

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 9CoPr/6/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4113234656
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 03. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ingrid Radošická Vallová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2023:4113234656.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Ingrid Radošickej Vallovej a členov senátu JUDr. Kataríny Marčekovej a Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovej, v spore žalobkyne: doc. F. Z. G., K., nar. XX. XX. XXXX, bytom J., O. XX, zastúpená Mgr. Zuzanou Gálikovou, advokátkou, so sídlom Nitra, Farská 33, proti žalovanému: Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum, Lužianky, Hlohovecká 2, IČO: 42 337 402, zastúpené JUDr. Pavlom Gráčíkom, advokátom, so sídlom Nitra, Farská 40, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 13. januára 2022 č. k. 17Cpr/2/2013-118 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **m e n í t a k**, že žalobu **z a m i e t a**.

Žalovanému voči žalobkyni priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písmeno d) bod 1 Zákonníka práce, vyhotovená žalovaným zo dňa 18. 09. 2013 (chybne v rozsudku uvedený rok 2003) pod číslom 725/2013 CVŽV, doručená žalobkyni, je neplatná (I.) Žalobkyni priznal náhradu trov konania vo výške 100%, ktoré je povinný zaplatiť žalovaný s tým, že o výške náhrady trov bude rozhodnuté po právoplatnosti rozsudku samostatným rozhodnutím (II., III.).

1.1. Po právnej stránke svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 42 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1, § 63 ods. 2 Zákonníka práce, § 150 ods. 1, § 151 os. 1 CSP, ako aj zisteným skutkovým stavom.

1.2. Žalobou sa žalobkyňa domáhala určenia, že výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce, vyhotovená žalovaným dňa 18. 09. 2013, je neplatná. Žalobkyňa dôvodnosť neplatnosti výpovede videla v tom, že jej zo strany zamestnávateľa, teda žalovaného, nebola ponúknutá iná práca, pričom podľa nej je to dôkazná povinnosť na strane žalovaného, teda na strane zamestnávateľa, ktorý v tomto smere neunesol dôkazné bremeno. Žalovaný sa bránil tým, že namietanie nesplnenia si ponukovej povinnosti zo strany žalobkyne je pre neho nová skutočnosť z hľadiska procesného útoku, avšak žalovaný pre žalobkyňu nemá žiadnu pracovnú pozíciu, ktorá by zodpovedala jej nárokom, pričom ide o negatívnu skutočnosť, ktorá sa z jeho strany nedá dokazovať, preto je dôkazné bremeno na žalobkyni.

1.3. Súd mal preukázané, že žalobkyňa bola odvolaná z funkcie riaditeľky právneho predchodcu Národného poľnohospodárskeho a potravinárskeho centra, so sídlom Lužianky, Hlohovecká 2, pričom bolo zistené, že odvolaná z tejto funkcie bola z dôvodu, že došlo k zrušeniu štátnych príspevkových a rozpočtových organizácií, medzi ktoré patrilo aj Centrum výskumu živočíšnej výroby Nitra, kde zastávala funkciu riaditeľky na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej zo dňa 01. 12. 2018, pričom k

zrušenia Centra výskumu živočíšnej výroby Nitra došlo k 31. 12. 2013, a počnúc od 01. 01. 2014 bola zriadená príspevková organizácia ako právny nástupca splynutím zanikajúcich organizácií, a to Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum, so sídlom Lužianky, Hlohovecká 2, pričom dňa 01. 01. 2014 došlo aj k prechodu správy majetku štátu finančných prostriedkov, práv, povinností a záväzkov, okrem iných aj pracovno-právnych zo zanikajúcich organizácií na Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum, so sídlom Lužianky, Hlohovecká 2.

1.4. Z vyžiadaného rozsudku KS v Bratislave pod sp. zn. 3CoPr/6/2020-286 zo dňa 24. 09. 2020 bolo zistené, že uvedeným rozsudkom došlo k potvrdeniu rozsudku OS Bratislava I sp. zn. 10Cpr/8/2013-2014 zo dňa 13. 05. 2019, ktorou žalobou sa žalobkyňa domáhala určenia, že bola riaditeľkou Centra výskumu živočíšnej výroby Nitra, so sídlom Hlohovecká 2, Lužianky do 31. 12. 2013, a zároveň žiadala určiť, že je riaditeľkou Národného poľnohospodárskeho a potravinárskeho centra, so sídlom Hlohovecká 2, Lužianky, ktorá žaloba žalobkyne bola zamietnutá.

1.5. Zdôraznil, že pracovný pomer sa odvolaním alebo vzdaním sa funkcie nekončí a zamestnávateľ má voči zamestnancovi povinnosť ponúknuť mu inú vhodnú prácu, a až v prípade, že uvedenú prácu nemá alebo ju zamestnanec odmietne, je zamestnávateľ oprávnený uplatniť voči nemu výpoveď z uvedeného dôvodu.

Možno povedať, že hmotno-právna podmienka výpovede zamestnávateľa spočívajúca v ponuke inej vhodnej práce sa vzťahuje zo zákona len na organizačné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a/, b/, no aj na výpoveď zamestnávateľa zo zdravotných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. c/ a na výpoveď zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1, 2 a 3 Zákonníka práce.

1.6. Z vykonaného dokazovania, ale aj z výsluchu strán sporu, bolo jednoznačne preukázané, že zo strany žalovaného ako zamestnávateľa nebola žalobkyni ponúknutá žiadna iná práca, pričom podľa tvrdenia právneho zástupcu žalovaného je irelevantné, v akej situácii, čo sa týka nových pracovných miest, bol žalovaný, a ide o negatívnu skutočnosť, ktorá sa nedá dokázať. K argumentácii žalovaného uviedol, že splnenie povinnosti vyplývajúcej pre zamestnávateľa z ust. § 73 ods. 2 Zákonníka práce (t. j. povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi inú, pre neho vhodnú prácu) je hmotno-právnu podmienkou platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa a splnenie uvedenej podmienky musí byť preukázané, čiže musí ju preukázať zamestnávateľ, v tomto prípade žalovaný, a jej nesplnenie spôsobuje práve neplatnosť výpovede. Vzhľadom na skutočnosť, že zo strany žalovaného nebolo v spore preukázané, že z ich strany došlo k splneniu povinnosti ako zamestnávateľa, a to ponúknuť vhodné zamestnanie žalobkyni, ktoré je potrebné ponúknuť ešte predtým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď, z ich strany nebolo potvrdené a ani preukázané, že by došlo k splneniu ponukovej povinnosti, naopak, bolo zo strany žalovaného potvrdené, že k takejto ponuke nedošlo, čiže zo strany žalovaného nedošlo k splneniu hmotno-právnej podmienky výpovede, a preto súd mal za to, že výpoveď daná žalovaným ako zamestnávateľom žalobkyni zo dňa 18. 09. 2013 je neplatná. Podotkol, že na platnosť výpovede zo strany zamestnávateľa sa vyžaduje nielen ponuka iného vhodného zamestnania, ale aj preukázanie, že zamestnanec ponuku odmietol, čo má zásadný význam v prípade súdneho sporu, ako aj unesenia dôkazného bremena, ktoré zo strany žalovaného unesené nebolo.

1.7. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd prvej inštancie v zmysle § 162 ods. 1, 2 a § 255 ods. 1 CSP a úspešnej žalobkyni priznal proti neúspešnému žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

2. Rozsudok súdu prvej inštancie napadol v zákonnej lehote odvolaním žalovaný, ktorý sa domáhal jeho zmeny a zamietnutia žaloby. Poukázal na odvolací dôvod uvedený v § 365 ods. 1 písm. h/ CSP, v zmysle ktorého rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

2.1. Namietal, že súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie na tom, že zo strany zamestnávateľa nedošlo k splneniu si ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, čo znamená neplatnosť takejto výpovede. Namietal, že súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil skutkový stav, keď absolútne opomenul tú skutočnosť, že na pojednávaní vo veci dňa 13. 01. 2022 výslovne uviedol, že „žiadnu pracovnú pozíciu pre žalobkyňu, ktorá by zodpovedala jej nárokom, resp. celkovo aj v dôsledku organizačných zmien, nemá. Žalobkyni nebola ponúknutá iná vhodná práca, nakoľko takýmto pracovným miestom nedisponoval...“ Jednoznačne tvrdí, že v čase dania výpovede inou vhodnou prácou pre žalobkyňu nedisponoval. Táto časť skutkového stavu zostala súdom prvej inštancie absolútne

nepovšimnutá, čo predstavuje vadu konania. V rozsudku sa skôr javí, že súd prvej inštancie vyložil jeho jasné tvrdenie tak, že si jednoducho ponukovú povinnosť nesplnil, pričom to samo o sebe nezodpovedá realite, pretože ani objektívne nemali možnosť ponúknuť žalobkyni žiadne pracovné miesto, pretože žiadne nebolo v tom čase voľné, čo súdu riadne a výslovne uviedol. Práve tú podstatnú okolnosť, že žiadne pracovné voľné miesto nemal, súd prvej inštancie vo svojej argumentácii nijako nezohľadňuje.

2.2. V danej veci je rozhodujúca práve tá skutočnosť, že ako zamestnávateľ nemal v rozhodnom období dania výpovede žiadne voľné pracovné miesto. Poukázal na podporu svojho tvrdenia na rozhodnutie NS SR sp. zn. 6 Cdo 138/2012. Z citovaných častí rozhodnutí vyplýva, že ak zamestnávateľ povie, že nemal v čase dania výpovede voľné pracovné miesta, je na strane zamestnanca daná povinnosť (pre spochybnenie skutkového tvrdenia za účelom unesenia dôkazného bremena), aby reagoval tým, že povie, že nejaké voľné pracovné miesto predsa len existovalo a nejakým spôsobom ho aj označí alebo uvedie spôsob, ako to možno zistiť. Ak to spochybnenie nespraví, platí záver, že ide o takú skutočnosť, ktorú účastníci konania neučinia spornou, a práve k tomuto (my, ako zamestnávateľ sme tvrdili, že sme nemali žiadne voľné pracovné miesta a zároveň zamestnanec túto skutkovú okolnosť nespochybnil) v tejto veci aj došlo.

2.3. Súd prvej inštancie v dôvodoch svojho rozhodnutia absolútne opomenul podanie žalobkyni zo dňa 13. 07. 2021, v ktorom sa domáhala zistenia prípadných voľných pracovných miest (hoci ani v tomto podaní netvrdila, že by akékoľvek voľné pracovné miesto existovalo), a vyjadrenie žalobkyni, resp. jej právneho zástupcu na pojednávaní konanom dňa 13. 01. 2022, kde uviedol, že netrvá na ďalších návrhoch na doplnenie dokazovania. Najprv žalobkyňa prejavila voči súdu vôľu zisťovať stav voľných miest u zamestnávateľa, ale následne na pojednávaní dňa 13. 01. 2022 tento návrh na doplnenie dokazovania vzala späť, a to práve po tom, ako uviedol, že žalobkyni žiadne voľné pracovné miesto neponúkol, pretože takéto voľné pracovné miesto ani vôbec nemal. Žalobkyňa tak zjavne dôverovala tomu, čo uviedol, keď nemala akýkoľvek dôvod toto spochybňovať. Sama žalobkyňa tak zapríčinila situáciu, že neuniesla dôkazné bremeno, keď najprv aj prejavila snahu zisťovať prípadné voľné pracovné miesta, ale následne od toho upustila, čím sa stalo skutkové tvrdenie nesporné. Uvedené platí bez ohľadu na to, že žalobkyňa, resp. jej právny zástupca si nedôsledne vyňali z jeho prednesu tú časť, ktorá im takpovediac vyhovovala - že neponúkol žiadne voľné pracovné miesto a už opomenula zohľadniť aj ďalšiu podstatnú časť skutkového tvrdenia - že žiadne voľné pracovné miesto nemal. Žalobkyňa na vykonaní dôkazov ďalej netrvala, upustila od nich, preto sa ním uvedené podstatné skutkové tvrdenie stalo nepopreté a nebol daný akýkoľvek ďalší dôvod na produkovanie dôkazov z jeho strany na preukázanie skutkového tvrdenia, ktoré nebolo sporným. Na podporu svojho tvrdenia poukázal aj na ďalšie rozhodnutie NS SR 3 Cdo 261/2007. Žalobkyňa jeho tvrdenie, že v čase dania výpovede nemal žiadne pracovné miesto, nespochybnila, a to počas celého súdneho konania. K otázke posudzovania splnenia si ponukovej povinnosti na strane zamestnávateľa uviedol, že v zmysle ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu je daný všeobecne akceptovaný záver, že v prípade, ak zamestnávateľ v čase dania výpovede nemá voľné pracovné miesto na ponúknutie zamestnancovi, v takom prípade ponuková povinnosť odpadá. Je úplne logické, že ak takáto podmienka nie je objektívne splniteľná, nemožno jej splnenie ani vyžadovať. Keďže v čase dania výpovede nemal žiadne voľné miesto, ktoré by mohol žalobkyni ponúknuť, nemožno od neho ani splnenie si podmienky ponúknutia voľného miesta (ktoré neexistuje) vyžadovať. Takáto potreba odpadá.

3. K podanému odvolaniu žalovaného sa písomne vyjadrila žalobkyňa, ktorá navrhla rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť a priznať jej právo na náhradu trov konania. Poukázala na vyjadrenie zástupcu žalovaného na pojednávaní dňa 13. 01. 2022, z ktorého vyplýva, že žalovaný sa vyjadruje ku skutkovým okolnostiam v čase pojednávania, a nie v čase, kedy mala byť daná výpoveď, teda nespochybnuje stav pred výpoveďou. Žalovaný na otázku, či ponúkol žalobkyni inú prácu pred daním výpovede, uviedol: „Logicky, z toho, čo som povedal, vyplýva, že zo strany žalovaného nebola žalobkyni ponúknutá žiadna práca.“ Za týchto okolností súd prvej inštancie dostatočným spôsobom zistil skutočný stav veci a vyvodil z neho správny právny záver. Na podporu svojho tvrdenia poukázal na Komentár Zákonníka práce, tretie prepracované a doplnené vydanie autorky Heleny Barancovej, Vydavateľstvo SPRINT, august 2003, str. 293-294, kde je uvedené: „Ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, nemá pre zamestnanca žiadnu prácu alebo žiadnu vhodnú prácu podľa Zákonníka práce, svoju ponukovú povinnosť nemôže ani splniť. V prípade vzniku súdneho sporu by musel preukázať, že pred tým, než dal zamestnancovi výpoveď,

nedisponoval žiadnym vhodným pracovným miestom.“ Z uvedeného vyplýva, že dôkazná povinnosť preukázať nemožnosť splnenia ponukovej povinnosti spočívala na žalovanom.

4. K podanému vyjadreniu žalobkyne sa vyjadril žalovaný, ktorý uviedol, že na strane žalobkyne ide o zjavné kontextuálne prekrúcanie jasne uvedených skutkových tvrdení. Žalobkyňa jeho tvrdenie, že v čase dania výpovede nemal žiadne voľné pracovné miesto nespochybnila, a to počas celého súdneho konania. Navyše, svoje návrhy na doplnenie dokazovania podľa písomného podania zo dňa 13. 07. 2021 vzala späť, a vyslovene uviedla, že netrvá na ich vykonaní. K otázke posudzovania splnenia si ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa uviedol, že v zmysle rozhodnutia dovolacieho súdu, predstavujúceho navyše ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu, je daný všeobecne akceptovaný záver, že v prípade, ak zamestnávateľ v čase dania výpovede nemá voľné pracovné miesto na ponúknutie zamestnancovi, v takom prípade ponuková povinnosť odpadá (uznesenie NS SR 3 Cdo 261/2007). Keďže v čase dania výpovede nemal žiadne voľné pracovné miesto, ktoré by mohol žalobkyňi ponúknuť, nemožno od neho ani splnenie si podmienky ponúknuť voľné miesto (ktoré neexistuje) vyžadovať. Takáto potreba odpadá. Zároveň poukázal na ďalšiu argumentáciu uvedenú v podanom odvolaní.

5. Žalobkyňa vo svojej duplike navrhla opätovne, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil. Žalovaný neuvádza žiadne nové skutočnosti, preto sa pridrižiava svojho vyjadrenia zo dňa 19. mája 2022, kde poukázala na príslušné ustanovenia Zákonníka práce a komentár k nemu. Nie je pravdou, že by nespochybňovala tvrdenia žalovaného, že nemal žiadne voľné pracovné miesto. Po podaní žaloby aj písomne poukazovala na skutočnosť, že bola povinnosť žalovaného preukázať, že pred podaním výpovede jej mal ponúknuť nejakú prácu, pokiaľ tak nespravil, nevznikla pochybnosť o tom, že si svoju ponukovú povinnosť žalovaný nesplnil.

6. K podanej duplike žalobkyňi sa opätovne vyjadril žalovaný, ktorý uviedol, že žalobkyňa v žiadnom svojom podaní, ani vo vyjadrení, neuviedla, že by v čase výpovede existovalo u žalovaného nejaké voľné pracovné miesto pre ňu. Ak teda žalobkyňa túto skutočnosť nikdy netvrdila, nevznikla na jeho strane potreba preukazovať, že žiadne voľné pracovné miesto nemal, a teda si nemohol objektívne splniť ponukovú povinnosť. Opätovne poukázal na uznesenie NS SR 3 Cdo 261/2007. Pokiaľ žalobkyňa poukazuje na výňatok z Komentárov k Zákonníku práce, jej prezentovaný názor sa priechi ustálenej rozhodovacej praxi dovolacieho súdu, ako jednej z najvyšších súdnych autorít, ktorej sú nižšie súdy viazané v rámci princípu právnej istoty.

7. Krajský súd v Nitre ako odvolací súd (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§ 355 ods. 1 CSP) preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 379 a nasl. CSP bez nariadenia odvolacieho pojednávania s tým, že miesto a čas vyhlásenia rozhodnutia oznámil na svojej úradnej tabuli a na webovej stránke súdu najmenej 5 dní vopred (§ 219 ods. 3 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je dôvodné a rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné podľa § 388 CSP zmeniť a žalobu zamietnuť.

8. Vzhľadom na to, že odvolací súd vychádzal zo skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie, bez potreby zopakovania, či doplnenia dokazovania, nepovažoval za potrebné a účelné nariaďovať vo veci pojednávanie a nevyžadoval si to ani dôležitý verejný záujem (§ 385 ods. 1 CSP).

9. Predmetom konania je žaloba žalobkyne uplatnená na súde prvej inštancie ešte dňa 10. 10. 2013, ktorou sa domáha určenia, že výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce, vyhotovená žalovaným dňa 18. 09. 2013 pod č. 725/2013CVŽV, doručená žalobkyňi, je neplatná. Žalobkyňa poukazovala na to, že dňa 01. 12. 2008 uzatvorila pracovnú zmluvu č. 49994/2008-200 s Ministerstvom pôdohospodárstva SR. Predmetom jej pracovnej činnosti bolo vykonávanie funkcie generálnej riaditeľky právneho predchodcu žalovaného. Dňa 16.07. 2013 žalobkyňa prevzala písomnosť adresovanú z Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR, ktorá obsahovala jej odvolanie z funkcie riaditeľky. Dňa 04. 10. 2013 žalobkyňa prevzala výpoveď z pracovného pomeru pod č. 725/2013CVŽV zo dňa 18. 09. 2013. Z výpovede z pracovného pomeru (na č. l. 45) vyplynulo, že žalobkyňi bola daná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce, pričom sa v nej konštatuje, že po odvolaní z funkcie riaditeľky prestala spĺňať predpoklad pre

vykonávanie funkcie štatutárneho orgánu v organizácii. Žalobkyňa podala žalobu na OS Bratislava I o určenie (po pripustení zmeny žalobného petitu), že bola riaditeľkou Centra výskumu živočíšnej výroby Nitra, so sídlom Hlohovecká 2, Lužianky do dňa 31. 12. 2013 a zároveň žiadala určiť, že je riaditeľkou Národného poľnohospodárskeho a potravinárskeho centra so sídlom Hlohovecká 2, Lužianky. Konanie sa viedlo na OS Bratislava I pod sp. zn. 10Cpr 8/2013, v ktorom súd prvej inštancie rozsudkom zo dňa 13. 05. 2019 č. k. 10Cpr 8/2013-2014 žalobu žalobkyne zamietol. Rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil KS v Bratislave rozsudkom zo dňa 24. 09. 2020 č. k. 3CoPr 6/2020-286. Pokiaľ išlo o prvý žalobný petít, odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil pre nedostatok naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení. Pokiaľ ide o druhý žalobný petít, ktorým sa žalobkyňa domáhala určenia, že je riaditeľkou Národného poľnohospodárskeho a potravinárskeho centra, odvolací súd konštatoval danosť naliehavého právneho záujmu, avšak ani v tomto petite žalobu nepovažoval za dôvodnú. Uviedol, že žalobkyňa sa neprihlásila do výberového konania na funkciu generálneho riaditeľa Národného poľnohospodárskeho a potravinárskeho centra a nevznikol jej žiaden nárok na zastávanie tejto funkcie. Súd prvej inštancie uznesením zo dňa 09. 02. 2016 sp. zn. 17Cpr 2/2013 prerušil svoje konanie až do právoplatného skončenia konania vedeného na OS Bratislava 1 pod sp. zn. 10Cpr 8/2013.

9.1. Písomným podaním zo dňa 13. júla 2021 (č. l. 98) sa žalobkyňa vyjadrila k vyjadreniu žalovaného a zdôraznila, že bolo povinnosťou žalovaného postupovať v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, to znamená, ponúknuť jej vhodné zamestnanie, pričom takúto ponuku jej žalovaný nedal. Mala za to, že je povinnosťou žalovaného preukázať, že jej takúto ponuku dal, a preto žiadala založiť do spisu organizačnú štruktúru obsahujúcu zoznam pracovných miest zamestnancov organizácie za rok 2013, ako aj doložiť stav zamestnancov za rok 2013 k dátumu 18. 09. 2013. Z uvedených skutočností bude zrejmé, či žalovaný mal nejaké voľné pracovné miesta v roku 2013. Zároveň žiadala súd o vyžiadanie si zo sociálnej poisťovne potvrdenia o tom, či v roku 2013 žalovaný prijal do pracovného pomeru nejakého zamestnanca, príp. na akú pozíciu. Rovnako žiadala zo sociálnej poisťovne, aby bol predložený zoznam zamestnancov k dátumu 18. 09. 2013. Na pojednávaní pred súdom prvej inštancie dňa 13. 01. 2022 súd prvej inštancie pripustil zmenu strany v konaní na strane žalovaného tak, že na miesto doterajšieho žalovaného Centrum výskumu živočíšnej výroby Nitra so sídlom Hlohovecká 2, Lužianky vstupuje Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum so sídlom Hlohovecká 2, Lužianky, IČO: 42 337 402 (žalovaný). Žalobkyňa na pojednávaní prostredníctvom svojho právneho zástupcu zotrvala na svojom tvrdení, že neplatnosti právneho úkonu sa domáha s poukazom na § 63 ods. 2 Zákonníka práce, keď zo strany žalovaného jej nebola ponúknutá iná práca, a ani neodmietla vykonávať inú vhodnú prácu. Mala za to, že dôkaznú povinnosť preukázať skutočnosť, že si zamestnávateľ splnil túto povinnosť obsiahnutú v zákone, je na žalovanej strane. Žalovaný poukázal na samotné znenie žaloby, kde žalobkyňa poukazovala na nedostatky v súvislosti s jej odvolaním z funkcie riaditeľky v kontexte následnej nemožnosti aplikácie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ bod 2 Zákonníka práce. Následne reagoval na procesný útok žalobkyne, ktorá namietala nesplnenie ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa. Túto skutočnosť považoval za novotu z hľadiska prostriedkov procesného útoku, avšak uviedol, že žiadnu pracovnú pozíciu pre žalobkyňu, ktorá by zodpovedala jej nárokom, resp. celkovo aj v dôsledku organizačných zmien, nemá. Uviedol, že ide o tzv. negatívnu skutočnosť, ktorá sa z jeho strany nedá dokázať, a preto poukázal na dôkazné bremeno na strane žalobkyne. Na otázku právneho zástupcu žalobkyne právny zástupca žalovaného zdôraznil, že žalobkyne nebola ponúknutá iná práca pred daním výpovede. Zástupca žalovaného uviedol: „Logicky z toho, čo som povedal (žalovaný nemal žiadnu pracovnú pozíciu pre žalobkyňu), zo strany žalovanej nebola žalobkyne ponúknutá žiadna práca.“ Právny zástupca žalobkyne, vzhľadom na vyjadrenie žalovaného, že žalobkyne nebola ponúknutá práca, netrval na ďalších návrhoch na doplnenie dokazovania a strany sporu napokon zhodne uviedli, že nemajú návrhy na doplnenie dokazovania a následne súd prvej inštancie po záverečnom vyjadrení strán sporu vyhlásil dokazovanie za skončené a vo veci rozhodol tak, že žalobe vyhovel a určil výpoveď z pracovného pomeru za neplatnú pre nesplnenie si ponukovej povinnosti vyplývajúcej z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

10. Podľa § 42 odsek 2 Zákonníka práce, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa, ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej a radiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

10.1. Podľa § 63 odsek 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2.

10.2. Podľa § 63 odsek 2 Zákonníka práce, 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 podrobiť sa predchádzajúcej príprave na túto inú prácu. (Zákonník práce účinný od 21. 02. 2014 - v čase urobenia právneho úkonu)

10.3. Podľa článku 8 Civilného sporového poriadku, strany sporu sú povinné označiť skutkové tvrdenia dôležité pre rozhodnutie vo veci a podprieť svoje tvrdenia dôkazmi, a to v súlade s princípom hospodárnosti a podľa pokynov súdu.

10.4. Podľa § 149 CSP, prostriedkami procesného útoku a prostriedkami procesnej obrany sú najmä skutkové tvrdenia, popretie skutkových tvrdení protistrany, návrhy na vykonanie dôkazov, námietky k návrhom protistrany na vykonanie dôkazov a hmotno-právne námietky.

10.5. Podľa § 150 odsek 1 CSP, strany majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu.

10.6. Podľa § 151 odsek 1 CSP, skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné.

11. Odvolací súd, viazaný rozsahom a dôvodmi podaného odvolania, mal za úlohu posúdiť, či súd prvej inštancie správne posúdil splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa, ktorá mu vyplýva z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, a následne, či jeho záver o neplatnosti výpovede z pracovného pomeru je správny.

12. Žalobkyňa sa podanou žalobou zo dňa 10. 10. 2013 domáhala určenia, že výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce, vyhotovená odporcom (v tom čase Centrum výskumu živočíšnej výroby Nitra, Hlohovecká 2, Lužianky) dňa 18. 09. 2013 pod č. 725/2013CVŽV, doručená žalobkyňi, je neplatná. V podanej žalobe žalobkyňa poukazovala na svoje odvolanie z funkcie riaditeľky, avšak netvrdila, že nedošlo k splneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Súd prvej inštancie prerušil konanie do právoplatného skončenia konania vedeného na OS Bratislava 1 pod sp. zn. 10Cpr 8/2013 z dôvodu prebiehajúceho konania o určenie, že žalobkyňa bola riaditeľkou a iné, ktorý návrh žalobkyne bol rozsudkami OS Bratislava 1 č. k. 10Cpr 8/2013-271 zo dňa 26. 06. 2020 v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom KS v Bratislave zo dňa 24. 09. 2020 č. k. 3CoPr 6/2020-286 zamietnutý. Až podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 16. 06. 2021 žalobkyňa v písomnom vyjadrení (č. l. 69) začala tvrdiť, že povinnosťou zamestnávateľa pri výpovedi bolo postupovať v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce a zo strany žalovaného takýto postup nebol dodržaný, keďže jej zamestnávateľ neponúkol možnosť vykonávať inú prácu, a preto výpoveď považuje za neplatnú. Ďalším podaním zo dňa 13. 07. 2021 (č. l. 98) žiadala, aby žalovaný doložil do spisu schému organizačnej štruktúry obsahujúcu zoznam pracovných miest, doklady zo sociálnej poisťovne a úradu práce za rok 2013, z ktorých by vyplývalo, či žalovaný prijal do pracovného pomeru nejakého zamestnanca a na akú pozíciu. Na neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zotrvala žalobkyňa i prostredníctvom svojho právneho zástupcu i na pojednávaní pred súdom prvej inštancie dňa 13. 01. 2022, kde sa domáhala vyslovenia neplatnosti výpovede s poukazom na ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Žalovaný sa na uvedenom pojednávaní v rámci procesnej obrany vyjadril tak, že žiadnu pracovnú pozíciu pre žalobkyňu, ktorá by zodpovedala jej nárokom, resp. celkovo aj v dôsledku organizačných zmien, nemá. Uviedol, že ide o tzv. negatívnu skutočnosť, ktorá sa z jeho strany nedá dokázať, preto mal za to, že dôkazné bremeno, pokiaľ je žalobkyňa iného názoru, je na nej. Na otázku zástupcu žalobkyne žalovaný potom uviedol, že vzhľadom na uvedené (že nemá žiadnu pracovnú pozíciu pre žalobkyňu), uviedol, že logicky z toho vyplýva, že z jeho strany ako zamestnávateľa z tohto dôvodu nebola žalobkyňi ponúknutá žiadna práca. Zástupca žalobkyne, vzhľadom na uvedenú skutočnosť zo strany žalovaného, uviedol, že netrvá na ďalších návrhoch na doplnenie dokazovania (ktoré predtým uviedol v písomných návrhoch). Keďže

strany sporu nemali ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania, súd prvej inštancie vyhlásil dokazovanie za skončené.

13. Odvolací súd, vychádzajúc zo zisteného skutkového stavu súdom prvej inštancie, však nepovažuje názor súdu prvej inštancie ohľadne nesplnenia si ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa (žalovaného) za správny.

13.1. Z hľadiska povinnosti tvrdenia dôkaznej povinnosti pri dokazovaní splnenia ponukovej povinnosti vyplývajúcej z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce platí, že splnenie ponukovej povinnosti musí zásadne tvrdiť a preukázať zamestnávateľ. To znamená, že zamestnávateľ musí tvrdiť a dokázať, že zamestnancovi pred daním výpovede ponúkol inú, pre neho vhodnú prácu, v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Ak však zamestnávateľ uvádza, že v čase výpovede nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, lebo nemal v mieste výkonu práce žiadne voľné pracovné miesto, je pre posúdenie splnenia jeho ponukovej povinnosti určujúce zistenie, či v rozhodnom čase v mieste výkonu práce boli pracovné miesta voľné alebo, či boli obsadené.

13.2. V danom prípade, ak žalovaný tvrdil, že ku dňu výpovede nemali žiadne voľné pracovné miesto pre žalobkyňu a ide o tzv. negatívnu dôkaznú teóriu, túto skutočnosť nepreukazuje. Žalobkyňa ako zamestnankyňa v konaní nevzniesla proti tvrdeniu žalovaného, že nemal ku dňu výpovede v mieste výkonu práce zamestnanca žiadne voľné pracovné miesta, námietku. V písomnom podaní zo dňa 13. 07. 2021 (č. l. 98) síce navrhla doložiť zo strany žalovaného organizačnú štruktúru obsahujúcu zoznam pracovných miest za rok 2013, ako aj ďalších listín zo sociálnej poisťovne a úradu práce, avšak žalobkyňa zobrala svoj návrh na doplnenie dokazovania v tomto smere späť, keď na doplnení dokazovania netrvala, čo uviedla na pojednávaní dňa 13. 01. 2022 a žiadne ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania nemala. Keďže žalovaný ako zamestnávateľ v rámci procesnej obrany tvrdil, že ku dňu výpovede nemal v dispozícii v mieste výkonu práce voľné pracovné miesto pre žalobkyňu, dôkazné bremeno tvrdenia sa prenieslo na žalobkyňu, ktorá mala označiť konkrétne pracovné miesto, ktoré bolo v dobe dania výpovede v mieste výkonu jej práce voľné. Nepostačovalo by ani pokiaľ navrhla iba všeobecne vyžiadať organizačnú schému pracovných miest na strane žalovaného, avšak aj tento návrh na doplnenie dokazovania zobrala späť. Navyše, žalobkyňa bola pred daním výpovede v pozícii riaditeľky, preto, pokiaľ by žalovaný mal voľné pracovné miesto k dispozícii, nemohla mať problém toto voľné pracovné miesto označiť. Danú procesnú situáciu preto podľa názoru odvolacieho súdu bolo potrebné vyhodnotiť tak, že žalobkyňa neunesla dôkazné bremeno, keď na vykonaní dôkazov, že žalovaný mal pred daním jej výpovede voľné pracovné miesto, už netrvala, konkrétne voľné pracovné miesto ani neoznačila, preto bolo potrebné takú dôkaznú situáciu vyhodnotiť tak, že skutkové tvrdenie žalovaného, že ku dňu jej výpovede nemal k dispozícii voľné pracovné miesto, sa stalo nepopreté. Z tohto dôvodu sa potom javí logické, že na strane zamestnávateľa ani nemohla vzniknúť povinnosť preukazovať a produkovať dôkazy na preukázanie skutkového tvrdenia, ktoré sa stalo nesporným.

13.3. Na podporu uvedených záverov odvolací súd poukazuje na uznesenie NS SR pod sp. zn. 3Cdo 261/2007, z ktorého vyplýva, že ponuková povinnosť ako hmotno-právna podmienka v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať pre to, 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 miesto, je procesná obrana zamestnanca.

Zároveň je potrebné dať za pravdu žalovanému, že žalobkyňa jeho tvrdenie, že v čase dania výpovede nemal žiadne voľné pracovné miesto, nespochybnila ani v podanej žalobe, ani počas celého súdneho konania, kedy neoznačila konkrétne pracovné miesto, ktoré by bolo voľné v čase dania výpovede a ktoré jej mohlo byť ponúknuté v rámci ponukovej povinnosti zamestnávateľa.

14. Vzhľadom na vyššie uvedené, odvolací súd, vychádzajúc zo správne zisteného skutkového stavu súdom prvej inštancie, dospel k záveru, že v danom prípade neboli podmienky ani pre zrušenie, ani pre potvrdenie rozsudku súdu prvej inštancie, ale tento bolo potrebné pre nesprávne právne posúdenie v zmysle § 388 CSP zmeniť a žalobu zamietnuť.

15. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP. V konaní bol žalovaný úspešný, preto mu vznikol voči neúspešnej žalobkyni nárok na náhradu trov celého konania v rozsahu 100%.

Toto rozhodnutie prijal odvolací senát Krajského súdu v Nitre pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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.

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).