý poznal činnosť divadla do detailov. Táto skutočnosť vyplýva z jej výpovede na pojednávaní 24.05.2023. Žalobkyňa 1/ vopred vedela, že jej bude doručená výpoveď. Táto skutočnosť vyplynula z jej výpovede, ako aj svedeckej výpovede B. C.. Táto skutočnosť vyplynula aj z emailovej komunikácie medzi svedkom F. a žalobkyňou 1/ zo dňa 31.03.2021. V prípade tohto skutkového deja žalovaný informoval žalobkyňu 1/ o voľných pracovných miestach ústne na spoločnom rokovaní bez akejkoľvek zmienky z jeho strany o poskytnutí dodatočného času na vyjadrenie a teda v zmysle § 43b ods. 2 OZ došlo k zániku prípadnej oferty z dôvodu jej okamžitého neprijatia. Žalobkyňa ako dlhoročný zamestnanec disponujúc viac ako týždeň vopred informáciou, že jej bude daná výpoveď sa mohla bez akýchkoľvek prekážok vyjadriť, či má o niektoré z voľných pracovných miest záujem a či túto prácu vie vykonávať. Zdôraznil, že žalobkyňa sama predčasne opustila rokovanie so zamestnávateľom a teda sama sa rozhodla aj týmto spôsobom neprijať akúkoľvek prípadne existujúcu ponuku zamestnávateľa. Žalobkyňou uvádzané slovo „zvážim“ na príslušnom dokumente nebolo najprv žalobkyňou vyslovené a zamestnanci žalovaného ho vnímali ako súčasť podpisu žalobkyne, keďže bolo uvedené v kolónke na podpis a popri podpise priezviska žalobkyne, čo vyplynulo zo svedeckej výpovede svedkyne G. a G.. Na listine bola poznámka „zvážim“ uvedená ťažšie čitateľne a bola uvedená ako prvé slovo podpisu, ktoré je jeho súčasťou a na mieste určenom pre podpis, ktoré okrem toho, že bolo vybodkované, bolo aj označené slovom zamestnanec. Ani na základe údajného zvukového záznamu a ani na základe akejkoľvek inej komunikácie žalobkyňa neprejavila (dodnes) akýkoľvek záujem a schopnosť vykonávať prácu v zmysle dvoch zmienených pracovných miest. Dá sa uvažovať, že postup žalobkyne v skrytosti a spojený s nahrávaním a fotením mobilom práve tejto listiny súvisí s postranným úmyslom a poznámka „zvážim“ nebola mienená úprimne, ale naopak účelovo, odhliadnuc od jej irelevantnosti a iracionálnosti vzhľadom na nevhodnosť voľných pracovných miest pre žalobkyňu. Rovnaký účelový motív možno pričítať aj žalobcovi 2/. Žalovaný má za to, že ak by žalobcovia mali skutočne záujem riešiť svoju vzniknutú situáciu novým pracovným miestom, reagovali by inak, o miesta by sa zaujímali a zisťovali možnosti, diskutovali, žiadali doplňujúce informácie. Preto nečitateľne ako súčasť podpisu nenápadne pripojené slovíčko „zvážim“ bez sprievodného ústneho prejavu v tejto situácii poukazuje na neúprimnosť a účelovosť konania zo strany žalobkyne 1/, ktoré rozhodne nie je súladné s dobrými mravmi. Podstatnou skutočnosťou bolo, že voľné pracovné miesta pre žalobcov vhodné neboli a ak by prejavili žalobcovia o akékoľvek z nich záujem, boli by opätovne konfrontovaní s požiadavkami na tieto miesta a ich nevhodnosťou pre žalobcov. Žalovaný poukázal aj na to, že zo svedeckých výpovedí napr. svedkov G., L., K. a G. vyplynula existencia vnútorného komunikačného kanálu, tzv. fermanu, ktorým sa zamestnanci žalovaného informujú o voľných pracovných miestach. Keďže sa ani jeden zo žalobcov ako dlhoroční zamestnanci žalovaného nevyjadrili súhlasne k voľným pracovným miestam, žalobkyňa 1/ vopred vedela o voľných pracovných miestach a pripravovanej výpovedi, žalobkyňa 1/ predčasne ukončila rokovanie, žalobca 2/ dokumentáciu výslovne odmietol a neprijal, je zrejmé, že informácia o neprijatí voľných pracovných miest v dokumentácii týkajúcej sa výpovede je správna. Niet teda žiadneho dôvodu na odmietnutie aplikácie uznesenia NS SR sp.zn. 7Cdo 223/2020.

13.5 K existencii voľných pracovných miest v čase výpovede žalovaný uviedol, že súd identifikoval 2 pracovné miesta informátorov, ktoré však boli v čase oboch výpovedí obsadené inými zamestnancami. Podľa právneho názoru žalovaného rozhoduje stav v čase výpovedí a nie následná hypotetická budúca možnosť zamestnávania. Konkrétne išlo o zamestnancov A. A., u ktorej skončil pracovný pomer na dobu určitú ku dňu 30.06.2021, druh práce informátor a A. J., u ktorej pracovný pomer skončil na dobu určitú ku dňu 31.07.2021, druh práce informátor. Žalovaný zdôraznil, že išlo o pracovné pomery na dobu určitú, a teda do úvahy prichádzalo prednostne predĺženie pracovného pomeru vo vzťahu k zamestnancom, ktorých sa pracovný pomer týkal. Nevidí žiaden dôvod na to, aby preferoval žalobcov pred zamestnancami, ktorých sa výkon práce informátorov týkal. V tejto súvislosti poukázal aj na čl. 2

bod 10 kolektívnej zmluvy. Nakoľko v čase výpovedí žalobcom ešte len plynula lehota na rozhodnutie zamestnávateľa o budúcom osude týchto pracovných miest a na oznámenie dotknutým zamestnancom, je záver súdu prvej inštancie o tom, že žalovaný vedel o tom, že pracovné pomery v konkrétny deň skončia nepodložený a arbitráry. Súd opomenul, že jedno z pracovných miest informátorov u pani A. bolo nielenže obsadené pôvodným zamestnancom počas celej výpovednej doby žalobcu 2/, ale stalo sa voľným až 01.08.2021, t.j. až viac ako mesiac po uplynutí výpovednej doby u žalobcu 2/, tejto skutočnosti sa súd vôbec nevenoval. Aj pracovné miesto pani J. bolo obsadené aj v prípade celého mesiaca júna 2021 a stalo sa voľným až dňom 01.07.2021 a teda tiež až po tom ako uplynula výpovedná doba žalobcu 2/ a skončil jeho pracovný pomer. Ani tejto skutočnosti sa súd v rozsudku vôbec nevenoval. Pracovné miesto pani A. bolo obsadené do 30.06.2021 vrátane, teda počas celej výpovednej doby žalobkyne 1/, pričom sa stalo voľné až 01.07.2021 a teda po tom, čo pracovný pomer žalobkyne 1/ skončil. Ani tejto skutočnosti sa súd nevenoval. V prípade pani A. bolo pracovné miesto predmetom transformácie právneho vzťahu na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. nebolo voľné. Ani tejto skutočnosti sa súd nevenoval. Obe pracovné miesta boli žalovaným ako zamestnávateľom zrušené rozhodnutím o organizačnej zmene č. 7, resp. 8/2021 z 21.06.2021 v zmysle čoho zanikli, ani tejto skutočnosti sa súd nevenoval. Súd uviedol, že vychádzal zo súdnej praxe, ktorá sa ustálila v tom, že nerozhodujú len voľné pracovné miesta v čase výpovede, ale aj tie, ktoré môžu vzniknúť neskôr. Takýto záver súdu však nezodpovedá aktuálnej súdnej judikatúre, ani ustálenej súdnej praxi. Súd na jednej strane vzal na vedomie ustálenú súdnu judikatúru, podľa ktorej je rozhodujúci skutkový stav v čase výpovede (R 94/1968, 3 MCdo 14/2010, 4MCdo 5/2010, 1Cdo 54/2003, 8Cdo 52/2016, 7Cdo 128/2021), no na druhej strane prihliadol aj na budúci možný stav s ohľadom na jedno rozhodnutie Najvyššieho súdu sp. zn. 3Cdo 168/2018 a jedno rozhodnutie Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 6CoPr 5/2020, t.j. prijaté až v čase po doručení výpovedí tvoriacich predmet sporu, pričom zmena judikatúry počas trvania súdneho konania nemôže byť na ťarchu strany sporu. Žalovaný vychádzal v čase doručovania výpovedí a definovania voľných pracovných miest z ustálenej súdnej praxe, v dôsledku ktorej rozhoduje pre platnosť výpovede, stav v čase výpovede a nie následný stav, ktorý môže, ale nemusí nastať. V tomto smere žalovaný zhrnul svoju argumentáciu v záverečnej reči, s ktorou sa súd nevysporiadal. Žalovaný poukázal na to, že rozhodnutie sp. zn. 3Cdo 168/2018 sa netýka pracovnoprávneho sporu a je na súdenú vec zjavne neaplikovateľné. Zrejme mal súd na mysli rozhodnutie sp. zn. 3Cdo 168/2017, ktoré však nemožno na súdenú vec aplikovať, pretože sa týka prípadu, kde zamestnávateľ realizoval ponukovú povinnosť dlhší čas pred tým, ako následne doručil zamestnancovi výpoveď, čo absolútne nezodpovedá podmienkam súdnej veci. Toto rozhodnutie však poukazuje na rozhodnutie sp. zn. 1MCdo 5/2009, podľa tohto rozhodnutia voľné pracovné miesto musí existovať v čase dania výpovede a súčasne aj počas výpovednej doby až do skončenia pracovného pomeru, a teda nejde o voľné pracovné miesta, ktoré vzniknú až po podaní výpovede. Súd teda prihliadol na rozhodnutie minoritné, nepublikované a prekonané aktuálnou rozhodovacou praxou Najvyššieho súdu. Čo sa týka uznesenia Krajského súdu v Košiciach sp.zn. 6CoPr 5/2020, odhliadnuc od toho, že sa jedná o zrušujúce uznesenie, týkalo sa odlišnej situácie, a to ponúknutia tých pracovných miest, o vzniku ktorých už v čase doručenia výpovede bolo zamestnávateľom rozhodnuté, hoci mali vzniknúť až v čase po doručení výpovede. Netýka sa teda pracovných miest, ktoré boli v čase výpovedí obsadené inými zamestnancami a pracovné pomery mohli a súčasne nemuseli skončiť v budúcnosti počas výpovednej doby žalobcov. Vychádzajúc z uvedeného súd neoprel v rozsudku svoju argumentáciu o žiadne súdne rozhodnutie, podľa ktorého by bol zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi pracovné miesto, ktoré je v čase výpovede obsadené iným zamestnancom, ale môže sa a nemusí sa uvoľniť v budúcnosti. Naproti tomu žalovaný v záverečnej reči poukázal na rozhodnutie sp. zn. 7Cdo 128/2021 zo dňa 27.04.2023, ktoré sa týkalo ponukovej povinnosti zamestnávateľa a v budúcnosti uvoľnených pracovných miest. Súd však toto rozhodnutie spomenul spolu s inými súdnymi rozhodnutiami iba všeobecne v súvislosti s časom rozhodujúcim v čase výpovede, avšak nezohľadnil, že sa dotýka presne vzťahu ponukovej povinnosti a budúcim skončením obsadzovaných pracovných miest. Z uvedeného rozhodnutia vyplýva: „15. V neposlednom rade Najvyšší súd uvádza, že pokiaľ žalobkyňa v rámci dovolania uvádzala, že jej mal žalovaný ponúknuť aj miesta, o ktorých v čase doručenia výpovede vedel, že sa uvoľnia do skončenia štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyne, tak sa nemožno stotožniť s jej argumentáciou, nakoľko tieto miesta v čase dania výpovede žalobkyne ešte boli obsadené zamestnancami žalovaného, a teda ich miesto nemohlo byť ponúknuté žalobkyňi. Podľa dovolacieho súdu odvolací súd postupoval správne, keď uviedol, že štátnozamestnanecké miesta, na ktorých vykonávajú štátnu službu zamestnanci v dočasnej štátnej službe nemožno považovať za voľné miesta a ponuková povinnosť služobného úradu sa na ne nevzťahuje. Voľným štátnozamestnaneckým miestom je miesto, na ktorom nikto nevykonáva štátnu službu. Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že ponuková povinnosť zamestnávateľa musí byť splnená ku

dňu dania výpovede a žiadny právny význam nemajú výberové konania zverejnené až po tom, ako bola žalobkyni doručená predmetná výpoveď, t.j. po 14.02.2013. Ďalej žalovaný poukázal na rozhodnutie Krajského súdu Banská Bystrica sp.zn. 12CoPr 3/2018 zo dňa 19.12.2019, ako aj uznesenie NS SR 3Cdo 234/2018 z 25.04.2019, na ďalšiu použiteľnú súdnu judikatúru, rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 21Cdo 369/2000, uznesenie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 18.03.2008 sp.zn. 21Cdo 3391/2007, rozsudok NS SR 8Cdo 132/2016 z 25.09.2017, rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 4CoPr 5/2016 z 25.05.2016, uznesenie NS SR sp.zn. 3Cdo 234/2018 z 25.04.2019, rozsudok NS ČR sp.zn. 21Cdo 759/2014, uznesenie NS SR sp.zn. 3Cdo 17/2017, uznesenie NS SR sp.zn. 4MCdo 5/2010 z 13.10.2011, rozsudok sp.zn. 3MCdo 14/2010 z 30.03.2011, sp.zn. 4Cdo 131/2021.

13.6 K zamietnutiu návrhu na určenie, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej žalobcov zamestnával súd poukázal na § 71 ods. 1 ZP. Žalovaný uviedol v konaní, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo dôsledkom personálneho auditu, ktorý bol uňho vykonaný v spojení s koronakrízou, ktorá mala deštruktívny a likvidačný dopad na sféru kultúry, v dôsledku ktorých sa ukázala prezamestnanosť aj na hereckých pozíciách. Z personálneho auditu vyplynula nadbytočnosť žalobcov ako najmenej obsadzovaných hercov. Žalovaný uviedol, že osoby žalobcov nezodpovedajú aktuálnym umeleckým potrebám žalovaného a zloženiu súboru činohry. Svoj návrh odôvodnil aj tým, že u žalovaného prebehla organizačná zmena, v dôsledku ktorých boli pozície žalobcov zrušené. Zrušenie ich pracovných pozícií bolo podmienené skutočnosťou, že žalovaný nemá reálnu potrebu činností, ktoré žalobcovia vykonávali. Ak by súd rozhodol o neplatnom skončení pracovného pomeru výpoveďou, a tým pádom pracovný pomer so žalobcami trval, žalovaný by bol povinný ich opätovne zamestnať, nemal by objektívnu možnosť prideľovať im pracovné činnosti dohodnuté v zmysle pracovnej zmluvy, nakoľko tie zanikli a vznik jej opätovnej potreby je minimálny až žiadny. Žalovaný by mal jedinou možnosť, a to ponechať žalobcov doma na prekážkach v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 ZP a napriek tomu, že by žalobcovia pre neho nevykonávali žiadne činnosti, musel by im vyplácať náhradu mzdy vo výške 100% priemerného zárobku, čo by vzhľadom na výšku priemernej mzdy žalobcov odčerpávalo významným spôsobom mzdové prostriedky žalovaného financované z verejných zdrojov. Nemožnosť ďalšieho zamestnávania žalobkyne 1/ vyplynula aj zo svedeckej výpovede pána C.. Žalovaný zastáva názor, že súd bol povinný zohľadniť jeho špecifiká ako Národného divadla, aktuálne zloženie hereckého ansámbľu žalovaného a hracie plány, ktoré so žalobcami nepočítajú. K tomu poukázal na publikácie Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru od Olšovská, A., Divékyová K., Meszaros, M. : Okamžité skončenie pracovného pomeru, Praha, Wolters Kluwer ČR a.s. 2019 str. 81 a Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru od I., B., K. C., Meszaros, M. : Okamžité skončenie pracovného pomeru, 1. Vydanie, Bratislava, Wolters Kluwer SR s.r.o. 2023, s. 141, 142. Žalovaný udáva aj to, že súd v rozsudku potvrdil dôvodnosť organizačnej zmeny a s ňou spojené šetrenie, v zmysle čoho návrat žalobcov do Národného divadla neguje zmysel organizačnej zmeny.

14.1 Žalobcovia vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedli, že sa stotožňujú so záverom súdu prvej inštancie. Žiaden z odvolacích dôvodov žalovaného nie je naplnený. K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. b/, d/ CSP uviedli, že naplnenie tohto odvolacieho dôvodu žalovaný vidí v nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozhodnutia. Žalobcovia zastávajú názor, že rozsudok spĺňa všetky požiadavky kladené na odôvodnenie rozsudku procesnými predpismi a je riadne preskúmateľný. Pokiaľ žalovaný videl dôvod odvolania v inej vade, tá nebola rovnako naplnená, pretože rozsudok bol riadne odôvodnený.

14.2 K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. e/ CSP žalobcovia uviedli, že tento dôvod žalovaný videl v nevypočítaní svedkov, zamestnancov žalovaného, H. G. a A. I.. Žalobcovia uviedli, že súd nie je povinný vykonať všetky dôkazy navrhnuté žalovaným. Nevykoná také dôkazy, ktoré nie sú spôsobilé objasniť dokazované skutočnosti. Súd vyhodnotil návrh na vykonanie týchto dôkazov ako nadbytočné a nevhodné najmä preto, že sám žalovaný považoval pracovnú pozíciu osvetľovača za vhodnú pre žalobcov, pretože im ju ponúkol. Navyše, v priebehu konania bolo súdu predložené množstvo dôkazov o tom, že vykonávať prácu na pracovnej pozícii osvetľovača je možné po predchádzajúcej príprave, ktorú mohli absolvovať aj žalobcovia, čím by splnili všetky predpoklady stanovené pre prácu osvetľovača právnymi predpismi. Výkon práce osvetľovača predpokladá podľa vyhlášky č. 508/2009 Z.z. § 21. Svedkyňa G. potvrdila, že v súčasnosti má naďalej osvedčenie podľa § 22 (samostatný elektrotechnik) iba jeden zamestnanec, ostatní majú osvedčenie podľa § 21 a jeden (M. N.) je dokonca iba poučenou osobou podľa § 20 (zápisnica z pojednávania z 24.05.2023, str. 37). Sám žalovaný vo vyjadrení z 22.05.2023, str. 7, uviedol, že po organizačnej zmene v roku 2022 prijal na voľné miesta dvoch osvetľovačov (J. A. a M. J.), ktorí obaja majú osvedčenie podľa § 21. Navyše, ani pri ponuke voľného

pracovného miesta žalobcom nevymedzil žalovaný toto miesto osvedčením podľa § 22, ale iba výškou funkčného platu, ktorá patrí podľa všeobecne záväzných právnych predpisov osobe dokonca s nižšou kvalifikáciou ako so spôsobilosťou podľa § 21. Pokiaľ žalovaný v ponuke voľného pracovného miesta osvetľovača uviedol medzi požiadavkami minimálne úplne stredné odborné vzdelanie v odbore elektro, táto požiadavka presahovala rámec právnych predpisov, pričom ako uviedla svedkyňa G., žalovaný v žiadnom vnútornom predpise nemal uvedené ani len to, akým osvedčením má disponovať aký počet jeho osvetľovačov. Ostatne ako bolo v konaní preukázané, nakoniec žalovaný na pracovnú pozíciu osvetľovača prijal osobu, ktorá disponovala iba takým osvedčením, aké mohli získať aj žalobcovia v rámci predchádzajúcej prípravy.

14.3 K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. f/ CSP žalobcovia uviedli, že tento dôvod žalovaný videl v nesprávnom posúdení obsahu listiny ponuka voľného pracovného miesta, že sa jednalo iba o nezáväznú informáciu žalobcov o voľných miestach u žalovaného bez toho, aby žalobcovia mohli túto ponuku prijať a žalovaný by ich na ponúkané pracovné miesta aj previedol. Súd sa s touto argumentáciou, s ktorou prišiel žalovaný až v priebehu konania, dostatočne zaoberal a presvedčivo vysporiadal. Samotný priebeh doručovania ponuky voľného pracovného miesta obom žalobcom bol spoľahlivo preukázaný zvukovým záznamom a jeho prepisom tak, že aj pri výpovediach zamestnancov žalovaného o tomto priebehu, ak sa od jeho preukázaného priebehu odchyľili, je zrejme, ako si selektívne pamätali pre vec podstatné okolnosti. Naopak, významné je, že priebeh doručovania ponuky voľného pracovného miesta obom žalobcom bol obdobný a aj celé stretnutie v oboch prípadoch bolo vedené obdobne. Nezodpovedá obsahu vykonaných dôkazov ani názor žalovaného, že žalobca 2/ ponuku vhodného pracovného miesta pred dorúčením výpovede odmietol. Tento názor žalovaného priamo vyvracia prepis priebehu doručovania výpovede. Súd správne vyhodnotil, že ponuka voľného pracovného miesta žalobcom bola ponukou vhodného voľného pracovného miesta podľa § 63 ods. 2 ZP. Žalovaný aj v podanom odvolaní výslovne potvrdzuje, že požiadavku stredoškolského odborného vzdelania pre obe žalobcom ponúkané pracovné miesta ako kvalifikačnú požiadavku si stanovil sám, aby vzápätí mohol uviesť, že žalobcovia túto nespĺňajú. Pokiaľ žalovaný argumentuje tým, že na danú pracovnú pozíciu potreboval osvetľovača s oprávnením podľa § 22 vyhlášky, od tejto požiadavky zrejme upustil, keď na voľné pracovné miesto osvetľovača prijal osobu, ktorá týmto oprávnením nedisponovala.

14.4 K odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h/ CSP žalobcovia uviedli, že ten žalovaný videl v tom, že súd nesprávne aplikoval a vyložil ustanovenia Zákonníka práce. Ako vyplýva z argumentácie oboch žalobcov z priebehu konania, k porušeniu ponukovej povinnosti žalovaným došlo tým, že im síce žalovaný ponúkol 08. apríla 2021, resp. 30. marca 2021 dve vhodné voľné pracovné miesta, vedúci pánskej krajčírskej dielne a osvetľovač, avšak výpoveď im vzápätí doručil bez toho, aby pred dorúčením výpovede žalobcovia tieto ponúknuté vhodné voľné pracovné miesta odmietli, pričom medzi oznámením obsahu ponuky a dorúčením výpovede nemali priestor na rozhodnutie, či ponúkané vhodné voľné pracovné miesto prijmu alebo nie, čím im žalovaný vykonal ponukovú povinnosť spôsobom, ktorá je v rozpore s § 63 ods. 2 ZP. Pri ponuke týchto dvoch vhodných voľných pracovných miest žalobcom neposkytol žiadne informácie o možnostiach a podmienkach predchádzajúcej prípravy na výkon práce na týchto dvoch pracovných miestach zjavne s cieľom, aby žalobcovia nadobudli dojem, že tieto dve ponúkané voľné pracovné miesta nemajú prijať, postupoval v rozpore s účelom ponukovej povinnosti, čím žalovaný zneužil práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov na škodu žalobcov, rovnopis (kópiu) ponuky voľných pracovných miest pre žalobcov žalovaný vopred nevyhotovil a je zrejme, že ju ani nehodlal žalobcom odovzdať. Žalobcovia dôraz kládli na to, že sa nejednalo o ústnu ponuku vhodného voľného pracovného miesta, na ktorú by mali odpovedať ihneď, ale jednalo sa o ponuku v písomnej forme, keďže listina je súčasťou súdneho spisu, pričom žalovaný vedome a premyslene po potvrdení jej doručenia žalobcom im doručení písomnosť odňal, žiadny jej rovnopis im neponechal, aby neskôr začal tvrdiť, že išlo o ústny návrh na zmenu pracovnej zmluvy, na ktorý práve preto mali žalobcovia reagovať ihneď. Následne sa žalobcovia zaoberali rozhodnutiami, na ktoré poukazyval žalovaný v odvolaní, a to rozhodnutie NS ČR sp.zn. 21Cdo/2088/98, ako aj rozsudok NS SR sp.zn. 7Cdo/223/2020, pričom uviedli, že dané rozhodnutia nemožno aplikovať na prejednávajúcu vec vzhľadom na iné skutkové okolnosti. Konštatovali, že bez ohľadu na právny názor vyslovený Najvyšším súdom SR pri rozhodnutí vo veci sp.zn. 7Cdo/223/2020, ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu je založená na východisku, podľa ktorého k naplneniu ponukovej povinnosti nedochádza iba tým, že zamestnávateľ doručí ponuku voľného pracovného miesta zamestnancovi, ten jej prevzatie podpíše a vzápätí mu zamestnávateľ doručí výpoveď. Predpokladom platnosti výpovede je totiž aj to, že zamestnanec ponuku neprijal (odmietol ju), čo vyplýva z § 63 ods. 2 písm. b/ ZP. Je to tak preto, že toto ustanovenie výslovne podmieňuje danie výpovede tým, že zamestnanec nie je ochotný prejsť na ponúknutú prácu alebo sa podrobiť sa predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Súdna prax pritom už dlhodobo vychádza z toho, že prijatie alebo neprijatie ponúkaného vhodného voľného pracovného miesta v súvislosti so skončením pracovného pomeru patrí k najzásadnejším rozhodnutiam, ku ktorým človek počas života pristupuje. Žalobcovia poukázali na rozsudok NS ČR sp.zn. 21Cdo/2088/98 z 24. marca 1999, ktoré zakotvuje, resp. formuluje, čo možno považovať za odmietnutie inej práce zamestnancom, súc si vedomý, že sa jedná o rozhodnutie súdnej inštalácie iného štátu, avšak bolo publikované v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk NS ČR ako R 34/2020 a jeho právny názor prevzala aj slovenská rozhodovacia prax, napr. rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 5CoPr/15/2017. Bez významu je úvaha žalovaného, podľa ktorej žalobkyňa 1/ vlastne žiaden čas na rozmyslenie či ponuku vhodného voľného pracovného miesta príjme nepotrebovala, lebo o tom, že dostane výpoveď vedela už niekoľko dní predtým. Je tomu tak preto, že o ponuke voľných pracovných miest určených pre ňu sa dozvedela až bezprostredne pred doručením výpovede a dokonca sama žalovanému vtedy vyčítala, že jej ponuku nezaslal emailom skôr, aby si ju mohla premyslieť. Pokiaľ žalovaný v odvolaní uviedol, že manžel žalobkyne je členom výboru odborovej organizácie, v dôsledku čoho má byť isté, že žalobkyňa 1/ o ponuke voľných pracovných miest mala vedieť pred doručením výpovede, toto tvrdenie nie je pravdivé, pretože manžel žalobkyne sa stal členom výboru až neskôr. Pokiaľ žalovaný vidí nesprávne právne posúdenie súdom v tom, že za vhodné voľné pracovné miesta, ktoré mali byť žalobcom ponúknuté, avšak neboli, považoval aj tie miesta informátorov, ktoré síce v čase ponukovej povinnosti boli obsadené iným zamestnancom, avšak v rozhodnom čase už žalovaný preukázateľne vedel, že sa uvoľnia v priebehu výpovednej doby žalobcov, tento právny názor súdu je logický, správny a presvedčivo odôvodnený, a preto na ňom žalobcovia zotrvali. V tejto súvislosti poukázali na viaceré rozhodnutia NS SR a krajských súdov, a to Krajského súdu v Košiciach 6CoPr/5/2020 a 6CoPr/11/2023, Krajského súdu v Košiciach 5CoPr/5/2012, rozsudok NS ČR 21Cdo/1573/2004.

14.5 Pokiaľ žalovaný dôvodnosť odvolania videl v tom, že súd zamietol jeho návrh na určenie, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcov ďalej zamestnával, v tomto smere zopakoval svoju argumentáciu prednesenú pred súdom prvej inštalácie, s ktorou sa súd prvej inštalácie dôsledne v napadnutom rozhodnutí vysporiadal. Pokiaľ sa žalovaný snaží argumentovať tým, že by žalobcom údajne po nástupe do práce nemal akú prácu pridať, žalobcovia v priebehu konania poukázali na to, že doposiaľ sú na repertoári predstavenia, v ktorých účinkovali a návrat žalobcov do práce nie je pre žalovaného, ktorý je príspevkovou organizáciou likvidačný.

14.6 K ďalším dôvodom neplatnosti výpovede žalobcovia poukázali na to, že výpovede dané žalobcom sú neplatné aj preto, že neboli riadne prerokované so zástupcami zamestnancov, žalobcom neboli ponúknuté i ďalšie vhodné voľné pracovné miesta a výpovede boli dané napriek tomu, že niet príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a ich nadbytočnosťou. Nestotožnili sa s argumentáciou súdu, že výpovede boli dostatočne prerokované. Poukázali na to, že prerokovanie výpovedí s celými výborami vyplýva priamo z kolektívnej zmluvy. Žalovaný výslovne v konaní uvádzal a potvrdil to aj jeho zamestnanci, že členov výborov na prerokovanie ani len nepozval. Možno pochopiť, ak by súd prvej inštalácie nepovažoval za porušenie kolektívnej zmluvy to, že sa riadne pozvaní členovia výborov na prerokovanie svojvoľne nedostavili, avšak naopak zjavne nemožno tolerovať taký postup zamestnávateľa, ktorý účasť členov výborov na prerokovaní ani len nepredpokladá. Súdom nezohľadnil v tomto kontexte ani v danom čase preukázaný zákaz vychádzania pre pandémiu COVID-19, ale najmä zákaz vstupu do priestorov žalovaného pre členov výboru, keď žalovaný nepreukázal, že by im udelil výnimku. Účelom prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov je poskytnúť ochranu zamestnancovi pred prípadným zneužívaním postavenia zamestnávateľa. Túto povinnosť nemožno vykladať izolovane, pretože smeruje k ochrane zamestnanca. V tomto smere žalobcovia poukázali na rozsiahlu judikatúru, ktorá aj špecifikuje obsah pojmu prerokovanie s odbormi, so zástupcami zamestnancov.

14.7 Súdom mal žalobe vyhovieť aj z dôvodu, že žalobcom neboli ponúknuté aj iné vhodné voľné pracovné miesta. Ide predovšetkým o pracovné miesto inšpicient činohry obsadené do 30. júna 2021 O. C. na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú, resp. dodatku k nej uzatvoreného ešte 5. mája 2020, v dôsledku čoho aj vo vzťahu k tomuto pracovnému miestu žalovaný v čase ponukovej povinnosti žalobcom vedel, že toto pracovné miesto bude voľné od 1. júla 2021. Ďalšími žalobcom neponúknutými vhodnými voľnými pracovnými miestami boli pracovné miesta, vo vzťahu ku ktorým bolo preukázané, že boli uvoľnené pred výpoveďou žalobcom a k ich obsadeniu došlo až po výpovedi žalobcom, pričom žalovaný v konaní žiadnym dôkazom nepreukázal, že by v čase výpovedí daných žalobcom boli tieto miesta obsadené a ani to, že by boli k tomuto dňu prípadne zrušené organizačnou zmenou. Jedna sa o pracovné miesta riaditeľ útvaru scénickej a kostýmovej výpravy obsadené do 28. februára 2021 P. K. a od 27. augusta 2021 Silviou Koreňčiovou. To, že bolo toto pracovné miesto v rozhodnom čase voľné

potvrzuje aj údaj uvedený samotným žalovaným v jeho vyjadrení, podľa ktorého od marca 2021 bola vedením úseku iba poverená iná osoba, Q. J., osvetľovač obsadené J. P. do 31. januára 2021, resp. pracovné miesta, o ktorých žalovaný nepreukázal, že vznikli až po výpovediach žalobcom alebo, že by boli v čase výpovedí žalobcom už obsadené, a to pracovné miesto vodič obsadené od 9. septembra 2021 R. C., elektroúdržbár obsadené od 3. septembra 2021 E. R., ale aj ďalšie pracovné miesto, informátor obsadené od 27. augusta 2021 P. E.. Vo vzťahu k pracovnému miestu herec obsadenému A. A. na základe pracovnej zmluvy z januára 2021 na dobu určitú do 30. júna 2021 bolo pracovnou zmluvou preukázané, že v čase ponukovej povinnosti žalobcom bolo zrejme, že toto pracovné miesto sa uvoľní od 1. júla 2021 a nebolo preukázané žalovaným, že v rovnakom čase by už bola uzatvorená pracovná zmluva s týmto zamestnancom aj na ďalšie obdobie. Záverom poznamenali, že žalobca 2/ účinkoval v hrách, ktoré mali byť v repertoári žalovaného aj po skončení jeho pracovného pomeru. V tomto smere uviedli, že v prípade, ak práca zamestnanca nie je potrebná v rovnakom rozsahu, podstate pracovnoprávneho vzťahu zodpovedá ponuka rovnakého voľného pracovného miesta na kratší pracovný čas. Na základe uvedeného navrhli, aby odvolací súd napadnuté rozhodnutie ako vecne správne potvrdil.

15. Žalovaný v odvolacej replike zotrval na argumentácii uvedenej v odvolaní voči napadnutému rozsudku a takisto žalobcovia v odvolacej duplike zotrvali na svojich vyjadreniach uvedených vo vyjadrení k odvolaniu. Odvolacia duplika žalobcov bola žalovanému prostredníctvom právneho zástupcu odoslaná dňa 29.05.2024. Ďalšie vyjadrenia v spore doručené neboli.

16. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 Civilného sporového poriadku, ďalej len CSP) prejednal odvolanie žalovaného ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle ustanovenia § 385 ods. 1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ustanovenia § 379 a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/, h/ CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

17. Odvolanie žalovaného sa netýkalo rozsudku vo výroku V., preto v tomto rozsahu rozhodnutie súdu prvej inštancie nadobudlo právoplatnosť a nebolo predmetom odvolacieho prieskumu.

18. Rozsudok je vo výroku (okrem výroku V.) vecne správny, preto ho odvolací súd v zmysle ustanovenia § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

19. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 27. augusta 2024 o 9.10 hod. v pojednávacej miestnosti č. dverí 207, 2. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 20.8.2024 na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach v zmysle ustanovenia § 219 ods. 1, 3 CSP, § 378 ods. 1 CSP a § 385 ods. 1 CSP a contrario.

20. Žalovaný namietal odvolacie dôvody podľa ustanovenia § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/, h/ CSP, t. j., súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (b/), konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (d/), súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností (e/), súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (f/), rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (h/).

21. Odvolací súd dospel k záveru, že tieto odvolacie dôvody neboli naplnené.

22. Rozhodnutiu súdu nemožno vytknúť nedostatočné zistenie skutkového stavu, ani že by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov sporových strán nevyplynuli a ani nevyšli za konania najavo, že by opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor, prípadne, že by výsledok jeho hodnotenia dôkazov nezodpovedal tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 192, § 193 a § 205 CSP alebo že by na zistený skutkový stav aplikoval nesprávne zákonné ustanovenia alebo použité zákonné ustanovenia nesprávne vyložil. Rozsudok nie je ani nepreskúmateľný a nebola zistená ani iná vada, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

23. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu dostatočnom pre úplné zistenie skutkového stavu, vykonanie ďalších dôkazov nebolo potrebné. Vykonané dôkazy vyhodnotil podľa svojej úvahy v súlade s ust. § 191 ods. 1,2 CSP, teda každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pritom prihliadol na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. Z týchto dôkazov dospel k správny skutkovým zisteniam a zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver (s výnimkou právneho posúdenia otázky voľných pracovných miest), pričom rozsudok aj náležite odôvodnil, preto odvolací súd jeho rozsudok ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

24. Správne, presvedčivé a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody rozsudku, s ktorými sa odvolací súd v prevažnej časti stotožňuje a na tieto odkazuje. Ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie vo veci. Ani odvolacie námietky žalovaného nemali vplyv na vecnú správnosť rozsudku a nie sú spôsobilé prívodiť zmenu napadnutého rozsudku.

25. Na zdôraznenie vecnej správnosti napadnutého rozsudku a k odvolacím námietkam žalovaného odvolací súd uvádza nasledovné:

26. Žalobcovia sa v súdnej veci domáhajú určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, ktorá bola žalobkyni 1/ doručená 08.04.2021 z dôvodu nadbytočnosti podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ ZP a žalobcovi 2/ doručená 30.03.2021 z dôvodu nadbytočnosti podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ ZP.

27. Podstatou odvolacích námietok žalovaného bolo to, že sa nestotožňuje s právnym posúdením neplatnosti výpovedí iba z jediného dôvodu, a to nedodržania ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 ZP, kde súd považoval oznámenie žalovaného o voľných pracovných miestach za realizáciu ponukovej povinnosti zamestnávateľa, následne nesprávne vyhodnotenie existencie vhodnej práce, otázku modifikácie oferty v zmysle § 43b ods. 2 OZ, posúdenie otázky existencie voľných pracovných miest a nesprávne posúdenie návrhu žalovaného, že od zamestnávateľa – žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej žalobcov zamestnával.

28. Odvolací súd sa stotožňuje s úvahou súdu o neplatnosti oboch výpovedí z dôvodu nedodržania ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa ust. § 63 ods. 2 ZP.

29. Podľa ust. § 63 ods. 2 ZP, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f), 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 inú prácu.

30. Ustanovenie § 63 ods. 2 ZP stanovuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a ak možno aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 ZP, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať (R NS SR zo dňa 31. augusta 2010, sp. zn. 4 Cdo 222/2009).

31. Vecne správne postupoval súd prvej inštancie ak skúmal, či žalovaný si voči žalobcom splnil ponukovú povinnosť.

32. Súd prvej inštancie vyhodnotil listinu zo dňa 30.03.2021 - Ponuka voľného pracovného miesta ako listinu, ktorou žalovaný vo vzťahu k žalobcom realizoval ponukovú povinnosť voľného pracovného miesta.

33. Odvolací súd sa nestotožnil s odvolacou námietkou žalovaného, že tieto pracovné miesta neboli žalobcom ponúknuté ako vhodné pracovné miesta, ale žalobcovia boli s nimi iba oboznámení. Ak by mal odvolací súd akceptovať takýto názor, bolo by namieste konštatovať, že si žalovaný žiadnym spôsobom voči žalobcom ponukovú povinnosť nespĺnil, aj napriek tomu, že v rozhodnom čase disponoval minimálne jedným voľným vhodným pracovným miestom (riaditeľ útvaru kostýmovej a scénickej výpravy), okrem tých, ktoré boli uvedené v ponuke voľného pracovného miesta.

34. Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 ZP na platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu, tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca (NS SR z 27. novembra 2008, sp. zn. 3 Cdo 261/2007).

35. Z ustálenej súdnej praxe (viď napr. R 51/1997) vyplýva, že splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ustanovenia § 46 ods. 2 Zákonníka práce je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z dôvodov uvedených v ustanovení § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. So zreteľom na uvedené treba zdôrazniť, že povinnosť zamestnávateľa pred výpoveďou urobiť ponuku, má v podstate povahu smerujúcu k uzavretiu dohody o preradení na inú prácu (k zmene dohodnutých pracovných podmienok ohľadom druhu vykonávanej práce, teda aj mzdy) v zmysle § 36 Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ takúto ponuku urobí, je potom výlučne na rozhodnutí zamestnanca, či túto ponuku prijme, alebo odmietne. Pokiaľ zamestnanec ponúknutú pracovnú príležitosť odmietne, je tým splnená hmotnoprávna podmienka uvedená v § 46 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede z pracovného pomeru. Splnenie tejto povinnosti ešte pred daním výpovede musí preukázať zamestnávateľ. Zároveň platí, že nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zmysel tejto hmotnoprávnej podmienky spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok a že až po splnení stanovených podmienok umožňuje jednostranné skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Vzhľadom k tomu, že účinky výpovede nastávajú až jej účinným doručením zamestnancovi, k tomuto momentu je potrebné posudzovať aj splnenie vyššie uvedenej hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. III Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s pravidlami slušnosti a občianskeho spolužitia a nikto nesmie tieto práva zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov (NS SR sp. zn. 5 Cdo 72/2010 z 08. marca 2011)

36. V prejednávanom spore žalovaný netvrdil absolútnu nemožnosť žalobcov ďalej zamestnávať.

37. Súd prvej inštancie vykonal vo vzťahu k posúdeniu otázky splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa, a teda možnosti ponuky voľného pracovného miesta zo strany zamestnávateľa žalobcom rozsiahle dokazovanie, v ktorom skúmal, ako prebiehalo stretnutie zamestnávateľa dňa 30.03.2021 so žalobcom 2/ a dňa 08.04.2021 so žalobkyňou 1/, a to samotnou listinou, ale aj prehratím zvukových záznamov (ktoré sú v zhode s ich doslovným prepisom), vylúčením svedkov a vyhodnotil argumentáciu žalovaného (uplatnenú už pred súdom prvej inštancie) za účelovú a dodatočne vykonštruovanú.

38. Odvolací súd sa v plnom rozsahu stotožňuje so závermi súdu prvej inštancie, že prostredníctvom listiny – Ponuka voľného pracovného miesta žalovaný vo vzťahu k žalobcom realizoval ponukovú

povinnosť voľného pracovného miesta a nejednalo sa iba o oznámenie o voľných pracovných miestach. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Koniec koncov táto skutočnosť vyplýva aj zo Záznamu č. 4/2021 z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o skončení pracovných pomerov výpoveďou zo dňa 30.03.2021.

39. Z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplynulo, že sa jednalo o ponuku žalovaného pre žalobcov titulom voľného pracovného miesta, keďže žalovaný informoval žalobcov o voľných pracovných miestach s konkrétnym pracovným zaradením, kvalifikačnými predpokladmi ako aj mzdovými náležitosťami. Bez právneho významu je preto argumentácia žalovaného, že iba použil pojem uvedený v kolektívnej zmluve.

40. Pokiaľ tieto pracovné miesta (vedúci pánskej krajčírkej dielne a osvetľovač) žalovaný uviedol v ponuke voľného pracovného miesta zo dňa 30.03.2021, zrejme sám dospel k záveru, že tieto miesta sú zároveň pre žalobcov vhodné, a teda že sa jedná o prácu zodpovedajúcu zdravotnému stavu a schopnostiam zamestnanca, teda ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Odvolací súd poznamenáva, že zamestnávateľ je povinný zamestnancom pred doručením výpovede ponúknuť vhodné pracovné miesto, pričom vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať.

41. Aj keď súd prvej inštancie vykonal rozsiahle dokazovanie vo vzťahu k posúdeniu, či pracovné miesta uvedené v ponuke voľného pracovného miesta boli pre žalobcov vhodné, a to najmä vo vzťahu k pracovnému miestu osvetľovač, tieto závery nevyhodnotil, a to z dôvodu, že bez toho, aby žalobcovia túto ponuku odmietli, im bola doručená výpoveď z pracovného pomeru. Z uvedeného dôvodu nebolo dôvodné vykonanie dokazovania výsluchom svedkov k posúdeniu vhodnosti ponúkaných pracovných miest, ktorých navrhol žalovaný, ako správne konštatoval súd prvej inštancie.

42. Podľa súdu prvej inštancie tak nebola naplnená dikcia ust. § 63 ods. 2 písm. b/ ZP, a to, že zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu, ako predpoklad doručenia výpovede zo strany zamestnávateľa. Z uvedeného dôvodu nebolo potrebné vyhodnotiť otázku vhodnosti ponúkaného pracovného miesta. Nepatričné sú preto odvolacie námietky žalovaného, že sa súd nedostatočným spôsobom venoval posúdeniu, či sa skutočne jednalo o vhodné pracovné miesta pre žalobcov.

43. Bez právneho významu je argumentácia žalovaného, že žalobcovia mali vedomosť o voľných pracovných miestach, keďže ich zverejňuje na mieste všetkým zamestnancom prístupnom. V zmysle ust. § 63 ods. 2 ZP táto povinnosť vyplýva pre zamestnávateľa pred doručením výpovede zamestnancovi, a tým, že túto informáciu zamestnávateľ zverejňuje na výveske v priestoroch divadla, nie je ponukovej povinnosti pred doručením výpovede zamestnancovi zbavený.

44. Odvolací súd sa stotožnil aj so záverom súdu prvej inštancie, že zamestnávateľ poskytol žalobcom bližšie neurčitú lehotu na prijatie návrhu voľného pracovného miesta, vychádzajúc z ust. § 43b ods. 2 OZ.

45. Napriek argumentácii žalovaného, že ústna ako aj písomná ponuka návrhu medzi prítomnými zaniká, ak sa neprijme ihneď, poukazom na viaceré rozhodnutia NS ČR, odvolací súd zastáva názor, že v prejednávanej spore z ústneho prejavu samotného zamestnávateľa vyplynulo, že ponecháva žalobcom bližšie neurčitú lehotu na to, aby zamestnávateľovi oznámili, či prijímajú alebo neprijímajú ponuku pracovného miesta. Vyplynulo to jednoznačne z vyjadrenia p. F.: Potom dáte vedieť respektíve pánovi riaditeľovi činohry ako ste sa rozhodol? (vo vzťahu k žalobcovi 2/). Žalobkyňa 1/ dopísala na ponuke voľného pracovného miesta pri svojom podpise „zvážim“, preto zamestnávateľ nemohol bezprostredne pristúpiť k doručovaniu výpovede ani v jednom z uvedených prípadov.

46. Aj napriek tomu, že ust. § 63 ods. 2 písm. b/ ZP neobsahuje stanovenie lehoty na prijatie ponuky inej práce, odvolací súd zastáva názor, že bolo potrebné vziať zreteľ aj na všeobecné ustanovenia OZ, ktoré

sa použijú aj na pracovnoprávne vzťahy, pokiaľ ZP v prvej časti neustanovuje inak a z ktorých vyplýva, že ústny návrh zaniká ihneď, ibaže z jeho obsahu vyplýva niečo iné.

47. V danom prípade z obsahu ponuky pracovného miesta vyplynulo, že ide o ponuku na pracovnú pozíciu vedúci pánskej krajčírskej dielne a osvetľovač, pričom žalobcovia boli oboznámení s požiadavkou na vzdelanie pre túto prácu, s miestom výkonu práce a s funkčným platom. Z vykonaného dokazovania však vyplynulo, že ich zamestnávateľ bližšie neoboznámil s možnosťou podrobiť sa predchádzajúcej príprave na túto inú prácu. Z uvedeného dôvodu odvolací súd považuje za logické, že žalobcovia považovali za potrebné poradiť sa o týchto možnostiach a získať bližšie informácie o možnosti predchádzajúcej prípravy na ich výkon. Z reakcie zamestnávateľa vyplynulo, že neočakával reakciu zamestnancov ihneď, keď im umožnil dodatočne možnosť oznámiť, ako sa rozhodli, teda z ústneho vyjadrenia zástupcu zamestnávateľa vyplynulo niečo iné (než že návrh zanikne, ak sa neprijme ihneď). Je však jednoznačné, že ponuku voľného pracovného miesta žalobcovia ihneď neodmietli.

48.1 K argumentácii žalovaného, že žalobca 2/ sám uviedol, že má podrobné informácie o práci osvetľovača, a teda z tohto pohľadu nebol žiaden dôvod poskytovať mu dodatočný čas na prijatie rozhodnutia odvolací súd uvádza, že z vyjadrenia p. F., ktorý informoval žalobcu o pracovnom mieste a bol prítomný pri doručovaní výpovede, vyplynulo niečo iné, a preto žalovaný iba modifikuje zrejmy výsledok konania jeho zamestnanca podľa svojich potrieb, v prospech žalovaného. Zároveň je bez právneho významu, či žalovaný 2/ pri svojej účastníckej výpovedi v tomto spore vyslovil, že túto prácu vykonávať nevie, resp. verejné vyjadrenia žalovaného 2/, nakoľko rozhodujúce bolo jeho stanovisko pri ponuke vhodnej práce, ktorá predchádzala doručeniu výpovede, a tam sa žalovaný vyjadril, že sa potrebuje poradiť, čiže ponuku práce výslovne neodmietol. Vyjadrenia žalovaného o ne/schopnostiach žalobcu vykonávať ponúknutú prácu z dôvodov uvedených v odvolaní preto odvolací súd považuje za ničím nepodložené špekulácie.

48.2 K argumentácii vo vzťahu k žalobkyni 1/, a to, že jej bol vopred zaslaný vzor výpovede, a preto o nej vedela, odvolací súd poznamenáva, že vzor výpovede bol síce žalobkyni 1/ doručený, ale nebola jej doručená ponuka voľného pracovného miesta, a preto nemohla o nej vopred vedieť, aby sa na ňu pripravila, zvážila všetky možnosti a adekvátnym spôsobom pri ponuke ihneď reagovala.

49. Odvolací súd sa však stotožnil s argumentáciou žalovaného o nesprávnom vyhodnotení existencie voľných pracovných miest v čase výpovede súdom prvej inštancie. Napriek tomu, že túto otázku súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil, nemá táto nesprávnosť vplyv na vecnú správnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie vo veci samej.

50. Súdna prax je jednotná v tom, že ponukovú povinnosť, teda to, či zamestnávateľ má alebo nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede (R 94/1968, 3MCdo/14/2010, 4MCdo/5/2010, 1Cdo/54/2003, 8Cdo/52/2016, 8Cdo/194/2017, 7Cdo 128/2021).

51.1 Súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalovaný si nesplnil ponukovú povinnosť, keď neponúkol žalobcom ani ďalšie voľné pracovné miesta, a to miesto informátor, ktoré bolo obsadené p. A. A. na dobu určitú do 30.06.2021, ktorý skončil k tomuto dňu a miesto informátor, ktoré bolo obsadené p. A. J. na dobu určitú do 31.07.2021. Dôvodil poukazom na rozhodnutie NS SR sp. zn. 3Cdo 168/2018 (správne 168/2017 – poznámka odvolacieho súdu) a sp. zn. 1MCdo 5/2009.

51.2 Z rozhodnutia NS SR sp. zn. 3Cdo 168/2017 vyplynulo, že sa týka prípadu, kde zamestnávateľ realizoval ponukovú povinnosť dlhší čas pred tým, ako následne doručil zamestnancovi výpoveď, teda nejedná sa o rovnaké skutkové okolnosti, ako v prejednávanej veci.

Vychádzajúc z rozhodnutia NS SR sp. zn. 1MCdo 5/2009 voľné pracovné miesto musí existovať v čase dania výpovede a súčasne aj počas výpovednej doby až do skončenia pracovného pomeru, a teda nejde o voľné pracovné miesta, ktoré vzniknú až po podaní výpovede.

51.3 V právnej veci Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 6CoPr 5/2020 a následne sp. zn. 6CoPr 11/2023 (rozhodovalo sa po vrátení veci) vyplynulo, že ponuková povinnosť sa týka ponúknutia tých pracovných miest, o vzniku ktorých už v čase doručenia výpovede bolo zamestnávateľom rozhodnuté, hoci mali vzniknúť až v čase po doručení výpovede. Nejedná sa preto o totožný skutkový stav a jeho závery nie sú aplikovateľné na prejednávanú vec.

52. V prejednávacom spore bola výpoveď doručená žalobkyni 1/ dňa 08.04.2021, pričom výpovedná lehota uplynula dňa 31.07.2021. Výpoveď žalobcovi 2/ bola doručená dňa 30.03.2021, pričom výpovedná lehota uplynula dňa 30.06.2021.

53.1 Z uvedeného vyplýva, že v čase doručenia výpovede obidvom žalobcom boli pracovné miesta informátorov obsadené zamestnancami žalovaného, a teda miesto informátorov nemohlo byť ponúknuté žalobcom; vo vzťahu k nim nemohla byť splnená ponuková povinnosť. Obe miesta informátorov neboli voľné ani počas výpovednej lehoty žalobcu 2/ (do 30.06.2021). Ani počas výpovednej lehoty žalobkyne 1/ nebolo miesto informátora obsadené p. J. voľné (trvalo do 31.07.2021) a pracovný pomer p. A. skončil k 30.06.2021, počas výpovednej lehoty žalobkyne 1/.

53.2 Je potrebné vziať zreteľ aj na to, že obe tieto pracovné miesta boli zrušené organizačnou zmenou č. 8/2021 z 21.06.2021 s účinnosťou 1 miesto od 01.07.2021 a 1 miesto od 01.08.2021 (čl. 802), a už len z tohto dôvodu nemohli byť ponúknuté žalobcom.

54. Nadrámec uvedeného odvolací súd k argumentácii žalobcov, že žalobcom mali byť ponúknuté miesta aj tie, ktoré vznikli až po výpovediach žalobcov, odvolací súd dopĺňa a zdôrazňuje, že organizačná zmena č. 13/2021, na základe ktorých tieto pracovné miesta v období od 09/2021 vznikli, bola prijatá až 26.08.2021 s účinnosťou od 01.09.2021 (čl. 803), teda po uplynutí výpovednej lehoty obom žalobcom. Teda zamestnávateľ v čase doručovania výpovede žalobcom ani v priebehu výpovednej doby nemal vedomosť o ich existencii a tieto pracovné miesta ešte neexistovali.

55. Odvolací súd však zastáva názor, že v čase doručenia výpovede obom žalobcom bolo u žalovaného okrem ním prezentovaných a ponúkaných dvoch pracovných miest aj voľné pracovné miesto riaditeľ útvaru kostýmovej a scénickej výpravy, keďže pracovný pomer P. K. bol ukončený dňa 28.02.2021, jeho pracovné miesto nebolo zrušené, vedením úseku bola iba poverená p. J. a riadne bolo uvedené pracovné miesto obsadené až počnúc dňom 02.09.2021 p. E. C. Q., pričom sa nejednalo o novovytvorené miesto.

56. K splneniu hmotnoprávných podmienok pre platné skončenie pracovného pomeru odvolací súd dopĺňa, že sa stotožňuje s právnym záverom súdu prvej inštancie, že zamestnávateľ si splnil podmienku podľa ust. § 74 ZP, keď uzavrel, že zamestnávateľ platne prerokoval výpovede so zástupcami zamestnancov.

57. Žalobcovia argumentovali neplatnosťou výpovede aj z dôvodu, že výpoveď z pracovného pomeru nebola prerokovaná spoločne s odborními, iba s predsedami odborov.

58. Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis (§ 17 ods. 2 ZP).

59. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo (§ 74 ZP).

60. V ust. § 74 ZP sa vymedzuje povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa.

61. Cieľom takejto právnej úpravy je umožniť zástupcom zamestnancov, aby mohli ovplyvniť rozhodovanie zamestnávateľa o tom, či a ako sa pracovný pomer skončí. Ingerencia zástupcov zamestnancov je namieste, ak ide o tak závažnú skutočnosť, ako je strata zamestnania. Navrhované ustanovenie nebráni zamestnávateľovi platne skončiť pracovný pomer jednostranným právnym úkonom,

aj keď zástupca zamestnancov neudelil kladný súhlas k uvedenému skončeniu pracovného pomeru. Navrhovaná právna úprava tak neumožňuje obchádzať zástupcov zamestnancov, ak ide o existenčné podmienky zamestnancov.

62. Splnenie povinnosti zo strany zamestnávateľa podľa § 74 ZP musí byť charakterizované najmenej dvomi skutočnosťami - k prerokovaniu so zástupcami zamestnancov musí dôjsť vopred a súčasne obsah zamestnávateľom žiadaného prerokovania s odkazom na § 237 Zákonníka práce musí byť dostatočne určitý. Dostatočná určitosť žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru sa prejavuje predovšetkým v určitosti obsahu právneho úkonu (identifikácia strán, doba jeho realizácie a prípadné podmienky uskutočnenia). Prerokovaním sa rozumie taká forma spolupráce medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, ktorá spočíva v tom, že zamestnávateľ má povinnosť predložiť vymenované okruhy otázok príslušnému odborovému orgánu na prerokovanie, či prekonzultovanie, a to predtým, než vo veci rozhodne; forma prerokovania nie je zákonom určená, preto sa môže uskutočniť ústne, ale aj písomne. Za takú sa však nepovažuje iba jednostranné oznámenie zamestnávateľa o zamýšľanom rozhodnutí, tak ako sa to bežne deje v praxi (rozhodnutie dovolacieho súdu sp.zn. 1Cdo/72/2006).

63. Odvolací súd nepovažuje za zodpovedajúce platnej právnej úprave vyvodiť neplatnosť právneho úkonu (výpovede) zamestnávateľa z toho, že prísluší zástupcovia zamestnancov jeho žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru neprerokovali spôsobom, ktorý by zodpovedal ustanoveniam kolektívnej zmluvy a náležitej ochrane práv zamestnancov. Je vecou príslušných zástupcov zamestnancov, či vôbec, kedy a akou formou žiadosť zamestnávateľa prerokujú, a teda ako sa zhostia svojej úlohy chrániť práva zamestnancov. Zamestnávateľ, ktorý splnil svoju zákonnú povinnosť predložiť žiadosť o prerokovanie výpovede, nemá možnosť ovplyvniť proces a výsledok prerokovania jeho žiadosti.

64. Tomuto záveru nasvedčuje aj ustálená právna prax dochádzajúca k záveru, že výsledok prerokovania výpovede, resp. okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zástupcov zamestnancov, ako aj ich prípadný nesúhlas s dôvodmi alebo s inými okolnosťami jednostranného skončenia pracovného pomeru, nemá žiadnu právnu relevanciu vo vzťahu k platnosti, ani účinnosti výpovede, resp. okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

65. V zmysle ust. § 74 ZP je sankciou neplatnosti postihnuté nesplnenie povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď. Neplatnosťou však nie je sankcionované (ne)prerokovanie výpovede samotným zástupcom zamestnancov napr. jeho výborom, teda vlastné (ne)prerokovanie odborovej organizácie.

66. Najvyšší súd SR je toho názoru, že zákon neustanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť ústnym rokovaním za prítomnosti oboch strán. Prerokovanie neznamená, že by sa malo prikočiť k spoločnému zasadnutiu zamestnávateľa a odborovej organizácie. Cieľom tejto zákonnej podmienky je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii, a zároveň aby jej bola daná možnosť sa (po vlastnom prerokovaní) k tomuto zámeru vyjadriť (resp. nevyjadriť). Zákon bližšie neustanovuje žiadne podmienky, v rámci ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná, vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, ako k výpovedi pristúpi, a že zároveň by medzi dorúčením žiadosti odborovej organizácie o prerokovanie a vlastným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala reálnu možnosť vec prerokovať a zamestnávateľovi svoje stanovisko oznámiť. Je legitímnym nárokom odborovej organizácie požadovať od zamestnávateľa informácie, ktoré považuje za potrebné na zaujatie úplného stanoviska bez ohľadu na skutočnosť, či ho následne bude tlmočiť zamestnávateľovi v písomnej forme alebo na osobnom rokovaní (NS SR z 28. septembra 2010, sp. zn. 5 Cdo 140/2010)

67. Aj podľa názoru odvolacieho súdu žalovaný svoju povinnosť vyplývajúcu z ustanovenia § 74 ZP splnil tým, že listom doručeným zástupcom zamestnancov dňa 24.03.2021 označeným ako „Žiadosť o prerokovanie výpovedí zo strany zamestnávateľa podľa § 74 Zákonníka práce“, pred zamýšľaným skončením pracovných pomerov konkrétnych zamestnancov požiadal príslušných zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovedí. K samotnému prerokovaniu skončenia pracovných

pomerov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov došlo 30.03.2021, a teda zástupcovia zamestnancov boli o výpovediach informovaný vopred, a mali dostatočný časový priestor (od 24.03.2021 do 30.03.2021) a reálnu možnosť na vlastné prerokovanie daných výpovedí a na oznámenie svojho stanoviska zamestnávateľovi. Zo Záznamu č. 4/2021 z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o skončení pracovných pomerov výpoveďou zo dňa 30.03.2021 síce výsledok vlastného prerokovania zástupcov zamestnancov nevyplýval, avšak zástupcovia zamestnancov svojimi vlastnoručnými podpismi potvrdili, že boli oboznámení s Rozhodnutím generálneho riaditeľa č. 4/2021 zo dňa 24.03.2021 o organizačnej zmene a bolo s nimi prerokované skončenie pracovných pomerov zamestnancov uvedených v prílohe č. 1 k záznamu, z čoho možno vyvodiť, že nemali výhrady so skončením pracovných pomerov v dôsledku organizačnej zmeny prijatej dňa 24.03.2021.

68. K odvolacej námietke žalovaného, ktorou sa nestotožnil so zamietnutím vzájomnej žaloby o určenie, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby ďalej žalobcov zamestnával, odvolací súd uvádza, že nie je dôvodná.

69. Súd prvej inštancie konštatoval, že žalovaný za dôvod, pre ktorý od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcov ďalej zamestnával označil zrušenie ich miest, ako aj skutočnosť, že im nemôže naďalej pridelať prácu, pretože s nimi žalovaný nepočíta v plánovanom repertoári žalovaného. Súd uzavrel, že výnimočným prípadom nemôžu byť okolnosti, ktoré vyplývajú z organizačnej zmeny žalovaného, nakoľko táto okolnosť je predmetom skúmania platnosti skončenia pracovného pomeru a nemôže predstavovať výnimku, pre ktorú spravodlivo nemožno požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca prestal zamestnávať.

70. Slovné spojenie „od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával“ použité v § 79 ods. 7 ZP patrí k právnym normám s tzv. relatívne neurčitou (abstraktné) hypotézou, t.j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je stanovená priamo právnym predpisom a ktorá tak prenecháva súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého dopredu neobmedzeného okruhu okolností viažucich sa na možnosť. Pre posúdenie, či v danom prípade také okolnosti existujú, zákon neustanovuje žiadne konkrétne kritéria. Za rozhodujúce však možno považovať napr. okolnosti, za ktorých k dôvodu pre rozviazanie pracovného pomeru došlo, s prihliadnutím na to, aký vplyv na plnenie funkcií zamestnávateľa na jednej strane a na postavenie zamestnanca (napr. vzhľadom k jeho osobným, rodinným a majetkovým pomery) na strane druhej by jeho ďalšie zamestnávanie malo.

71. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s vyššie uvedeným záverom súdu prvej inštancie a dopĺňa, že ak chce zamestnávateľ v prípadnom spore o neplatnosť výpovede zvrátiť jej výsledok a to, aby žalobcov v prípade určenia neplatnosti výpovede ďalej zamestnával, musí tvrdiť a preukazovať konkrétne hmotnoprávne skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

72. Žalovaný dôvodil iba okolnosťami týkajúcimi sa organizačnej zmeny, ktoré ako uviedol súd prvej inštancie boli predmetom skúmania platnosti skončenia pracovného pomeru.

73. Odvolací súd poznamenáva, že z obsahu súdneho spisu vyplynulo, že organizačná zmena č. 3/2021 bola realizovaná za účelom (aj) dosiahnutia z hospodárnenia správy u žalovaného, optimalizácie a racionalizácie (zefektívnenia) práce v organizácii, vnútorným auditom bola zistená prezamestnanosť v divadle, v dôsledku čoho došlo k zrušeniu pracovných pozícií a zníženiu počtu pracovných miest na vybraných pracovných pozíciách, avšak organizačnou zmenou č. 13/2021 s účinnosťou od 01.09.2021 došlo k opätovnému vzniku nových pracovných miest a vo viacerých prípadoch k obnoveniu predtým zrušeného pracovného miesta, čím bol účel organizačnej zmeny č. 3/2021 vyvrátený. Navyše, ak žalovaný argumentoval plánom čínohry na dva roky vopred, od neplatného skončenia pracovného pomeru uplynuli už tri roky, a preto nič nebránilo žalovanému, aby perspektívne uvažoval o možnom zaradení žalobcov do dramaturgického plánu na budúce obdobie.

74. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok, okrem výroku V., v zmysle ust. § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

75. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP a § 262 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní bol žalovaný neúspešný, nemá preto nárok na náhradu trov odvolacieho konania a vznikla mu povinnosť nahradiť trovy odvolacieho konania úspešným žalobcom 1/ a 2/. Odvolací súd preto priznal žalobcom 1/ a 2/ nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalovanému v plnom rozsahu, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia.

76. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 posledná veta CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

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

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

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

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

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

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

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

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

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

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

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