

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 5CoPr/1/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5113213070  
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 06. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dagmar Cabadajová  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2014:5113213070.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v právnej veci navrhovateľa: JUDr. Y. A., rod. Z., nar. XX.XX.XXXX, bytom J. XXXX/XX, Y., právne zastúpená JUDr. Zuzanou Hudzikovou, advokátkou, so sídlom A. I. č. XX, Y., proti odporcovi: Prima banka Slovensko, a. s., IČO: 31 575 951, so sídlom Hodžova 11, Žilina, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o odvolaní navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu v Žiline č. k. 14Cpr/3/2013-101 zo dňa 26.11.2013, takto

### rozhodol:

Krajský súd rozsudok okresného súdu **z r u š u j e** a vec mu **v r a c i a** na ďalšie konanie.

### o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom prvostupňový súd návrh zamietol. Odporcovi právo na náhradu trov konania nepriznal.

Súd prvého stupňa svoj rozsudok odôvodnil poukazom na vykonané dokazovanie, na základe ktorého dospel k nasledovným skutkovým a právnym záverom:

Odporca listom zo dňa 14.11.2012 na adresu navrhovateľky označeným ako oboznámenie s rozhodnutím predstavenstva, výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnávateľom, oznámil navrhovateľke, že dňa 6.11.2012 prijalo predstavenstvo zamestnávateľa rozhodnutie za účelom zefektívnenia, spružnenia poskytovaného interného právneho poradenstva orgánom spoločnosti, hlavnému akcionárovi a členom predstavenstva, kľúčovým manažérom spoločnosti s miestom výkonu práce v Bratislave, ktorí riadia organizačné jednotky spoločnosti, ktoré v záujme riadneho výkonu bankových činností vyžadujú permanentné a operatívne právne poradenstvo a rozhodlo o premiestnení právneho odboru ako časti zamestnávateľa s účinnosťou od 1.1.2013 do Bratislavy. Z dôvodu, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnávať zamestnanca ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, a zamestnávateľ nedisponuje v dohodnutom mieste výkonu práce žiadnym voľným pracovným miestom, nemôže si voči zamestnancovi splniť ponukovú povinnosť a preto dáva výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. a/ Zák. práce z dôvodu premiestnenia časti zamestnávateľa pri výpovednej dobe tri mesiace so začiatkom plynutia prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. List bol doručený navrhovateľke dňa 4.12.2012.

Navrhovateľka listom oznámila odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a súhlasí so zmenou výkonu práce s účinnosťou od 1.1.2013 v mieste výkonu práce Bratislava a trvá na ďalšom zamestnávaní. Vyslovila názor, že výpoveď z dôvodu premiestnenia časti zamestnávateľa možno dať len v prípade, ak zamestnanec nie je ochotný vykonávať dohodnutú prácu na novom mieste výkonu práce a zamestnávateľ si voči nej nespĺnil povinnosti. Na tvrdenia navrhovateľky reagoval odporca listom zo dňa 11.1.2013, v ktorou uviedol, že považuje výpoveď považuje za platný právny úkon, výpovedná doba začala plynúť 1.1.2013 a pracovný pomer odporkyne skončí 31.3.2013.

Pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.12.1995, medzi zamestnávateľom Prvá komunálna banka a navrhovateľkou ako zamestnankyňou so zaradením na výkon práce právny špecialista s miestom výkonu práce Žilina.

Súd zistil, že dohodou o zmene dojednaných pracovných podmietok uzavretou medzi Prvá komunálna banka Žilina a.s. a navrhovateľkou, došlo k zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29.12.1995 v znení dohody zo dňa 6.10.1997 tak, že druh vykonávanej práce navrhovateľky ako zamestnanca u odporcu ako zamestnávateľa bude hlavný špecialista právnik s miestom výkonu práce centrála Žilina.

Súd z výpisu z obchodného registra zistil, že odporca je zapísaný v OR OS Žilina odd SA, vl. č. 148/L so sídlom Hodžova 11, Žilina.

Súd ďalej z oznámenia o vybavení podania navrhovateľky Inšpektorátom práce Žilina zo dňa 10.10.2013 zistil, že Inšpektorát práce konštatoval porušenie povinností odporcu tým, že hoci ako zamestnávateľ dal ako sťažovateľke výpoveď napriek tomu, že uzatvoril pracovný pomer s dátumom nástupu do práce dňa 1.12.2012 na druh práce špecialista IT bezpečnosti, teda mal ju možnosť zamestnávať inou prácou v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, čím nedodržiaval ustanovenie § 63 ods. 2 Zák. 311/2001 Z.z..

Súd ďalej zistil, že odporca listom z 7.10.2013 na adresu Inšpektorátu práce Žilina vzniesol námietku predpojatosti voči inšpektorovi W. G., ďalej listom zo dňa 16.10.2013 podal sťažnosť na nesprávny úradný postup na Národný Inšpektorát práce Košice, z dôvodu nerozhodnutia o námietke zaujatosti a zároveň podal žalobu proti rozhodnutiu správneho orgánu voči rozhodnutiu IP v Žiline zo dňa 24.10.2013.

Súd z výpovede U. P. zo dňa 30.7.2012, zistil, že menovaný v zmysle ust. § 67 ZP rozviazal pracovný pomer s ukončením pracovného pomeru ku dňu 30.9.2012.

Súd z výpisu z evidencie odporcu a z obsahu pracovných zmlúv zistil, že prijal pre miesto výkonu práce centrála Žilina a to Ing. S. I. s nástupom do práce 1.12.2012 odborný programátor na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.11.2012, A. Z. na funkciu bezpečnostný analytik na základe pracovnej zmluvy zo dňa 11.12.2012 s nástupom do práce 15.12.2012, ďalej na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19.11.2012 prijal na pozíciu špecialista IT bezpečnosti prijal zamestnanca Mgr. O. D..

Súd ďalej z pracovnej zmluvy s Ing. Z. ako zamestnancom a odporcom ako zamestnávateľom zistil, že dňa 19.11.2012 uzavreli pracovnú zmluvu na výkon práce špecialistu pre operačné riziko s miestom výkonu práce Bratislava, s nástupom do práce dňa 1.12.2012.

Dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 17.12.2012 medzi odporcom a Ing. B. P., bol ukončený pracovný pomer uvedeného zamestnanca odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 13.11.1998 ku dňu 17.12.2012. Súd ďalej zistil, že O. D. bol zaslaný členom predstavenstva akceptačný list zo dňa 18.10.2012, ktorým odporca na základe úspešného absolvovania výberového procesu dáva záväzný prístup na prijatie do pracovného pomeru s nástupom do pracovného pomeru najskôr 1.12.2012 pre druh práce špecialista IT bezpečnosti na dobu určitú 1 rok so skúšobnou dobou tri mesiace. Súd zistil, že Mgr. O. D., ukončil dohodou zo dňa 6.11.2012 pracovný pomer so zamestnávateľom SPŠ stavebnou. Súd z výpisu požiadaviek na prácu špecialista IT bezpečnosti zistil, že náplň práce predstavuje správa systémov pre IT security a identity management, krízové plány pre výpadky informačných systémov, posudzovanie dopadov zmien na informačnú bezpečnosť, monitorovanie bezpečnostných hrozieb, konzultačná činnosť a poradenstvo pre iné organizačné zložky banky v oblasti bezpečnosti súvisiace s pracovnou náplňou, monitoring technologického vývoja IT bezpečnosti, požiadavky: SŠ vzdelanie s maturitou, VŠ vzdelanie I., II. stupňa, odbor technické, IT, dvojročná práca v oblasti IT bezpečnosti, praktické skúsenosti a prehľad v oblasti IT, prax v oblasti správy IT systémov výhodou, prehľad v oblasti noriem a štandardov IT, certifikované školenia, a certifikáty v oblasti IT security, IT procesov, networkingu výhodou, aktívna znalosť anglického jazyka, analytické myslenie, a pod..

Súd z evidencie Sociálnej poisťovne zistil, že ku dňu 6.11.2013 eviduje 759 poistencov - zamestnancov odporcu. Súd zistil, že dňa 1.12.2012 nastúpil do pracovného pomeru S. I., 15.12.2012 I. X., 1.1.2012 T. P., 15.12.2012 B. M., 15.12.2012 G. D., 1.12.2012 D. O., 15.12.2012 W. A., 1.12.2012 W. E., 7.11.2012 A. F., 16.11.2012 F. B., 1.12.2012 Y. F., 15.12.2012 A. Z., 1.12.2012 Z. K., 15.12.2012 S. J., 1.12.2012 U. S., 1.12.2012 Y. K..

Z odpovede Profesia spol. s r.o. súd zistil, že v období od 14.11.2012 do 31.12.2012 boli objednané a zverejnené ponuky pre pracovné miesto Žilina LAN/WAN administrátor od 10.12.2012 do 24.12.2012 a špecialista operačného rizika Žilina, Bratislava od 19.11.2012 do 13.12.2012.

Súd zamietol návrh na vykonanie zistenia predpokladov pre výkon pracovnej pozície špecialista IT bezpečnosti a špecialista operačného rizika testovaní prostredníctvom kompetenčnej správy založenej na Hoganovom osobnostnom dotazníku spoločnosťou Assessment systém Slovakia, Kutlíkova 17,

Bratislava, pretože skutočnosti, ktoré by mohol zistiť vykonaným dokazovaním o nedostatočnej kvalifikácii navrhovateľky pre IT oblasť, potvrdila samotná navrhovateľka.

Podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce v znení 31.12.2012, ďalej len ZP, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť.

Podľa § 63 ods. 2 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 podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Podľa § 64 ods. 3 písm. a/ ZP, zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) ZP.

Podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce v platnom znení (od 1.1.2013), zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť 1. zrušuje alebo 2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce.

Podľa § 252i ods. 4 Zákonníka práce, výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

Podľa § 252i ods. 5 Zákonníka práce, odchodné pri skončení pracovného pomeru, ktorý sa skončil pred 1. januárom 2013, sa posudzuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

Súd zistil, že navrhovateľka podala žalobu v lehote ust. § 77 Zákonníka práce.

S poukazom na prechodné ustanovenia Zákonníka práce k novelám účinným od 1.1.2013 a posudzovanie výpovede danej zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012, je zrejmé, že odporca ako navrhovateľ pri premiestnení časti zamestnávateľa nebol povinný ponúknuť navrhovateľke prípadné voľné pracovné miesto s iným miestom výkonu práce ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, teda tam, kde sa časť zamestnávateľa presúvala, resp. presunula. Zákonník práce v znení platnom ku dňu podania výpovede takúto povinnosť neustanovoval, takáto povinnosť bola daná až pri výpovedi od 1.1.2013.

Súd sa preto prioritne zaoberal ďalším namietaným dôvodom neplatnosti výpovede a to absenciou ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce.

Navrhovateľka tento dôvod v samotnej žalobe nekonkretizovala, následne však počas pojednávania uviedla, že nebolo jej ponúknuté voľné pracovné miesto po p. P. - špecialista operačného rizika a špecialista IT bezpečnosti.

Súd poukazuje na skutočnosť, že ponuková povinnosť sa týka voľných pracovných miest od rozhodnutia o zmenách, teda v tomto prípade od rozhodnutia predstavenstva Prima banka Slovensko, a.s. zo dňa 6.11.2012 ktorým bolo rozhodnuté o premiestnení Právneho odboru ako časti zamestnávateľa s účinnosťou od 1. januára 2013 do Bratislavy ku dňu dania výpovede, teda do 14.11.2012. Voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať. Nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (R 51/1997).

Súd nezistil, že by v danom čase od 6.11.2012 do 14.11.2012 a ani v následnom primeranom období dvoch mesiacov (analógia s ust. § 61 ods. 3 ZP) bola uzatvorená odporcom pracovná zmluva s iným zamestnancom, teda že by bolo voľné pracovné miesto.

Prioritne si je potrebné uvedomiť, že odporca ako právnická osoba vytvorená za účelom dosahovania zisku sama určuje miesta zamestnancov, počet miest nie je predpísaný v žiadnom všeobecne záväznom právnom predpise. Súd z vykonaného dokazovania nezistil, že by počet zamestnancov pre určité odvetvie, oblasť a pracovné pozície bol osobitne predpísaný iným interným normatívnym aktom, resp. navrhovateľka takúto skutočnosť nepreukázala a ani netvrdila.

Podľa odôvodnenia uznesenia NS SR sp.zn. 3Cdo 261/2007 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, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii (viď znenie § 63 ods. 2 ZP v čase dania výpovede). Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 ZP pre 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.

Uvedené závery však nemožno prijímať tak, že by zamestnávateľ mal povinnosť ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré nie je preň vhodné, pretože nespĺňa predpoklady pre dohodnutý druh práce. Ak by mal zamestnávateľ absolútnu povinnosť ponúknuť zamestnancovi pri ukončení pracovného pomeru aj pracovné miesto pre ktoré nespĺňa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise, automaticky by bol daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ ods. 3 Zákonníka práce a fakticky zamestnanec by nebol schopný takúto prácu ani riadne vykonávať. Vyššie uvedené odôvodnenie rozhodnutia je potrebné chápať v kontexte tak, že zamestnávateľ ak nemá pre zamestnanca prácu vhodnú pre zamestnanca vo vzťahu k jeho vzdelaniu, praxi, je povinný ponúknuť zamestnancovi všetky voľné pracovné miesta, ktoré môže zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, vek, vzdelanie a pod. vykonávať a to aj také miesta, na ktoré sa vyžaduje nižšie vzdelanie, sú na nižšej odbornej úrovni, nižšej triede a pod, prípadne menej platené. Zamestnanec je oprávnený prijať aj miesto s nižšími kvalifikačnými požiadavkami, resp. voľbu musí vykonať sám.

Zároveň je potrebné si uvedomiť, že ponuková povinnosť trvá na pracovné miesta odo dňa rozhodnutia o zmenách do udelenia výpovede. To tom, čo zamestnávateľ doručil zamestnancovi výpoveď, je možnosť ponuky voľného miesta len so súhlasom zamestnanca po predchádzajúcom zrušení výpovede. Nakoľko však výpovedi musí predchádzať ponukové konanie, je úplne zřejmé, že nie je možné ponúkať pracovné miesto vzniknuté po podaní výpovede (napr. uvoľnené ukončením pracovného pomeru iného zamestnanca).

Súd z vykonaného dokazovania musí konštatovať, že nezistil voľné pracovné miesto u odporcu v období od 6.11.2012 do 14.11.2012. U. P. síce ukončil pracovný pomer u odporcu ku dňu 30.9.2012 na pozícii špecialista operačného rizika, avšak takéto miesto s miestom výkonu práce nebolo u odporcu obnovené, teda zaniklo. Takéto miesto by bolo v rozhodnom období voľné len vtedy, ak by došlo k jeho obsadeniu v primeranej dobe. Ak sa rozhodne zamestnávateľ, že uvoľnené miesto neobsadí, nemožno tvrdiť, že je takéto miesto voľné a to ani v prípade inzercie o možnosť obsadenia takejto pozície. To, že niekto zvažuje vytvoriť alebo obsadiť určitú pozíciu neznamená, že je vytvorené pracovné miesto. Štát, súd, ani nikto iný nemôže diktovať zamestnávateľovi počet pracovných miest, nejestvuje žiadny predpis o počte miest u jednotlivých zamestnávateľov a o voľných miestach rozhoduje zamestnávateľ vzhľadom na jeho ekonomické záujmy. Na pracovisku odporcu v Žiline, preukázateľne takéto pracovné miesto nebolo vytvorené, resp. zaniklo ukončením pracovného pomeru p. P. a následne bolo obsadené len na pracovisku v Bratislave Ing. Z. od 1.12.2013. Zároveň však súd zistil, že navrhovateľka nespĺňala ani potrebné predpoklady stanovené v rozhodnom čase pre obsadenie takejto pracovnej pozície, ktoré vyžadovali vysokoškolské vzdelanie ekonomického smeru, znalosť angličtiny a prax v odbore určené v internom predpise a požiadavkách odporcu.

Ďalej u odporcu nastúpil do zamestnania pre miesto výkonu práce centrála Žilina a to Ing. S. I. s nástupom do práce 1.12.2012 na funkciu odborný programátor, A. Z. na funkciu bezpečnostný analytik dňa 15.12.2012 a dňa 19.11.2012 Mgr. O. D. na funkciu špecialista IT bezpečnosti.

Súd zistil, že ani na jednu z uvedených funkcií nespĺňala navrhovateľka odporcom stanovené predpoklady, nakoľko sa vyžadovalo osobitné vzdelania a odborné znalosti.

Nakoľko súd nezistil v žalobe žiadne navrhovateľom vymedzené dôvody neplatnosti výpovede, návrh v plnom rozsahu zamietol.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p., avšak nakoľko odporca nevyčísľil trovy konania v zákonom stanovenej trojdňovej lehote, súd mu tento nárok podľa § 151 ods. 2 O.s.p. nepriznal. V zákonom stanovenej lehote proti rozsudku súdu prvého stupňa podala odvolanie navrhovateľka prostredníctvom svojej právnej zástupkyne. Navrhovala odvolaciemu súdu napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa v zmysle ust. § 220 O.s.p. zmeniť tak, že návrhu navrhovateľky vyhovie a určí, že výpoveď daná navrhovateľke listom odporcu zo dňa 14.11.2012 je neplatná alebo napadnuté rozhodnutie s poukazom na ust. § 221 ods. 1 písm. h) O.s.p. zrušiť a vec vrátiť prvostupňovému súdu na ďalšie konanie. Pre prípad, že by sa odvolací súd stotožnil s napadnutým rozhodnutím prvostupňového súdu i s jeho

odôvodnením a rozhodol podľa ust. § 219 O.s.p. s poukazom na ust. § 238 ods. 3 O.s.p., žiadala, aby odvolací súd vyslovil vo výroku svojho potvrdzujúceho rozsudku, že pripúšťa dovolanie, pretože ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu. Za otázku zásadného významu po právnej stránke považovala otázku, či odporca v danom prípade disponoval vhodným voľným pracovným miestom v rozhodnom období, a teda v tejto súvislosti či bola z jeho strany splnená zákonná ponuková povinnosť v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce ako hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede.

Vo svojom odvolaní poukazyvala na to, že súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal všetky navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Zdôraznila tú skutočnosť, že prioritným dôvodom podania návrhu bola skutočnosť, že odporca si nespĺnil voči nej zákonnú ponukovú povinnosť obsiahnutú v ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorá bola hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede podľa ust. § 63 ods. 1 písm. a) aj podľa Zákonníka práce účinného do 31.12.2013. Trvala na tom, že dostatočne a spoľahlivo preukázala konajúcemu súdu, že minimálne jedno voľné pracovné miesto, ktoré by navrhovateľka bola schopná vykonávať v čase, ktorý konajúci súd ohraničil v odôvodnení svojho rozhodnutia u odporcu bolo. Preukázala, že sa jednalo o voľné pracovné miesto špecialista operačného rizika u zamestnancov U. P., ktorý skončil pracovný pomer u odporcu výpoveďou ku dňu 30.9.2012 a ktoré pracovné miesto bolo obsadené dňom 1.12.2012 Ing. K. Z.. Nesúhlasila s názorom konajúceho súdu ani s jeho tvrdením, že voľné pracovné miesto po p. P. u odporcu nebolo obnovené, teda zaniklo. Jestvujúce pracovné miesto môže u zamestnávateľa zaniknúť v súlade so zákonom, t.j. rozhodnutím o organizačnej zmene zrušením takéhoto pracovného miesta, resp. jeho trvalým neobsadením. V danom prípade takto rozhodne nezaniklo. Odporca v konaní netvrdil a ani nepreukázal rozhodnutím o organizačnej zmene zrušenie pracovného miesta špecialista operačného rizika na odbore trhového a operačného rizika centrály. Rovnako nemožno považovať časový odstup od 10.11.2012 do 19.11.2012 za zánik pracovného miesta v dôsledku jeho neobsadenia. Nesúhlasil so záverom, že pracovné miesto špecialista operačného rizika zaniklo, nakoľko nebolo obsadené v primeranej dobe. Časový úsek, ktorý ako rozhodné obdobie určil sám súd podľa jej názoru, treba považovať za primeranú dobu na obsadenie voľného pracovného miesta. Jedná sa o časové obdobie dvoch mesiacov, čo je ešte kratší časový úsek, ako určil za rozhodné obdobie konajúci súd. Je zrejmé, že konajúci súd sa v mnohom stotožnil s tvrdeniami a odôvodnením obrany odporcu. Tvrdila, že odporca zverejnil pracovnú ponuku na webe s úmyslom obsadiť uvoľnené pracovné miesto po p. P., k čomu napokon i došlo uzavretím pracovného pomeru s Ing. Z.. Je právne irelevantné, že dohodnutým miestom výkonu práce Ing. Z. na funkciu špecialista operačného rizika je Bratislava, pretože zverejnená ponuka tohto voľného pracovného miesta odporcom uvádzala ako miesto výkonu práce rovnocenne Žilinu alebo Bratislavu. Nesúhlasila s rozporným tvrdením súdu, podľa ktorého na pracovisku odporcu v Žiline nebolo preukázateľne vytvorené vhodné pracovné miesto, resp. zaniklo ukončením pracovného pomeru p. P. a následne bolo obsadené len na pracovisku odporcu v Bratislave Ing. Z.. Dôkazom toho, že toto uvoľnené pracovné miesto u odporcu nezaniklo, je jeho znovoobsadenie Ing. Z. od 1.12.2012. Tvrdila, že existujúce pracovné miesta u zamestnávateľa môžu zaniknúť, resp. môžu byť zrušené len v súlade so zákonom. Tým je daná právna ochrana zamestnancov základným pracovno-právnym kódexom. Nesúhlasila so záverom súdu, že navrhovateľka nespĺňa potrebné predpoklady na obsadenie pracovnej pozície špecialista operačného rizika. V tomto prípade si súd osvojil stanovisko odporcu bez predloženia akéhokoľvek dokladu. Naopak, nezaoberal sa a odmietol vykonať dôkaz navrhnutý ňou v konaní a to predložením pracovnej náplne p. P. ako protiargument k tvrdeniu odporcu, keďže p. P. vykonával svoju funkciu s dosiahnutým stredoškolským vzdelaním. Odporca nepreukázal žiadnym dôkazom tvrdenie o požiadavkách na výkon funkcie špecialista operačného riziká. Naďalej trvala na tom, že v konkrétnom prípade si odporca nespĺnil voči nej zákonnú ponukovú povinnosť pred daným výpoveďou, čo vzhľadom na dané okolnosti urobiť mal a mohol.

K odvolaniu navrhovateľky proti rozsudku súdu prvého stupňa podal písomné vyjadrenie odporca. Navrhoval odvolaciemu súdu napadnuté rozhodnutie súdu prvého stupňa ako vecne správne potvrdiť. Vo svojom vyjadrení uviedol, že má za to, že prvostupňový súd vykonal všetky dôkazy potrebné pre rozhodnutie vo veci samej, na základe vykonaných dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a vec posúdil po právnej stránke adekvátne, v dôsledku čoho dospel k správne rozhodnutiu. Stotožnil sa so záverom súdu prvého stupňa, ktorý vo svojom rozhodnutí konštatoval, že v rozhodnom období, t.j. medzi 6.11.2012 (prijatie rozhodnutia predstavenstvom o premiestnení časti zamestnávateľa do Bratislavy) a 14.11.2012 (vyhotovenie výpovede pre navrhovateľku) odporca nemal voľné pracovné miesto, ktoré by mohol ponúknuť navrhovateľke a to v rámci svojej zákonnej ponukovej povinnosti.

Navrhovateľkou opakovane predkladané tvrdenie o tom, že odporca mal voľné pracovné miesto na pozícii špecialista operačného rizika, je nepravdivé a zavádzajúce. Odporcom bolo preukázané, že po skončení pracovného pomeru p. P. k 30.9.2012 nik ho nezamestnal, a teda toto konkrétne pracovné miesto u odporcu zaniklo v dôsledku jeho neobsadenia. Z tohto dôvodu nemohlo ísť o voľné pracovné miesto, ktoré by mal odporca povinnosť ponúknuť navrhovateľke, pretože v čase, keď mu táto zákonná povinnosť vznikla, toto pracovné miesto už neexistovalo. Stotožnil sa s názorom súdu prvého stupňa, v zmysle ktorého zamestnávateľovi nemôže byť uložená absolútna povinnosť ponúknuť zamestnancovi, s ktorým sa chystá ukončiť pracovný pomer, akékoľvek voľné pracovné miesto, aj keď vie, že predmetný zamestnanec nespĺňa predpoklad na jeho výkon.

Krajský súd ako súd odvolací preskúmal napadnutý rozsudok v intenciách uvedených v ust. § 212 ods. 1 O.s.p. a bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 214 ods. 2 O.s.p. rozsudok okresného súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie v súlade s ust. § 221 ods. 1 písm. f), h), ods. 2 O.s.p.

V zmysle ust. § 221 ods. 1 písm. f) O.s.p., súd rozhodnutie zruší, len ak účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom.

V zmysle ust. § 221 ods. 1 písm. h) O.s.p., súd rozhodnutie zruší, len ak súd prvého stupňa nesprávne vec právne posúdil tým, že nepoužil správne ustanovenie právneho predpisu a nedostatočne zistil skutkový stav.

V zmysle ust. § 221 ods. 2 O.s.p., ak odvolací súd zruší rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, prerušiť konanie, zastaviť konanie alebo postúpiť vec orgánu, do právomoci ktorého vec patrí.

Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku, prislúchajúceho spisového materiálu, vyhodnotení toho, čo uviedol navrhovateľ vo svojom odvolaní a odporca vo vyjadrení k podanému odvolaniu dospel k záveru, že rozhodnutie súdu prvého stupňa je predčasné z dôvodu nevykonania dôkazov navrhovaných navrhovateľkou prostredníctvom svojej právnej zástupkyne na preukázanie zániku pracovného miesta u zamestnávateľa, t.j. u odporcu, ku ktorému by sa vzťahovala zákonná ponuková povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancovi.

I keď v zmysle judikatúry Najvyššieho súdu SR súd nie je viazaný návrhmi účastníkov na vykonanie dokazovania nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy, je povinný vykonať dôkazy potrebné pre zistenie úplného skutkového stavu pre konečné rozhodnutie vo veci samej. Súd nemusí dať odpovede na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. Preto odôvodnenie rozhodnutia súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka konania na spravodlivý proces.

V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na to, že súd pri svojom rozhodovaní musí vychádzať z toho, že všeobecné súdy majú poskytovať v občianskom súdnom konaní materiálnu ochranu zákonnosti tak, aby bola zabezpečená spravodlivá ochrana práv a oprávnených záujmov účastníkov (§ 1 O.s.p.). Občianske súdne konanie sa musí v každom jednotlivom prípade stať zárukou zákonnosti a slúžiť na jej upevňovanie a rozvíjanie (§ 3 O.s.p.).

S poukazom na vyššie uvedené závery odvolací súd má za to, že prvostupňový súd nevykonal všetky dôkazy, ktoré bolo potrebné v predmetnom konaní vykonať, čím došlo k odňatiu možnosti konať pred súdom účastníkom konania.

Úlohou súdu prvého stupňa bude opätovne vykonať dokazovanie výsluchom účastníkov konania, listinnými dôkaznými prostriedkami, dôkazy vyhodnotiť v súlade s ust. § 132 a nasl. O.s.p., vo veci opätovne rozhodnúť a svoje rozhodnutie odôvodniť v súlade s ust. § 157 ods. 2 O.s.p.

Rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním v pomere hlasov 3:0.

**Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný ďalší riadny opravný prostriedok.