

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 19CoPr/8/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3521201838
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 08. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Beáta Čupková
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2024:3521201838.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Beáty Čupkovej a sudkyň JUDr. Viery Škultétyovej a JUDr. Zuzany Slušnej v spore žalobkyne A. B., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. XXX, C., proti žalovanej A., D., so sídlom X. XXXX XXX/XX, E., IČO: XX XXX XXX, zastúpenej Advokátska kancelária JUDr. Danica Birošová, s. r. o. so sídlom Piaristická 46/276, Trenčín, IČO: 36 837 857, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Trenčín č. k. 10Cpr/23/2021-154 zo dňa 18. mája 2023, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti **m e n í** tak, že žalobu **z a m i e t a**.

Žalovaná **m á** proti žalobkyni nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Súd prvej inštancie svojím rozsudkom určil, že výpoveď žalovanej z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 08.04.2021, doručená žalobkyni dňa 13.04.2021 je neplatná, pričom pracovný pomer naďalej trvá (prvý výrok), žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 11.585,28 eur netto za obdobie od 01.08.2021 do 30.04.2023, do troch dní

od právoplatnosti tohto rozsudku (druhý výrok) a vo zvyšnej časti žalobu zamietol (tretí výrok). Súd prvej inštancie rozhodol podľa § 43 ods. 1, § 59 ods. 1, § 63 ods. 1 písm. b), ods. 2, § 61 ods. 3, § 74, § 77, § 79 ods. 1, ods. 2, § 38 ods. 4 Zákonníka práce. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len CSP) (štvrtý výrok).

2. Súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že z vykonaného dokazovania a zisteného skutkového stavu mal za preukázané, že medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovanou ako zamestnávateľom bola uzavretá riadna pracovná zmluva na dobu neurčitú na pozíciu krajčírka. Žalovaná dňa 01.02.2021 prijala rozhodnutie o organizačnej zmene č. 2/2021 s cieľom zabezpečiť väčšiu efektívnosť podnikania, efektívnosť práce a optimalizáciu nákladov tak, že sa rozhodla znížiť stav zamestnancov v závode odevnej konfekcie Púchov - v útvare hlavná výroba: 6 x funkcia krajčír a 1 x funkcia majster k termínu 28.02.2021, 1 x funkcia šičky k termínu 30.04.2021, 4 x funkcia krajčír k termínu 31.05.2021. Dôvodom tejto zmeny bol pokles objednávok a tým aj pokles potreby pracovnej sily. Súd prvej inštancie ustálil, že žalovaná predložila všetky relevantné dokumenty o tom, že prijala organizačnú zmenu za účelom zabezpečenia väčšej efektívnosti podnikania, efektívnosti práce a optimalizácie nákladov, táto zmena sa dotkla žalobkyne, ktorá sa stala

pre žalovanú nadbytočnou. Z podkladov predložených žalovanou vyplýva, že organizačná zmena ako aj možnosť dať výpoveď z nadbytočnosti žalobkyni bola riadne predložená zástupcom zamestnancov a prerokovaná s nimi. Z dokazovania nevyplývalo, že by sa pri výbere zamestnancov, s ktorými mienila ukončiť žalovaná pracovný pomer, správala diskriminačne alebo konala s cieľom zneužívať svoje práva vo vzťahu k svojim zamestnancom. Súd prvej inštancie uzavrel, že skutočnosť, že prácu žalobkyne začal vykonávať iný zamestnanec žalovanej, ešte neznamená, že žalobkyňa nebola nadbytočnou. Žalobkyňa v podanej žalobe namietala, že jej výpoveď nebola nikdy doručená. Z vykonaného dokazovania súd prvej inštancie zistil, že žalobkyňa dňa 13.04.2021 odmietla prevziať výpoveď zo dňa 08.04.2021 a s poukazom na § 38 ods. 4 Zákonníka práce uzavrel, že žalovaná si riadne splnila svoju povinnosť doručiť žalobkyni výpoveď do vlastných rúk. Následne sa súd prvej inštancie zaoberal tým, či si žalovaná vo vzťahu k žalobkyni splnila ponukovú povinnosť v tom smere, či ponúkla žalobkyni inú vhodnú prácu a to aj na kratší pracovný čas. Medzi stranami sporu nebolo sporným, že žalovaná ponúkla žalobkyni miesto účtovníka a vedúceho energetiky a žalobkyňa prejavila záujem o tieto pracovné miesta. Následne žalovaná oznámila žalobkyni, že tieto voľné pracovné miesta zrušila a nebudú obsadené, preto pre ňu nemá inú ponuku. Súd prvej inštancie v odôvodnení rozhodnutia ďalej uviedol, že medzi stranami sporu nebolo sporným, že žalovaná pravidelne zamestnávala študentov cez letné prázdniny, pričom túto prácu žalobkyni neponúkla. Žalobkyňa počas konania označila pracovné miesto B. B., ktorý do zamestnania nastúpil dňa 06.05.2021, pričom žalovaná nijakým spôsobom nezareagovala, o aké voľné pracovné miesto išlo a z akého dôvodu toto miesto neponúkla žalobkyni. Súd prvej inštancie konštatoval, že žalovaná neuniesla svoje dôkazné bremeno, že si riadne splnila svoju ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, a preto súd určil, že výpoveď žalovanej vo vzťahu k žalobkyni je neplatná. Keďže žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnaní, súd vyhovel aj v tejto časti návrhu a určil, že pracovný pomer trvá. Súd prvej inštancie poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 24.11.2021 sp. zn. 4Cdo/312/2020, podľa ktorého pokiaľ zamestnávateľ v spore nepoprel všetky skutkové tvrdenia týkajúce sa nesplnenia si ponukovej povinnosti, bolo povinnosťou súdu namietané skutkové tvrdenia zamestnanca považovať za nesporné a z nich vychádzať pri meritórnom rozhodnutí. Poukázal tiež na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28.10.2021 sp. zn. 2Cdo/121/2021, podľa ktorého v dôsledku dostatočného označenia pracovných miest u zamestnávateľa nepochybne došlo k presunu dôkazného bremena na zamestnávateľa, ktorý v prípade, ak chcel byť v spore úspešný, bol povinný preukázať, že zamestnancom označené pracovné miesta neboli v čase podania výpovede, teda v rozhodujúcom období, voľné. Súd prvej inštancie ustálil, že z dokazovania nevyplývalo, že by žalovaná porušila § 61 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko v rozhodnom čase od 01.08.2021 do 30.09.2021 znovu nevytvorila pracovné miesto žalobkyne organizačnou zmenou a ani v tomto období na takéto pracovné miesto žalobkyne neprijala nových zamestnancov. Skutočnosť, že v neskoršom období žalovaná s výnimkou žalobkyne oslovila a zamestnala pôvodne prepustených zamestnancov, nemôže mať žiaden vplyv na určenie, že napadnutá výpoveď je z tohto dôvodu neplatná. Súd prvej inštancie mal za to, že medzi stranami sporu bolo nesporným, že výška čistej priemernej mzdy pre prípad náhrady mzdy je 551,68 eur mesačne vzhľadom k tomu, že žalovaná výslovne nepožiadala podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce súd, aby náhradu mzdy nepriznal alebo túto primerane znížil, súd preto žalobkyni priznal plnú splatnú náhradu mzdy, a to odo dňa uplynutia výpovednej doby od 01.08.2021 do vyhlásenia rozhodnutia, do 30.04.2023. Priznanú náhradu mzdy súd vypočítal za 21 mesiacov po 551,68 eur netto, t. j. 11.585,28 eur netto. Vzhľadom k tomu, že sa jedná o mzdovú položku, na podklade tejto sumy bude žalovaná povinná ešte odviesť všetky odvody zo mzdy ako za zamestnanca tak za zamestnávateľa. Žalobkyňa si v konaní uplatnila aj nesplatenú náhradu mzdy, v ktorej časti súd žalobu ako nedôvodnú zamietol. Uplatnený nárok žalobkyne sa podľa súdu prvej inštancie nemohol prekludovať podľa § 77 Zákonníka práce, nakoľko tento nárok žalobkyne súd posudzoval v čase rozhodovania o nároku. Žalobkyni ako plne úspešnej strane sporu priznal súd prvej inštancie nárok na náhradu trov konania vo výške 100%.

3. Proti prvému, druhému a štvrtému výroku tohto rozsudku v zákonom stanovenej lehote podala odvolanie žalovaná z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b), f), g), h) CSP a navrhla odvolaciemu súdu, aby rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a rozhodnutie. Poukázala na to, že žalobkyňa v podanej žalobe namietala dva dôvody neplatnosti výpovede a to, že jej nebola doručená a že jej miesto nemalo byť ani reálne zrušené. Na pojednávaní dňa 07.06.2022 súd prvej inštancie vyslovil predbežný právny názor, podľa ktorého si žalovaná splnila ponukovú povinnosť podľa

§ 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce. Následne súd prvej inštancie vyslovený právny názor zmenil s poukazom na neskoršie zamestnanie B. B. na obdobie od 06.05.2021 do 30.09.2021, nakoľko z podania žalobkyne zo dňa 29.03.2023 malo vyplynúť jej skutkové tvrdenie, že by toto pracovné miesto malo byť voľné a malo jej byť ponúknuté. Podľa žalovanej súd prvej inštancie z vlastnej iniciatívy po uplynutí prekluzívnej lehoty nastoľoval a vyhodnocoval ďalšie dôvody neplatnosti výpovede (nad rámec tých, ktoré žalobkyňa uviedla v žalobe) bez toho, že by rozhodol

o pripustení zmeny žaloby. Pracovné miesto B. B. nebolo žiadnym voľným pracovným miestom, žalovaná preto nemala ani objektívne čo vysvetľovať. Uvedené pracovné miesto v štruktúre žalovanej neexistovalo, nešlo o žiadne voľné pracovné miesto ale o dohodu mimo pracovného pomeru so záhradníkom na úpravu zelene počas vegetačného obdobia. Podľa žalovanej bolo nevysvetliteľným, ako súd prvej inštancie interpretoval tú časť vyjadrenia žalobkyne, v ktorej by tvrdila, že jej malo byť ponúknuté voľné pracovné miesto B. B. a že by toto miesto malo byť voľným pracovným miestom v čase doručenia výpovede žalobkyne. Žalobkyňa vo svojom písomnom vyjadrení konštatovala, že žalovaná uzavrela pracovnoprávny vzťah v čase, keď už mala mať prevádzkové problémy a to okrem iných aj so B. B. od 06.05.2021 do 31.10.2021. Uvedené konštatovanie žalobkyne nezodpovedá požiadavkám určitosti a zrozumiteľnosti s tým, že prostá konštatácia, že sa prijímali u žalovanej zamestnanci tzv. dohodári aj počas prevádzkových problémov, nebolo vôbec ku konkrétnemu ťažisku spornosti podstatné. S ohľadom na uvedené preto žalovaná môže poprieť toto akoby nové skutkové tvrdenie, lebo dovedy zmysel, ako si ho vyložil súd, nerozpoznala. Podľa žalovanej súd nie je oprávnený alternovať za žalobkyňu ako slabšiu stranu procesné úkony a vykladať v jej prospech celkom nelogickým spôsobom obsah jej podaní na ťarchu zamestnávateľa. Poukázala na to, že súd prvej inštancie prekročil svoje oprávnenie, ktoré mu vyplýva z § 318 CSP a ujal sa úlohy zástupcu strany sporu. Súd písomne vyzval žalovanú na vyjadrenie sa k obdobiu od 01.08.2021 do 31.12.2021, preto je prekvapivým rozhodnutie súdu prvej inštancie na základe akoby doplneného skutkového tvrdenia spreď uvedeného dátumu. Postup súdu prvej inštancie považovala za zavádzajúci až nekorektný

s tým, že vyjadrenie žalobkyne zo dňa 29.03.2023 súd prvej inštancie zaslal žalovanej len na vedomie. Predložený výpis zo Sociálnej poisťovne nebol dôkazom o tom, že by pracovné miesto B. B. ku dňu 13.04.2021 bolo voľným pracovným miestom. Podľa žalovanej preto rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádzalo z nesprávneho právneho posúdenia veci. Zdôraznila, že pre splnenie ponukovej povinnosti je rozhodný čas doručenia výpovede, t. j. ku dňu 13.04.2021. Preto posúdenie otázky ku dňu 06.05.2021, kedy na dohodu začal pracovať B. B., pôsobí antagonisticky voči uvedenému ustálenému a judikovanému východisku. Žalovaná poukázala na to, že žalobou uvedené dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru boli len dva a ďalšie dodatočné vlastné dokazovanie, či žalovaná neobnovila toto pracovné miesto v ochrannnej dobe podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce a či malo byť žalobkyne ponúknuté miesto dávno uvoľnené po jej výpovednej dobe, bolo nedôvodnou súdnou nadprácou. K výroku o priznaní náhrady mzdy žalovaná uviedla, že o tom, že by žalobkyňa žiadala náhradu mzdy, sa dozvedela až zo súdom parafrázovaného podania

a výrokov v záverečnej reči na poslednom pojednávaní. V žalobe žiadala žalobkyňa priznanie ušlej mzdy a priznanie náhrady mzdy považovala žalovaná za postup ultra petit, nakoľko súd nemá povinnosť a ani právomoc, aby sám nárok žalobkyne zmenil na iný nárok a tento potom priznal. V danom postupe videla zo strany súdu prvej inštancie nadprácu pre žalobkyňu, aby táto zosúladila návrh s hmotným právom, čo je v rozpore s princípom rovnosti strán. Poukázala na to, že súd poučoval žalobkyňu o hmotnom práve vo vzťahu k náhrade mzdy a doslova radil jej zástupcovi a na pojednávaní pôsobil v pozícii pomocníka žalobkyne, hoci náhrada mzdy žalobkyňou nebola nikdy uplatnená. Žalovanej bola odňatá možnosť uplatniť obranu proti náhrade mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce a o náhrade mzdy a o počte týchto miezd,

za aké sa uplatnila a o celkovej výške nároku, sa žalovaná dozvedela až z napadnutého rozhodnutia. Žalovaná nedostala žiadnu príležitosť uplatniť právo na námietku ako prostriedok procesnej obrany. Ušlá mzda a náhrada mzdy sú odlišné inštitúty, preto pokiaľ súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalobkyňa si uplatňovala náhradu mzdy, mala rozhodnutiu o jej nároku predchádzať zmena žaloby, z ktorej by bola zrejماً výška uplatňovanej sumy.

4. Žalobkyňa vo vyjadrení k podanému odvolaniu uviedla, že ňou podaná žaloba bola dôvodná a žiadala, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Tvrdila, že žalovaná si postupne v konaní dorábala dôkazy podľa potreby a ponúkla jej neadekvátne pracovné miesta, ktoré neskôr po akceptácii žalobkyňou zrušila. Mala za to, že v písomnej výpovedi zo dňa 08.04.2021 malo byť uvedené aj zrušenie ponúkaných miest a vyznačené jej meno a priezvisko na prevzatie. Žalovaná prijala počas celého obdobia prepúšťania na rôzne pracovné pozície zamestnancov na dohodu, ktoré žalobkyne nikdy neponúkla z dôvodu podanej žaloby. Podľa žalobkyne zástupcovia odborov stáli na strane žalovanej.

Poukázala na svoj nepriaznivý zdravotný stav v čase preberania výpovede, na koncentráciu konania s tým, že žalovaná predkladala dôkazy až na základe výziev súdu po vykonaní viacerých pojednávaní. Konanie súdu nepovažovala za nadprácu ale o snahu získať relevantné podklady pre rozhodnutie.

5. Žalovaná vo vyjadrení k vyjadreniu žalobkyne (v podanej replike) zotrvala na svojich stanoviskách uvedených v podanom odvolaní a poukázala na to, že súd prvej inštancie nevysvetlil, ako zo skutkového tvrdenia o prijatí B. B. dňa 06.05.2021 mohol vzísť záver, že k 13.04.2021 bolo toto miesto pracovným a voľným. Zopakovala, že sa nejednalo o žiadne voľné pracovné miesto, ani priebežne uprázdnené a vôbec nie novovytvorené pracovné miesto, nebolo voľným k 13.04.2021 a nemohlo byť žalobkyni ponúknuté. Zotrvala na svojom tvrdení, že v štruktúre žalovanej nebolo žiadne pracovné miesto, ktoré by bolo voľným, preto súd prvej inštancie nesprávne zistil skutkový stav ohľadom tejto skutočnosti.

6. Ďalšie písomné vyjadrenia strán sporu v konaní podané neboli.

7. Krajský súd v Trenčíne ako súd odvolací preskúmal vec podľa § 379 a § 380 CSP, vo veci nariadil pojednávanie podľa § 385 ods. 1 CSP a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné v napadnutej časti zmeniť podľa § 388 CSP tak, že žalobu zamietne.

8. Vychádzajúc z obsahu odvolania žalovaná namietala nesprávny procesný postup súdu prvej inštancie, jeho nesprávne skutkové zistenia a nesprávne právne závery s tým, že podľa žalovanej súdom prvej inštancie zistený skutkový stav neobstojí pre ďalší prípustný prostriedok procesnej obrany, ktorý nebol uplatnený, čím uplatnila vo svojom odvolaní odvolacie dôvody uvedené v § 365 ods. 1 písm. b), f), g), h) CSP.

9. Porušenie ktoréhokoľvek čiastkového práva strany sporu postupom súdu predstavuje pochybenie súdu. O naplnenie odvolacieho dôvodu v zmysle § 365 ods. 1 písm. b) CSP však pôjde vtedy, ak nesprávny procesný postup súdu, znemožňujúci realizáciu práv strany sporu, dosiahne určitú intenzitu, ktorá odôvodní záver o tom, že celé konanie sa nejaví ako spravodlivé. Ústavnoprávna doktrína považuje právo na spravodlivý proces za tzv. výsledkové právo. Konkrétne pochybenie súdu preto musí byť hodnotené v kontexte celého konania (vplyv na prípadné ďalšie pochybenia, otázka zvrátenia alebo nápravy nesprávneho postupu v ďalšom priebehu konania, následky pochybenia na kvalitu konania ako celku atď.).

10. Podstata odvolacieho dôvodu vyplývajúceho z § 365 ods. 1 písm. f) CSP (súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam) spočíva v nesprávnom postupe súdu prvej inštancie pri hodnotení výsledkov dokazovania dôsledkom čoho je, že súd berie do úvahy skutočnosti, ktoré z dôkazov nevyplývajú, alebo neboli stranami sporu prednesené, prípadne prihliada na skutočnosti, ktoré boli preukázané, alebo vyplývajú z prednesov strán sporu. Nesprávne skutkové zistenia môžu byť aj výsledkom logických rozporov pri hodnotení dôkazov s osobitným zreteľom na závažnosť, zákonnosť a pravdivosť získaných poznatkov.

11. Prípustnosť odvolacieho dôvodu uvedeného v § 365 ods. 1 písm. g) CSP je potrebné vnímať v spojitosti s ust. § 366 písm. d) CSP, z ktorého vyplýva, že novoty môže odvolateľ použiť v tomto prípade len vtedy, ak ich v konaní pred súdom prvej inštancie nemohol použiť bez vlastnej viny. Použitie tohoto odvolacieho dôvodu teda umožňuje dotvoriť skutkový základ rozhodnutia, avšak za súčasného uplatnenia koncentračného princípu.

12. Právnym posúdením v zmysle odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

13. V posudzovanej veci súd prvej inštancie napadnutým rozhodnutím žalobe, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a určenia, že jej pracovný pomer trvá, vyhovel a priznal žalobkyni uplatňovanú časť náhrady mzdy v sume 11.585,28 eur a vo zvyšnej časti žalobu zamietol. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že

žalovaná nespĺnila ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, keď žalobkyni neponúkla voľné pracovné miesto B. B., ktorý do zamestnania nastúpil dňa 06.05.2021.

14. Výpoveď zamestnávateľa z pracovného pomeru je jednostranný právny úkon adresovaný zamestnancovi smerujúci k skončeniu pracovného pomeru. Hmotnoprávnymi podmienkami platnosti výpovede danej zamestnávateľom z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sú, že výpoveď musí byť daná písomne, musí byť doručená zamestnávateľom zamestnancovi do vlastných rúk, musí obsahovať jeden z taxatívne stanovených dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý musí byť skutkovo vymedzený nezameniteľným spôsobom, musí byť podpísaná konajúcou osobou, musí byť prerokovaná so zástupcami zamestnancov a musí byť zamestnávateľom splnená ponuková povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, pričom dôkazné bremeno o splnení uvedenej podmienky zaťažuje zamestnávateľa.

15. V prípade podania žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa je úlohou súdu skúmať platnosť výpovede nielen z dôvodov uvedených v podanej žalobe, ale súd ex offo skúma aj splnenie všetkých hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede s tým, že dôkazné bremeno na preukázanie ich splnenia zaťažuje zamestnávateľa. Súd prvej inštancie k tomuto skúmaniu pristúpil a z vykonaného dokazovania správne zistil, že žalovaná dňa 13.04.2021 doručila žalobkyni písomnú výpoveď v súlade § 38 ods. 4 Zákonníka práce, keď žalobkyňa v uvedený deň odmietla prevziať výpoveď na pracovisku v prítomnosti svedkýň F. G., A. H. I. a A. J.. Súd prvej inštancie správne vyhodnotil, že žalobkyňa nepreukázala, že by jej zdravotný stav neumožňoval dňa 13.04.2021 prebrať písomnosti. Žalobkyňou predložený záznam z C. K. E. E. I. zo dňa 13.04.2021 o 23:24 hod. svedčí o tom, že v deň doručenia výpovede žalobkyňa v nočných hodinách pre tachykardiu vyhľadala lekársku pomoc po tom, čo po príchode z práce cítila búšenie srdca a vnútorné chvenie, avšak podľa tejto správy bola pri vedomí, orientovaná vo všetkých kvalitách správne. Z uvedeného záznamu ani z ostatných zdravotných záznamov žalobkyne nevyplýva, že by v čase doručenia výpovede na pracovisku žalobkyňa nebola spôsobilá na prevzatie výpovede od žalovanej. Uvedená výpoveď bola tiež podpísaná konajúcou osobou, a to generálnym riaditeľom žalovanej a zároveň riaditeľom závodu žalovanej a predsedníčkou Základnej organizácie Integrovaného odborového zväzu. Výpoveď bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 Zákonníka práce, o čom svedčí žiadosť žalovanej o prerokovanie výpovedí zo dňa 01.02.2021 a zápis z prerokovania o skončení pracovných pomerov zamestnancov zo dňa 05.02.2021. Dôvodom výpovede bola organizačná zmena a následné znižovanie stavu zamestnancov v dôsledku poklesu výroby u žalovanej súvisiacej s dopadom pandémie COVID-19 na žalovanú, o čom svedčí rozhodnutie žalovanej ako zamestnávateľa č. 2/2021 o organizačnej zmene, ktorým zrušila v závode odevnej konfekcie Púchov v útvare hlavná výroba štyri funkcie krajčírka k termínu 31.05.2021. Súd prvej inštancie správne vyhodnotil nedôvodnosť žalobnej námietky žalobkyne o tom, že jej pracovné miesto zrušené nebolo, nakoľko jej prácu vykonával iný zamestnanec. K zrušeniu pracovného miesta žalobkyne došlo rozhodnutím žalovanej s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce z dôvodu poklesu objednávok v súvislosti v opatreniami na ochranu pred ochorením COVID-19, preto na pracovisku žalovanej vykonávali naďalej prácu zostávajúci zamestnanci v rozsahu znížených objednávok.

16. Následne sa súd prvej inštancie venoval posúdeniu splnenia ponukovej povinnosti žalovanou, v ktorom dospel po vykonanom dokazovaní k nesprávnym skutkovým zisteniam a vec nesprávne právne posúdil.

17. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce stanovuje, že pre nadbytočnosť zamestnancovi možno dať 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 zamestnávať zamestnanca v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, a to ani na kratší pracovný čas, 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. Splnenie ponukovej povinnosti nie je potrebné vo výpovedi uvádzať, prípadne bližšie špecifikovať. Preskúmanie tejto podmienky môže byť až predmetom súdneho konania o žalobnom návrhu o vyslovenie neplatnosti výpovede. Bude na zamestnávateľovi, aby

splnenie podmienky ponuky vhodnej práce v spore preukázal. Zamestnávateľ je povinný vhodnú prácu ponúknuť pred doručením výpovede, pričom sa vychádza zo stavu u zamestnávateľa v čase doručenia výpovede. Vhodnou prácou je aj práca na kratší pracovný čas, aj keď zamestnanec doteraz pracoval u zamestnávateľa na plný týždenný pracovný čas. Nemusí ísť o ponuku práce v rámci dohodnutého druhu práce, ponúkaná práca musí zodpovedať zdravotnému stavu zamestnanca, jeho schopnostiam a pokiaľ možno

aj kvalifikácii, teda pri určení vhodnej práce sa vychádza z ust. § 55 ods. 5 Zákonníka práce.

V prípade, že zamestnávateľ vhodnou prácou disponuje, je povinný zamestnancovi vhodnú prácu ponúknuť. Ak zamestnanec ponúknutú prácu prijme, uzavrie so zamestnávateľom dohodu o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ v danom prípade už nebude doručovať výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Pokiaľ zamestnanec ponúknutú prácu odmietne, dôsledkom je po splnení ostatných podmienok doručenie výpovede. Ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, nemá pre zamestnanca žiadnu prácu alebo žiadnu vhodnú prácu, svoju ponukovú povinnosť ani nemôže splniť. V takom prípade v súdnom spore zamestnávateľ musí preukázať, že predtým, ako dal zamestnancovi výpoveď, nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ktoré by mohol zamestnancovi ponúknuť.

18. Z listín predložených žalovanou – z rozhodnutia zamestnávateľa č. 2/2021 o organizačnej zmene zo dňa 01.02.2021, z rozhodnutia zamestnávateľa č. 4/2021 o organizačnej zmene zo dňa 22.03.2021, z organizačnej štruktúry žalovanej k 01.04.2021, z organizačnej štruktúry žalovanej k 01.06.2021 a zo zoznamu zamestnancov žalovanej od 01.04.2021 do 31.12.2021 vyhotovenom Sociálnou poisťovňou vyplýva, že v čase doručenia výpovede dňa 13.04.2021 žalovaná nedisponovala žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté so žalobkyňou ako miesto výkonu práce, ktoré by mohla žalobkyňi ponúknuť. Pod pojem voľné pracovné miesto v prípade ponukovej povinnosti pri výpovedi z pracovného pomeru nie je možné subsumovať pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nakoľko účelom ponukovej povinnosti je zachovanie platnosti pracovnej zmluvy so zmenou pracovných podmienok s tým, že zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď nedoručí. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda

o brigádnickej práci študentov) nie sú pracovnoprávnymi vzťahmi založenými pracovnou zmluvou a ani ich nenahrádzajú, preto nie je možné zahrnúť rozsah prác vykonávaných zamestnancom na základe týchto dohôd pod voľné pracovné miesta pre účely posúdenia splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľom. Rozhodnutiami zamestnávateľa č. 2/2021 a č. 4/2021 o organizačnej zmene žalovaná ako zamestnávateľ znížila počet zamestnancov s cieľom zabezpečiť väčšiu efektívnosť podnikania, efektívnosť práce a optimalizáciu nákladov z dôvodu poklesu objednávok odberateľov v súvislosti s dopadom pandémie COVID-19 a tým aj poklesu potreby pracovnej sily. Z predložených organizačných štruktúr žalovanej k 01.04.2021 a k 01.06.2021 a zo zoznamu zamestnancov žalovanej od 01.04.2021

do 31.12.2021 vyhotovenom Sociálnou poisťovňou vyplýva, že od 01.04.2021 žalovaná nedisponovala žiadnym voľným pracovným miestom, nakoľko k 01.04.2021 rozhodla o zrušení voľných pracovných miest bezpečnostný technik a účtovník, ktoré pôvodne žalobkyňi ponúkla a v období od 01.04.2021 do 04.10.2021 neprijala žiadneho zamestnanca do pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy. Z vykonaných dôkazov preto podľa odvolacieho súdu jednoznačne vyplýva, že ku dňu doručenia výpovede žalovanou žalobkyňi dňa 13.04.2021 žalovaná nedisponovala žiadnym voľným pracovným miestom, ktoré by mohla žalobkyňi ponúknuť a v konaní preukázala, že svoju ponukovú povinnosť nemohla splniť. Žalobkyňa síce poukazovala na inzeráty žalovanej o ponuke práce, uvedené listiny však nepreukazujú, že by žalovaná v čase doručenia výpovede disponovala voľným pracovným miestom, ktoré by mohla ponúknuť žalobkyňi, pričom inzerát zo stránky L. je zo dňa 23.09.2021 a ponúka pracovný pomer na dobu určitú a z inzerátu z Púchovských novín nie je možné zistiť dátum inzercie. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie preto dospel na základe vykonaného dokazovania k nesprávnemu skutkovému záveru o tom, že žalovaná disponovala v čase doručenia výpovede voľným pracovným miestom, a to miestom B. B., s ktorým žalovaná uzavrela dňa 05.05.2021 dohodu o vykonaní práce, a k nesprávnemu právnemu záveru, že žalovaná nespĺnila ponukovú povinnosť, keď žalobkyňi pred doručením výpovede neponúkla uzavretie tejto dohody namiesto B. B..

19. Po vykonanom dokazovaní na nariadenom pojednávaní odvolací súd dospel k záveru, že žalovaná splnila všetky hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede doručenej žalobkyni dňa 13.04.2021, predmetná výpoveď je platná, preto rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti podľa § 388 CSP zmenil tak, že žalobu ako nedôvodnú zamietol.

20. O náhrade trov konania odvolací súd rozhodol podľa § 262 ods. 1 a § 396 ods. 1 CSP tak, že žalovanej, ktorá bola v konaní úspešná, priznal nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

21. Rozhodnutie bolo senátom Krajského súdu v Trenčíne prijaté pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) 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 (§ 427 ods. 1 CSP).

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

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