Súd:	Krajský súd Bratislava
Spisová značka:	10CoPr/7/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu:	1319201863
Dátum vydania rozhodnutia:	31. 01. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	JUDr. Ayše Pružinec Eren
ECLI:	ECLI:SK:KSBA:2023:1319201863.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Ayše Pružinec Eren a členov senátu JUDr. Michaely Frimmelovej a JUDr. Zuzany Kučerovej v právnej veci žalobcu: P. T. F., A.. XX. XX. XXXX, W. U. J.. Č.. XX, W., zastúpený: REKEN & PARTNERS Law Firm s. r. o., IČO: 36 783 188, Tichá ul. č. 45, Bratislava, proti žalovanému: OMV Slovensko, s.r.o., IČO: 00 604 381, Einsteinova ul. č. 25, Bratislava, zastúpený: Advokátska kancelária ECKER - KÁN & PARTNERS, s.r.o, IČO: 35 886 625, Námestie Martina Benku č. 9, Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 21. októbra 2021, č. k. 11Cpr/4/2019 - 304, takto

r o z h o d o l :

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným na základe výpovede danej žalovaným zo dňa 24. 10. 2018, doručenej žalobcovi dňa 25. 10. 2018, je neplatné (výrok I.) a určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným, založený pracovnou zmluvou zo dňa 28. 03. 2008 v znení jej dodatkov trvá (výrok II.) a vo výroku, ktorým žalobu vo zvyšku zamietol (výrok IV.), p o t v r d z u j e .

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 114. 457, 94 eur s príslušenstvom (výrok III.) z r u š u j e a vec v tomto rozsahu v r a c i a na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

o d ô v o d n e n i e :

1.

Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom určil, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným na základe výpovede danej žalovaným zo dňa 24. 10. 2018, doručenej žalobcovi dňa 25. 10. 2018, je neplatné (výrok I.), určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným, založený pracovnou zmluvou zo dňa 28. 03. 2008 v znení jej dodatkov, trvá (výrok II.) a žalovanému uložil povinnosť poskytnúť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 114. 457, 94 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 2. 751, 39 eur od 09. 04. 2019 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 05. 2019 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 06. 2019 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 07. 2019 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 08. 2019 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 09. 2019 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 10. 2019 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 11. 2019 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 12. 2019 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 01. 2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 02. 2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 03. 2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 04. 2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 05. 2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 06. 2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 07. 2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 08. 2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 09. 2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 10.

2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 11. 2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 12. 2020 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 01. 2021 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 02. 2021 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 03. 2021 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 04. 2021 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 05. 2021 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 06. 2021 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 07. 2021 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 08. 2021 do zaplatenia, zo sumy 3. 835, 84 eur od 09. 09. 2021 do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku (výrok III.), vo zvyšku žalobu zamietol (výrok IV.) a žalobcovi priznal nárok voči žalovanému na náhradu trov konania v plnej výške (výrok V.). Svoje rozhodnutie vo výroku, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným na základe výpovede danej žalovaným dňa 24. 10. 2018, doručenej žalobcovi dňa 25. 10. 2018, je neplatné odôvodnil právne ust. § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2 Zákonníka práce a vecne nesplnením hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede, keď mal v konaní preukázané, že žalovaný neponúkol žalobcovi voľné pracovné miesto, z dôvodu ktorého je výpoveď neplatná. Poukázal na to, že v spore nebolo sporné, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného vznikol pracovnou zmluvou zo dňa 27. 03. 2008 na dobu určitú do 31. 05. 2009 (uzatvorenou v zmysle ustanovenia § 42 Zákonníka práce), so skúšobnou lehotou tri mesiace, v ktorej bolo dojednané, že zamestnanec nastúpi do práce 01. 06. 2008, miesto výkonu práce P. XX, W., keď Dodatkom číslo 1 zo dňa 27. 03. 2008 zamestnávateľ poskytol žalobcovi nadštandardné výhody špecifikované v dodatku, následne Dodatkom č. 2 zo dňa 09. 09. 2009 bola zmenená výška mzdy, Dodatkom č. 3 zo dňa 01. 04. 2010 sa zvýšila dohodnutá mzda, Dodatkom č. 4 zo dňa 26. 10. 2010 bolo zmenené pôvodné miesto výkonu práce na nové, Einsteinova 13, Bratislava, Dodatkom č. 5 sa zmenilo pracovné zaradenie žalobcu, Dodatkom č. 6 a č. 7 sa menila výška mzdy, Dodatkom č. 8 zo dňa 28. 08. 2013 sa zmenila pracovná pozícia žalobcu, Dodatkom č. 9 zo dňa 27. 03. 2008 sa zmenila pracovná pozícia žalobcu a Dodatkom č. 10 sa zmenila výška mzdy, Dodatkom č. 11 zo dňa 31. 03. 2015 sa menila výška mzdy, Dodatkom č. 12 zo dňa 15. 04. 2016 sa dohodnutá mzda zvýšila, Dodatkom č. 13 zo dňa 18. 04. 2017 bola zvýšená mzda za výkon práce v dohodnutej funkcii na sumu 3. 936, 09 eur, Dodatkom č. 14 zo dňa 14. 02. 2018 sa zmenilo pracovné zaradenie žalobcu a napokon Dodatkom č. 15 zo dňa 09. 04. 2018 bola zvýšená mzda za výkon práce v dohodnutej funkcii a zmenené ustanovenie týkajúce sa dĺžky výpovednej doby. Poukázal na to, že žalovaný dňa 01. 01. 2015 uzavrel s OMV Viedeň servisnú zmluvu, v súlade s ktorou sa zaviazal poskytovať OMV Viedeň služby počas zmluvného obdobia a OMV Viedeň sa zaviazal žalovanému vyplácať poplatok za služby s tým, že Dodatkom č. 2 zo dňa 01. 02. 2018 bolo dohodnuté, že strany súhlasia, že poskytovanie služieb v oblasti „Senior Expert Int. Car & NOB Manager“ bude úplne nahradené poskytovaním služieb v oblasti „Own Brand & Supply Chain Manager“, pričom dohodou zo dňa 08. 10. 2018 sa strany dohodli na ukončení servisnej zmluvy tak, že platnosť zmluvy bude ukončená 31. januára 2019. Poukázal na rozhodnutie žalovaného zo dňa 23. 10. 2018 o organizačných zmenách spoločnosti, vzťahujúcich sa ku zníženiu počtu zamestnancov, s cieľom zabezpečenia zvýšenia efektívnosti práce, a to zrušením pozície “Own Brands & Supply Chain Manager“ z dôvodu, že táto pracovná pozícia nie je pre zamestnávateľa naďalej potrebná, s čím súvisí aj zníženie počtu zamestnancov, účinnosť rozhodnutia nastáva ku dňu 31. 01. 2019, keď v konaní nebolo sporné, že dňa 25. 10. 2018 žalovaný osobne doručil žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Uviedol, že v konaní bolo preukázané, že u žalovaného došlo k organizačnej zmene, ktorá súvisela s ukončením servisnej zmluvy medzi žalovaným a OMV Viedeň a vyjadril názor, že organizačná zmena sa viac týkala štruktúry matky žalovaného, spoločnosti OMV Viedeň a až následne bola premietnutá do rozhodnutia žalovaného s tým, že na úrovni Európskej únie túto problematiku upravuje Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní Smernice 96/71/EÚ o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie EÚ č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu a v našom právnom poriadku túto problematiku upravuje najmä § 5 Zákonníka práce a zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráce pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Poukázal na to, že pri dočasnom vyslaní zamestnávateľ zamestnanca vyšle na určitú dobu do niektorej z krajín Európskej únie pracovať v prospech iného podnikateľa bez toho, aby s ním skončil existujúci pracovnoprávny vzťah, pričom v rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie vo veci 62/81 a 63/81, C-113/89 je zdôraznené, že na rozdiel od voľného pohybu zamestnancov, sa zamestnanci, ktorí boli vyslaní do inej krajiny, aby vykonávali služby, po skončení vracajú do krajiny ich pôvodu bez toho, aby sa ocitli na trhu práce hostiteľského členského štátu, pričom na týchto zamestnancov nemožno aplikovať predpisy o voľnom pohybe zamestnancov, ale predpisy o voľnom pohybe služieb (článok 49 Zmluvy o fungovaní Európskej únie), keď vysielanie zamestnanca na výkon práce pri poskytovaní služieb môže mať rôzne podoby, môže ísť o cezhraničné poskytovanie služby pre príjemcu služby, ktorý nie je užívateľským

zamestnancom, ďalším spôsobom vysielania zamestnanca môže byť cezhraničné vysielanie takzvané koncernové vysielanie, v takom prípade nemusí ísť o dodávku prác pri poskytovaní nejakej služby, ale podstatné je, že zamestnanci sú na pracovnej ceste na území iného členského štátu a vykonávajú práce počas pracovnej cesty v priestoroch materskej, sesterskej alebo dcérskej spoločnosti. Súd prvej inštancie v dôvodoch svojho rozhodnutia uviedol, že v prejednávanom prípade nasvedčuje všetko tomu, že v prípade žalobcu išlo o vyslanie pracovníka v rámci poskytovania služieb a pravdou je, že v prípade koncernového vysielania je niekedy problematické určiť vysielajúci podnik a zamestnávateľa, na účet ktorého vykonáva zamestnanec pracovnú činnosť, pričom podľa indícii preukázaných v tomto spore sa javí, že vysielateľom bola spoločnosť OMV Viedeň. Zdôraznil, že jeho úlohou v tomto konaní nebolo posudzovať porušenie Smernice Európskeho parlamentu a Rady, ale skúmať platnosť výpovede, avšak okolnosti uzatvorenia pracovnej zmluvy a spôsob výkonu práce žalobcu mali vplyv na rozhodovanie súdu, pri posudzovaní celkových okolností existencie pracovného pomeru a dôvodov jeho skončenia. Pri skúmaní hmotnoprávnych podmienok výpovede skonštatoval, že prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov nebolo potrebné, nakoľko bolo v spore preukázané, že u žalovaného nepôsobí odborová organizácia, avšak splnenie hmotnoprávnej podmienky výpovede ponukou vhodnej práce pre žalobcu splnená nebola, keď v konaní nebolo sporné, že žalovaný žalobcovi neponúkol žiadne voľné miesto z dôvodu, že hoci existovalo voľné miesto gastro špecialistu, žalobcovi ho osobitne neponúkal, ale žalobca o ňom mal vedomosť, nakoľko inzercia voľného pracovného miesta bola doručená všetkým zamestnancom žalovaného internou poštou, pričom dospel k záveru, že oznam v internej firemnej komunikácii, nie je ponuka voľného pracovného miesta v zmysle Zákonníka práce, keďže ponukovú povinnosť vníma súdna prax ako povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzatvoreniu dohody o preradení na inú prácu, pričom žalobca takú ponuku nedostal a žalovaný splnenie povinnosti v takom rozsahu v spore nepreukázal. K obrane žalovaného, že voľná pracovná pozícia nebola pre žalobcu vhodná, preto mu ju osobitne neponúkol, súd prvej inštancie poukázal na to, že za inú vhodnú prácu súdna prax rozumie prácu zodpovedajúcu zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca, ide teda o prácu ktorú zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu, je spôsobilý vykonávať (rozhodnutie Najvyššieho súdu, sp. zn. 4Cdo 306/2008) s tým, že Zákonník práce upravuje, že stačí, ak zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, pričom nemusí ponúknutá práca nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy a malo by ísť o prácu, na ktorú zamestnanec má zdravotné predpoklady. Uviedol, že v spore nebolo preukázané, že žalovaný ponúkol žalobcovi akúkoľvek inú prácu, bolo však preukázané a nebolo sporné, že v čase doručovania výpovede mal voľnú pozíciu gastro špecialistu, ktorú žalobcovi neponúkol s odôvodnením, že nespĺňa predpoklady, a to aktívne ovládanie slovenského jazyka, avšak žalovaný pri inzercii tejto pozície ako podmienku ovládanie slovenského jazyka neuvádzal, a preto mal súd prvej inštancie za to, že nemožno na základe vykonaného dokazovania urobiť záver, že voľná pozícia bola pre žalobcu nevhodná, keď podľa popisu práce vykonávanej u žalovaného pracoval v oblasti gastro a niektoré popisy činnosti z jeho pracovnej zmluvy sa prekrývajú s opisom činností na voľné pracovné miesto, pričom v prípade ponúkanej pozície žalovaný ani v inzerovanej ponuke jasne nedefinoval, že hľadá pracovníka „lokálneho“, ktorý by hovoril po slovensky ako rodným jazykom. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že si uvedomuje, že sa môžu vyskytnúť prípady, kedy právne predpisy, prípadne zamestnávateľ požaduje určité predpoklady na výkon práce a môžu sa týkať aj znalosti jazyka a ak by to vyžadovala pracovná pozícia, čiže právny predpis, alebo požiadavka zamestnávateľa, zamestnanec by musel spĺňať aj iné právnymi predpismi požadované predpoklady, prípadne požiadavky zamestnávateľa, avšak v prejednávanom prípade na voľnú existujúcu pozíciu neboli zákonom požadované žiadne osobitné predpoklady a ani zamestnávateľ nestanovil žiadne špecifické požiadavky, iba tvrdil, že to bolo samozrejmé, s čím sa nestotožnil. Uviedol, že prisvedčil žalobcovi, že žalovaný v oznámení o voľnom pracovnom mieste neuviedol požiadavku na ovládanie slovenského jazyka na úrovni pokročilej alebo na najvyššej úrovni, nakoľko v ponuke neuviedol žiadnu požiadavku na znalosť slovenského jazyka, a preto za situácie, že inzerovaná ponuka voľného pracovného miesta neobsahovala špecifickú požiadavku na ovládanie slovenského jazyka na istom stupni, by vylúčenie žalobcu o uchádzanie sa o pracovnú pozíciu z dôvodu, že neovláda slovenský jazyk na najvyššej úrovni, bolo diskriminačné, navyše za situácie, že žalobca pracoval pre žalovaného počas dlhého časového obdobia, viac ako 10 rokov, pričom podľa vyjadrenia žalovaného vykonával prácu podľa pracovnej zmluvy, vykonával prácu v sídle žalovaného a nielen pre OMV Viedeň, a preto bolo v konaní preukázané, že voľná pracovná pozícia bola pre žalobcu vhodná, čomu nasvedčuje to, že žalobcovi bolo ponúknuté, aby počas šiestich mesiacov zaúčal novo prijatú pracovníčku. Priznanie náhrady mzdy (výrok II.) odôvodnil súd prvej inštancie právne ust. § 78 ods. 1, § 79 ods. 1, 2, § 118 ods. 2, § 134 ods. 1, 2, 4 Zákonníka práce a vecne tým, že rozhodujúcim obdobím pre zistenie priemerného

zárobku žalobcu je posledný kalendárny štvrťrok roku 2018, štvrťrok predchádzajúci pred skončením pracovného pomeru ku dňu 31. 01. 2019, v ktorom žalobca podľa mzdového listu odpracoval 464 hodín (skutočne odpracované hodiny 176 + 144 + 144), pričom za toto obdobie bola žalobcovi zúčtovaná hrubá mzda vo výške 3. 975, 45 eur + 3. 604, 94 eur + 3. 975, 45 eur, po odpočítaní náhrad spolu vo výške 1. 322, 26 eur, teda priemerný hodinový zárobok predstavuje sumu 22, 05 eur (10. 233, 58 : 464 = 22, 0552 eur), a priemerný mesačný zárobok predstavuje sumu 3. 835, 84 eur (t. j. 22,0552 x 173,92 eur, priemerný počet pracovných hodín pripadajúci v roku na jeden mesiac pri týždennom pracovnom čase 40 hodín je 173, 92 eur. Uviedol, že žalobcovi priznal náhradu mzdy za obdobie momentu, kedy oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, teda od 07. 03. 2019 do rozhodnutia súdu, teda aj za mesiac október, čo by bolo podľa výpočtu súdu suma vo výške 117. 826, 59 eur, a preto žalobcovi priznal sumu 114. 457, 94 eur, ktorú si v konaní titulom náhrady mzdy uplatnil. Priznanie príslušenstva k judikovanej istine odôvodnil právne ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce a vecne tým, že pri posudzovaní právnych následkov omeškania účastníkov pracovnoprávnych vzťahov s plnením ich peňažných záväzkov, je potrebné vychádzať z Občianskeho zákonníka (lex generalis) v dôsledku absencie osobitnej právnej úpravy v Zákonníku práce (lex specialis) a aplikovať tak § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka na prípady omeškania zamestnávateľa so zaplatením náhrady mzdy zamestnancovi, pričom v tomto prípade sa uplatňuje širší výklad všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka, na ktorých subsidiárne použitie odkazuje § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Uviedol, že uvedené ustanovenie výslovne neodkazuje výlučne na všeobecné ustanovenia prvej časti Občianskeho zákonníka, a preto je potrebné za všeobecné ustanovenia v zmysle dikcie § 1 ods. 4 Zákonníka práce považovať nielen všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka uvedené v jeho prvej časti (§ 1 - § 122), ale aj všeobecné ustanovenia uvedené v jeho ôsmej časti, označenej ako záväzkové právo (§ 488 - § 587), keďže pracovnoprávne vzťahy treba, rovnako ako občianskoprávne vzťahy, považovať za záväzkové vzťahy, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a povinností stanovených normami pracovného práva. Poukázal na skutočnosť, že žalobcovi patria úroky z omeškania z náhrady mzdy za každý jednotlivý mesiac obdobia, za ktoré mu bola táto priznaná, odo dňa nasledujúceho po dohodnutej dobe splatnosti mzdy (rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo 116/2008, sp. zn. Cdo 246/2010, sp. zn. 2Cdo 76/2011, aj rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky II.ÚS 460/2017) s tým, že návrhu žalovaného krátiť náhradu mzdy nevyhovel, nakoľko žalobca pracoval u žalovaného viac ako desať rokov, desať rokov podľa vyjadrenia žalovaného vykonával prácu prevažne v jeho sídle, je v preddôchodkovom veku a je zjavné, že získať inú prácu nie je jednoduché ani na Slovensku, ani v Bulharsku, odkiaľ pochádza. K žalobcom tvrdenej diskriminácii uviedol, že právne základy zákazu diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch sú obsiahnuté v primárnom práve Európskej únie, najmä článku 45, článku 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, všeobecný zákaz diskriminácie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov vyplýva z článku 1 základných zásad Zákonníka práce, ako aj § 13 Zákonníka práce, pričom podrobná právna úprava je v zákone č. 365/ 2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) s tým, že žaloba na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a predovšetkým rozhodnutie súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru subsumuje aj nároky v zmysle antidiskriminačného zákona, nakoľko v sebe zahŕňa nárok na upustenie od diskriminačného konania, aj nárok na odstránenie následkov diskriminačného konania, a preto po tom, čo vyslovil neplatnosť skončenia pracovného pomeru a určil povinnosť nahradiť mzdu, už neskúmal konanie žalovaného z hľadiska tvrdenej diskriminácie, nakoľko mal za to, že aj v prípade, ak by dospel k záveru, že diskriminačné konanie bolo v spore preukázané, žalobca bol v spore úspešný a žalovaný bol zaviazaný na upustenie od diskriminačného konania a boli odstránené následky diskriminačného konania a žalobcovi bola priznaná satisfakcia vo forme náhrady mzdy. Výrok, ktorým rozhodol o trovách konania (výrok V.) odôvodnil právne ust. § 255, § 262 C. s. p. a vecne čiastočným úspechom žalobcu v spore, keď neúspech spočíval vo vyčíslenej náhrade mzdy a bol minimálny, preto mu priznal nárok voči žalovanému na náhradu trov konania v plnej výške, o ktorej rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

2.

Proti tomuto rozsudku podal žalovaný v zákonnej lehote odvolanie z dôvodu, že súd prvej inštancie nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 365 ods. 1 písm. b/ C. s. p.), konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. d/ C. s. p.), súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým

zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f/ C. s. p.) a napokon z dôvodu, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h/ C. s. p.) a navrhol napadnutý rozsudok zmeniť a žalobu zamietnuť. Za mylné považoval tvrdenie súdu prvej inštancie (bod 27. rozsudku), že organizačná zmena sa týka viac spoločnosti OMV Refinig & Marketing GmbH ako žalovaného, nakoľko v konaní bolo preukázané, že servisná zmluva bola ukončená dohodou zmluvných strán a nie jednostranným právnym úkonom zo strany spoločnosti OMV Refinig & Marketing GmbH, pričom bez ohľadu na uvedené, ide o jeho rozhodnutie o organizačnej zmene a nie iného právneho subjektu, keďže už pracovnú pozíciu, ktorú zastával žalobca nepotreboval a ani ku dňu vyhlásenia rozsudku nebola táto pracovná pozícia opätovne otvorená s tým, že výkon predmetnej práce je stále nepotrebný, a to už skoro 2 roky. Nestotožnil sa so skutkovými tvrdeniami súdu prvej inštancie, ktoré podľa jeho názoru vyplývajú z vykonaného dokazovania a týkajú sa hmotnoprávnej podmienky výpovede - ponuka inej vhodnej práce a poukázal na skutočnosť, že sám žalobca predložil spolu so žalobou listinný dôkaz „INTERNAL VACANCY zo dňa 17. 10. 2018“, ktorým je e-mailová správa odoslaná personálnym oddelením zamestnancom dňa 17. 10. 2018, t. j. pred dátumom prevzatia výpovede zo strany žalobcu (výpoveď zo dňa 24. 10. 2018, prevzatá dňa 25. 10. 2018) a z hlavičky dôkazu je nespochybniteľné, že správu vytlačil žalobca, čím nemôže byť sporné, že sa o tejto voľnej pracovnej pozícii dozvedel, a preto jediná voľná pracovná pozícia s názvom „Gastro Specialist“ bola písomne ponúknutá žalobcovi dňa 17. 10. 2018 (čo preukazuje sám žalobca v žalobe) a táto bola voľná aj v deň 25. 10. 2018, kedy bol realizovaný pohovor medzi jeho štatutárom, vedúcou personálneho oddelenia a žalobcom, ktorého záverom bolo doručenie výpovede žalobcovi. Nesúhlasil s právnym názorom súdu prvej inštancie, ktorý nepovažoval správu, ktorú odosiela zamestnávateľ zamestnancovi za ponuku práce v zmysle ustanovení Zákonníka práce, nakoľko bolo jednoznačne preukázané, že e-mailová správa bola odoslaná jeho kompetentným zamestnancom a bola doručená žalobcovi, a preto je nespochybniteľné, že ponuka voľného pracovného miesta „nevisela“ niekde v prostredí jeho intranetu a žalobca v tejto súvislosti nemusel vykonať žiadny úkon, ktorým by musel aktívne vyhľadať jeho voľné pracovné pozície. Za nesprávne právne posúdenie hmotnoprávnej podmienky výpovede - ponuky inej vhodnej práce považoval žalovaný aj tú skutočnosť, že súd prvej inštancie v bode 34 odôvodnenia, nad rámec zákonnej úpravy vyžaduje aktívne, preukázateľné odmietnutie ponúkanej práce zo strany žalobcu, nakoľko jeho právnou povinnosťou je vhodnú voľnú pracovnú pozíciu ponúknuť a právnou povinnosťou žalobcu je túto prijať alebo odmietnuť, a preto, ak súd prvej inštancie dôvodí neplatnosť výpovede nepreukázaním odmietnutia ponuky zo strany žalobcu žalovaným, takýto dôvod nemá oporu v § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce a tento dôvod nemôže byť dôvodom výroku súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Namietol, že z odôvodnenia rozsudku nie je zrejmé, či existuje nejaká „obyčajná“ ponuková povinnosť a špecifická ponuková povinnosť, ako sa to snaží vyjadriť súd prvej inštancie, nakoľko žalobcovi zaslal písomne ponuku voľného pracovného miesta „Gastro Specialist“ predtým, ako bola žalobcovi doručená výpoveď a žalobca na takúto ponuku nijakým spôsobom nereagoval, avšak z odôvodnenia rozsudku nie je možné dovodiť, čo iné okrem dvojstranovej špecifikácie voľného pracovného miesta, s uvedeným platových podmienok, je potrebné z jeho strany vykonať, aby išlo „o ponuku smerujúcu k uzatvoreniu dohody o preradení na inú prácu“. Zdôraznil, že pracovná ponuka „Gastro Specialist“ je podrobná až nad rámec zákonných povinností a v prípade jej prijatia zo strany zamestnanca by samozrejme nasledoval proces prípravy zmluvnej dokumentácie a nestotožnil sa s právnymi závermi súdu prvej inštancie ani v tom zmysle, že „vhodná“ práca, ako je tento predpoklad daný ustanovením § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, je akákoľvek práca, na ktorú akýkoľvek zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady. Vytkol súdu prvej inštancie, že iba striktne formalisticky vyhodnotil, že existovala voľná pracovná pozícia „Gastro Specialist“ (o ktorej bol žalobca písomne informovaný pred doručením výpovede), avšak rezignoval na posúdenie obsahovej stránky tejto pracovnej pozície z hľadiska argumentácie, ktorú prezentoval vo svojej duplike zo dňa 14. 08. 2019 s tým, že vhodnosť pracovnej pozície pre žalobcu nie je možné odôvodniť iba zdravotnou spôsobilosťou, nakoľko v tomto konkrétnom prípade sa jedná o zamestnanca, ktorý nie je slovenským štátnym občanom a nemá slovenský jazyk ako rodný jazyk. Namietol, že na základe vykonania dôkazu - pracovná ponuka „Gastro Specialist“, sa súd prvej inštancie (v bode 39 odôvodnenia) obmedzil iba na skutkové zistenia, že niektoré popisy činností z pracovnej zmluvy žalobcu sa prekrývajú s opisom činností na voľné pracovné miesto „Gastro Specialist“, avšak podstatná je úplne iná časť opisu činností pracovnej ponuky na pozíciu „Gastro Specialist“, keď súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia opomenul vysvetliť, ako bude žalobca vykonávať prípravu dokumentov na schválenie úradnými orgánmi; implementovanie národných štandardov platných pre gastronomické výrobky; miestne reklamné kampane; nadväzovanie vzťahov a viesť rokovania s miestnymi dodávateľmi a ďalšie dennodenné činnosti, pri ktorých je potrebná na území Slovenskej republiky znalosť slovenského jazyka na úrovni rodného jazyka. Skonštatoval,

že porovnaním popisu práce žalobcu a opisu pracovnej činnosti pracovnej pozície „Gastro Specialist“, je možné jednoznačne dospieť k záveru, že náplň práce žalobcu bola orientovaná na medzinárodnú úroveň, s nutnosťou komunikovať s tretími krajinami v rámci skupiny OMV, koordinovať činnosti v rámci skupiny OMV, optimalizovať a riadiť medzinárodný dodávateľský reťazec oproti lokálnej pracovnej pozícii na vnútornom (slovenskom) trhu s povinnosťou komunikovať s orgánmi verejnej správy a lokálnymi dodávateľmi, pričom až do tohto prípadu nemal potrebu uvádzať pri národných pozíciách potrebu ovládania slovenského jazyka, nakoľko od jeho vstupu na slovenský trh (rok 1991) sa nestalo, že by akýkoľvek zamestnanec nechápal, že pracovná pozícia na lokálnom trhu automaticky znamená znalosť jazyka lokálneho trhu. Uviedol, že pri predpoklade znalosti lokálneho jazyka zachádza súd až ad absurdum, kedy vyslovuje názor, že znalosť jazyka je predpokladaná iba v prípadoch, kedy takúto podmienku stanovuje právny predpis, nakoľko takýto výklad práva by znamenal, že všetky pracovné ponuky, ktoré sú lokálne a zverejňované na profesijných portáloch nevyžadujú znalosť slovenského jazyka, pričom presný opak je pravdou, ak je požadovaná znalosť jazyka, tak výlučne jazyka cudzieho, teda nie jazyka slovenského. Namietol tvrdenie súdu prvej inštancie (v bode 39 odôvodnenia), že pri pracovnej pozícii „Gastro Specialist“ jasne nedefinoval, že hľadá „lokálneho“ pracovníka, nakoľko pravdou je opak, keďže v opise pracovnej pozície „Gastro Specialist“ je jasná požiadavka na výkon činností s miestnymi dodávateľmi, v národných štandardoch, s miestnymi reklamnými kampaňami, s miestnym sledovaním konkurencie a v neposlednom rade s miestnymi orgánmi štátu a je potrebné vnímať pracovnú ponuku tak, ako by ju vnímal priemerne inteligentný jedinec a to v jej celosti, t. j. v celej náplni a zároveň každej jednej náplni osobitne a nakoľko táto pracovná pozícia vyžadovala vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a 3 roky praxe, každý prípadný uchádzač musel vedieť, že znalosť lokálneho jazyka je pre túto pracovnú príležitosť nevyhnutná. Uviedol, že ak by prijal argumentáciu súdu prvej inštancie, že znalosť jazyka nevyplynula z povahy zamestnania, poukázal na časť pracovnej náplne, týkajúcu sa definovania miestnych reklamných kampaní, kedy § 8 ods. 6 zákona č. 270/1995 Z. z. o štátnom jazyku Slovenskej republiky vyžaduje, aby reklamy boli uvádzané v štátnom jazyku, z čoho vyplýva, že znalosť štátneho jazyka je preto v tomto prípade vyžadovaná priamo zákonom. K priznanej náhrade mzdy, ktorú žiadal krátiť nad čas presahujúci 12 mesiacov uviedol, že odôvodnenie tejto spornej otázky jednou vetou znamená vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, kedy takýto rozsah odôvodnenia nie je možné považovať za naplnenie náležitostí odôvodnenia rozsudku v zmysle § 220 ods. 2 C. s. p., nakoľko absencia riadneho odôvodnenia v tejto otázke má následok nepreskúmateľnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie a je takej intenzity, že došlo až k porušeniu jeho práva na spravodlivý súdny proces. Uviedol, že argumentáciu súdu preddôchodkovým vekom vníma ako pozitívnu diskrimináciu žalobcu oproti iným jeho bývalým kolegom, kedy v konaní nebolo preukázané, že skončenie pracovného pomeru žalobcu bolo založené na jeho veku, resp. preddôchodkovom veku a nakoľko nemôže pri prijatí do pracovného pomeru nikoho diskriminovať podľa veku, nie je možné takúto formu (aj keď pozitívnej) diskriminácie použiť ako argument ani pri ukončení pracovného pomeru, resp. v tomto konkrétnom prípade pri priznávaní náhrady mzdy za určité časové obdobie. Za ničím nepodložený argument súdu prvej inštancie považoval žalovaný tvrdenie, že „je zjavné“, že získať prácu nie je jednoduché ani na Slovensku, ani v Bulharsku, nakoľko nevyplýva z vykonaného dokazovania, nejedná sa ani o axiómu a ani nie je možné uviesť, že by v aktuálnej dobe bolo takéto tvrdenie spoločensky verejne prezentované ako bežná skutočnosť, ktorá sa nedokazuje. Namietol, že v konaní bolo preukázané, že žalobca mal vedomosť nielen o voľnej pozícii „Gastro Specialist“, ale aj o ďalších voľných pracovných pozíciách v čase po prevzatí výpovede (keďže tieto priložil k replike), pričom nereflektoval na žiadnu voľnú pracovnú pozíciu, neprihlásil sa tiež na žiadne výberové konanie v Rakúsku, kde sám tvrdil, že mu bola táto možnosť ponúkaná, nevyužil možnosť práce v Bulharsku a počas konania nepredložil ani jediný doklad, ktorým by preukázal, že vyvinul čo i len minimálnu snahu získať nejakú prácu, a preto je možné konštatovať, že žalobca bol počas konania absolútne pasívny a nie je zrejmé, prečo sa neuchádzal o jeho voľné pracovné pozície, ak už nie v rámci skupiny OMV alebo u tretích osôb, keď pracovnú pozíciu na zaučenie dokonca odmietol. Poukázal na to, že na jednej strane síce existuje zákonom priznané právo zamestnanca na náhradu mzdy, avšak Zákonník práce predpokladá, že je možné túto náhradu zo strany súdu moderovať, resp. od určeného času vôbec nepriznať, pričom práve konanie žalobcu v odmietnutí ponúkanej pracovnej pozície na zaučenie a pretrvávajúce nekonanie žalobcu pri vedomosti o viacerých voľných pracovných pozíciách, kedy sám žalobca deklaruje, že chce uňho pracovať, je potrebné postaviť na protiváhu konania v súlade s dobrými mravmi. Vytkol súdu prvej inštancie, že síce vykonal dokazovanie, avšak nevyvodil z neho žiadne skutkové zistenia, keď nekonanie žalobcu a jeho odmietanie prijať ponúkanú prácu, nehovoriac o vedomosti žalobcu o voľnej pracovnej pozícii „Gastro Specialist“ nijako nevyhodnotil v súvislosti s jeho žiadosťou o nepriznanie náhrady mzdy žalobcov i nad rámec 12 mesiacov. K

nároku, ktorý si žalobca uplatnil podľa zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou uviedol, že v konaní žiadne jeho diskriminačné konanie preukázané nebolo, nakoľko po výsluchu oboch svedkov, kedy sa diskriminačné konanie na jeho strane nielenže nepotvrdilo, ale vyvrátilo, žalobca sa rozhodol svoj nárok týmto titulom neuplatňovať a trval iba na nárokoch vyjadrených v rozšírenom žalobnom návrhu, a preto vyznieva bol 42 rozsudku mätúco, keď súd nesprávne uvádza, že žalobca náhradu za diskrimináciu nepožaduje v prípade, ak súd rozhodne o neplatnom skončení pracovného pomeru...spolu s náhradou mzdy, nakoľko takýto podmienený nárok si žalobca nikdy neuplatnil, uplatnil si nárok titulom zákona č. 365/2004 Z. z. popri ostatných nárokoch. Poukázal na to, že od uplatnenie tohto nároku žalobca upustil až na ostatnom pojednávaní, nakoľko ako uviedol, nevedel vyčísliť prípadnú nemajetkovú ujmu na jeho strane, a preto nebol daný žiadny dôvod, pre ktorý by súd mal o takomto návrhu rozhodovať, alebo ním odôvodňovať svoje rozhodnutie vo veci samej, avšak z odôvodnenia bodu 60 napadnutého rozsudku sa javí, že súd prvej inštancie nepriamo obhajuje priznanie náhrady mzdy v plnom rozsahu tým, že táto náhrada mzdy v priznanom rozsahu je aj satisfakciou za diskriminačné konanie na jeho strane (aj keď nepreukázaného a súdom neposudzovaného). Uviedol, že nakoľko žalobca v záverečnej reči, na základe následného osobitného dopytu súdu upresnil, že si nárok titulom v žalobe tvrdeného diskriminačného konania neuplatňuje a súd zároveň konštatuje, že priznaná náhrada mzdy je aj satisfakciou za odstránené následky (nešpecifikovaného a nepreukázaného) diskriminačného konania, súd rozhodol nad rámec žaloby a o súdom tvrdenú satisfakciu by mal byť znížený priznaný nárok na náhradu mzdy. Nestotožnil sa ani s právnym posúdením výroku, ktorým súd prvej inštancie posúdil nárok na náhradu trov konania, nakoľko žalobca si v žalobe uplatnil aj osobitný nárok titulom tvrdeného jeho diskriminačného konania, keď priamo v žalobe uviedol, že tento nárok vyčísli v rámci konania, avšak ho nevyčíslil, ale nárok si neuplatnil ako celok, z čoho vyplýva, že mal v tejto časti žaloby úspech v rozsahu 100 %, avšak takýto čiastočný úspech v konaní súd prvej inštancie v bode 61 odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie na jeho strane neuvádza, a preto týmto pochybením bol nesprávne priznaný žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, keďže objektívne nie je pravdivá skutočnosť, že neúspech žalobcu spočíval iba vo vyčíslenej náhrade mzdy. Namietol, že priznanie nároku na náhradu mzdy v celom rozsahu je neodôvodnené, ako aj priznanie sumy 114. 457, 94 eur ako súčtu náhrad jednotlivých mesačných miezd žalobcovi, nakoľko z rozšírenia žaloby zo dňa 20. 09. 2021 je zrejmé, že si žalobca uplatňuje nesprávnu výšku priemerného zárobku (3. 851, 95 eur) oproti súdom vypočítanej sume 3. 835, 84 eur, keď zo žalobného návrhu vyplýva, že žalobca vypočítal istinu ako súčet požadovaných mesačných miezd (v nesprávnej výške) s tým, že ak by žalobca vypočítal priemerný zárobok správne, súčet by predstavoval sumu 113. 990, 75 eur a nie 114. 457, 94 eur, a preto súd priznal žalobcovi viac, než na čo mal žalobca nárok a čo si uplatnil žalobným návrhom a jeho odôvodnením.

3.

Žalobca vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedol, že navrhuje napadnutý rozsudok potvrdiť, nakoľko je správny, riadne odôvodnený a dávajúci odpoveď na všetky podstatné otázky s tým, že odvolanie nepovažuje za odôvodnené a dôvodné, nakoľko tvrdenia žalovaného sú vytrhnuté z kontextu, účelové, nepravdivé a veľakrát v rozpore s vlastnými tvrdeniami a vyjadreniami. Namietol, že žalovaný neodôvodnil ním uvedené odvolacie dôvody, resp. ani nepoukázal (tobôž ani neuviedol dôkazy na ich preukázanie), v čom by mali jednotlivé odvolacie dôvody spočívať, ako napríklad iná vada konania (nakoľko túto subsumoval pod nesprávny procesný postup), a preto odvolanie síce formálne spĺňa náležitosti dané C. s. p., avšak nie je plne odôvodnené vo všetkých odvolacích dôvodoch. Uviedol, že z vykonaného dokazovania ako aj z výpovedí svedkyne (navrhnutej žalovaným) - personálnej riaditeľky žalovaného vyplýva, že šlo o úpravu organizačnej štruktúry v materskej spoločnosti, pričom podľa výpovede štatutárneho zástupcu žalovaného dôvodom organizačnej zmeny bolo zlúčenie dvoch oddelení v materskej spoločnosti žalovaného a tým aj dotknuté závery súdu sú v súlade s vykonaným dokazovaním a správnym právnym posúdením súdu prvej inštancie. Namietol tvrdenie žalovaného, že mu ponúkol inú vhodnú prácu, a to prácu „Gastro Specialist“, ako aj jeho tvrdenia, že túto ponuku neprijal s tým, že je nie len nepreukázané, ale aj nepravdivé, pričom sám žalovaný v konaní predložil viacero dôkazov a tvrdení, že mu nikdy neponúkol žiadnu voľnú pracovnú pozíciu a tobôž nie spôsobom predpokladaným právnymi predpismi (výpoveď daná žalovaným dňa 24. 10. 2018, vyjadrenie zo dňa 21. 05. 2019 a zo dňa 14. 08. 2019). Za nepravdivé a účelové označil žalobca aj tvrdenie žalovaného, že mu dňa 17. 10. 2018 ponúkol pracovnú pozícia „Gastro Specialist“ (emailom - internal vacancy), keď túto ponuku neprijal, keďže na túto pozíciu nijak nereflektoval, nakoľko aj samotní svedkovia navrhnutí žalovaným potvrdili, že nešlo o pozíciu ponúknutú žalovaným výlučne jemu, ale

len oznámením žalovaného o voľnom pracovnom mieste (tzv. inzerovanie voľného pracovného miesta pre všetkých zamestnancov), pričom sám žalovaný potvrdil, že ak by aj na túto ponuku reagoval, tak bolo len na posúdení príslušného vedúceho pracovníka, či ho na túto pozíciu príjme, keď uvedené potvrdila vo svojej výpovedi personálna riaditeľka žalovaného na pojednávaní dňa 10. 06. 2021 a aj štatutárny orgán žalovaného, F.. L. vo svojom výsluchu. Poukázal na to, že Zákonník práce uvádza ponukovú povinnosť zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce negatívnym vymedzením, t. j. nemožnosťou zamestnávateľa dať výpoveď, ak nemá možnosť ďalej ho zamestnávať, čím neobstojí tvrdenie žalovaného o ponúknutí inej vhodnej práce, nakoľko ponuka inej vhodnej práce je právnou teóriou definovaná ako právny úkon zamestnávateľa s tým, že z uvedených svedeckých výpovedí a tvrdenia štatutárneho orgánu žalovaného je zrejmé, že ani nemal v úmysle ponúknuť mu toto pracovné miesto a je zrejmé, že ponúkal toto pracovné miesto všetkým zamestnancom a v prípade, ak by sa aj o toto miesto uchádzal, tak by musel prejsť interným výberovým procesom, a len podľa posúdenia vedúceho zamestnanca by bolo rozhodnuté, či žalovaný ho na toto miesto prijme, a preto takéto konanie (ktoré je možné prirovnať k zverejneniu voľného miesta na nástenke v kantíne zamestnávateľa alebo na inzertnom portáli) nemôže byť považované za splnenie hmotnoprávnych podmienok pre ukončenie jeho pracovného pomeru. K tvrdeniu žalovaného v podanom odvolaní, že pozíciu „Gastro Specialist“ nie je možné považovať preňho za inú vhodnú prácu, nakoľko ide o obsahovo odlišnú pozíciu (z hľadiska argumentácie žalovaného), a v jeho prípade ide o zamestnanca, ktorý nie je slovenským štátnym občanom a nemá slovenský jazyk ako rodný jazyk uviedol, že je nielen nepreukázané, ale aj nepravdivé, pričom v konaní bolo vykonaných viacero dôkazov preukazujúcich, že táto pozícia bola podobná práci, ktorú u žalovaného vykonával, a že na danú pozíciu nepožadoval žalovaný (v internom oznámení) znalosť slovenského jazyka na určitej úrovni, že žalovaný nikdy neskúmal a ani nepoznal jeho znalosť slovenského jazyka a že plynule v slovenskom jazyku komunikuje. Poukázal na to, že v konaní spochybnil pravdivosť tvrdenia žalovaného o vyžadovaní konkrétnej znalosti slovenského jazyka zamestnanca na túto pozíciu, nakoľko žalovaný túto pozíciu inzeroval všetkým svojím zamestnancom (ako to aj potvrdila svedkyňa /navrhnutá žalovaným - personálna riaditeľka žalovaného) v anglickom jazyku, bez uvedenia akejkoľvek znalosti slovenského jazyka, a preto všetky následné tvrdenia žalovaného v konaní boli uvedené účelovo v snahe odvrátiť nepriaznivé dopady nezákonného ukončenia pracovného pomeru s ním ako žalobcom, nakoľko aj z popisu voľného pracovného miesta je zrejmé, že spĺňal drvivú väčšinu kritérií tohto miesta, keďže vykonával prácu na rovnakom oddelení, v rovnakom segmente, na vyššej pozícií a za podstatne dlhšiu dobu. Zdôraznil, že slovenský jazyk ovláda slovom aj písmom s tým, že je občanom členského štátu Európskej únie a Slovenská republika sa zaviazala (v rámci voľného prístupu na pracovný trh), rešpektovať práva občanom členských štátov Európskej únie ako by šlo o občanov Slovenskej republiky (§ 2 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), a preto neobstojí tvrdenie žalovaného o jeho možnom oprávnenom znevýhodnení (a to neponúknutím mu inej vhodnej práce) z dôvodu, že nie je občanom Slovenskej republiky a nemá slovenský jazyk ako rodný jazyk, pretože rovnako by potom mohol pristupovať k slovenským občanom maďarskej či inej národnosti, čo by bolo rovnako možné vyhodnotiť ako protiprávne konanie. Za až úsmevné označil žalobca tvrdenie žalovaného, že znalosť slovenského jazyka vyplýva pre pozíciu „Gastro Specialist“ napr. zo zákona o reklame, a to kvôli definovaniu miestnych reklamných kampaní a aj keď sa v konaní neviedlo dokazovanie týmto smerom, keďže žalovaný takéto tvrdenia vtedy neuvádzal, poukázal na to, že definovanie miestnych reklamných kampaní neznamená vytvorenie textov reklamy, sloganov, vizualizácii a ani nič podobné, nakoľko tieto vytvárajú pre žalovaného odborníci na marketing a texty schvaľujú jazykový editori. K námietkam žalovaného týkajúcich sa priznanej náhrady mzdy poukázal žalobca na § 79 ods. 1 Zákonníka práce s tým, že žalovaný síce požiadal, aby jeho povinnosť poskytnúť náhradu mzdy súd znížil, avšak svoju žiadosť žiadnym relevantným spôsobom neodôvodnil a ani svoje tvrdenia nepreukázal (neuniesol dôkazné bremeno). Nesúhlasil s tvrdením žalovaného, že rozsudok je v tejto časti nepreskúmateľný do takej intenzity, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces a na rozdiel od žalovaného, ho považuje za vnútorne logický, nie je ani prejavom aplikačnej a interpretačnej svojvôle, a taktiež ho nemožno označiť za arbitrárny (IV. ÚS 150/03, I. ÚS 301/06, II. ÚS 4/94, II. ÚS 3/97, I. ÚS 114/09). K tvrdeniu žalovaného o jeho pasivite pri hľadaní si novej práce žalobca uviedol, že to považuje za snahu napraviť nedostatočnú aktivitu, resp. pasivitu žalovaného v konaní, na ktorú mal priestor počas samotného konania, avšak tam toto právo ani nerealizoval s tým, že v konaní riadne a dostatočne oznámil a preukázal súdu skutočnosti, z ktorých bolo možné dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania u žalovaného došlo a vzhľadom na obrátené dôkazné bremeno, bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. K námietkam žalovaného, ktorými odvolaním napadol aj výrok, ktorým súd prvej inštancie rozhodol o trovách konania uviedol, že si

uplatnil nárok na náhradu mzdy v peňažnej sume dňa 21. 09. 2021, pričom samotné rozhodnutie súdu prvej inštancie bolo vydané dňa 21. 10. 2021, kedy je zrejmé, že peňažný nárok na náhradu mzdy, ktorý mu vznikol podľa § 217 ods. 1 C. s. p. voči žalovanému bol vyšší ako ten, ktorý si v konaní uplatnil, a preto mu súd prvej inštancie ani nemohol priznať viac ako žiadal, keďže súd vyhovel jeho návrhu v plnom rozsahu.

4.

Žalovaný, ktorému bolo vyjadrenie žalobcu k jeho odvolaniu doručené dňa 20. 12. 2021, sa k nemu nevyjadril.

5.

Odvolací súd preskúmal vec viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania podľa ust. § 379 a ust. § 380 ods. I C. s. p., túto prejednal bez nariadenia odvolacieho pojednávania (ust. § 385 ods. 1 C. s. p.) a rozsudok verejne vyhlásil dňa 31. januára 2023 podľa ust. § 378 ods. 1 C. s. p. v spojení s ust. § 219 ods. 3 C. s. p., viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (ust. § 383 C. s. p.), pričom o termíne verejného vyhlásenia rozsudku boli strany sporu upovedomené zákonným spôsobom.

6.

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom prvom, druhom a štvrtom výroku potvrdil, pretože je vecne správny, nakoľko súd prvej inštancie vo veci samej riadne zistil skutkový stav, keď vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností z hľadiska posúdenia opodstatnenosti žaloby, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil (§ 191 ods. 1 C. s. p.) a na ich základe dospel k správnym skutkovým a právnym záverom, ktoré v napadnutom rozhodnutí aj náležite odôvodnil (§ 220 ods. 2 C. s. p.).

7.

K odvolacej námietke žalovaného, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ C. s. p.), odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav (právnym posúdením veci je aplikácia práva na zistený skutkový stav, je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej norme, ktorá vedie súd k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu). Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky (questio juris) a ich riešeniu predchádza riešenie skutkových otázok (qustio fakty), teda zistenie skutkového stavu. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. 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. V prejednávanej veci však odvolací súd považuje skutkové zistenia súdu prvej inštancie za úplné a ich právne posúdenie za správne.

8.

K odvolacej námietke žalovaného o nesprávnych skutkových záveroch prvoinštančného súdu (odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ C. s. p.) odvolací súd uvádza, že vnútorné presvedčenie súdu (ako výsledok hodnotenia dôkazov) by sa malo vytvárať na základe starostlivého uváženia a zhodnotenia jednotlivých dôkazov jednotlivo aj v ich komplexnosti tak, aby vychádzalo z pravidiel formálnej logiky. Podľa ust. § 191 C. s. p. súd hodnotí dôkazy podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo. Pri hodnotení dôkazov súd v zásade nie je obmedzovaný právnymi predpismi, ako má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť; uplatňuje sa teda zásada voľného hodnotenia dôkazov a len vo výnimočných prípadoch zákon súdu ukladá určité obmedzenia pri hodnotení dôkazov (napr. ust. § 192, § 193, § 205 C. s. p.). Kontrola výsledku hodnotenia dôkazov, ku ktorým dospel súd, sa uskutočňuje najmä prostredníctvom inštitútu odôvodnenia rozsudku upraveného v ust. § 220 ods. 2 C. s. p., ktoré považuje odvolací súd za presvedčivé a zrozumiteľné. Okolnosti namietané žalovaným v podanom odvolaní vo

vzťahu k spôsobu vyhodnotenia vykonaných dôkazov nemajú za následok takú úvahu odvolacieho súdu, ktorá by nebola zhodná s úvahou prvoinštančného súdu prezentovanou v napadnutom rozhodnutí
.
9.

Odvolací súd sa preto nestotožnil s argumentáciou žalovaného v podanom odvolaní, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. f/ C. s. p.), nakoľko prvoinštančný súd pri hodnotení vykonaných dôkazov vychádzal zo zásad pre hodnotenie dôkazov upravených vo vyššie citovanom ust. § 191 C. s. p. s tým, že žalovaný v odvolaní polemizuje a nesúhlasí s tým, ako hodnotil vykonané dôkazy, keď odvolaciemu súdu predostiera vlastné hodnotenie vykonaného dokazovania, s ktorým však odvolací súd nesúhlasí.

10.

Odvolací súd považuje závery súdu prvej inštancie za správne a jeho rozhodnutie za zrozumiteľné, pričom je nutné zdôrazniť, že rozhodnutie súdu ako orgánu verejnej moci nemusí byť totožné s očakávaniami a predstavami sporových strán (v tomto prípade žalovaného), ale z hľadiska odôvodnenia musí spĺňať parametre zákonného, a teda riadne odôvodneného rozhodnutia, pričom sporovým stranám nemusí dať odpoveď na všetky otázky nimi nastolené, 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 stranami sporu (uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 23. júna 2004, sp. zn. III. ÚS 209/04). Odôvodnenie rozhodnutia súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu bolo realizované základné právo strany sporu na spravodlivý proces. Obsahom základného práva na spravodlivý proces nie je ani právo na rozhodnutie v súlade s právnym názorom sporovej strany, resp. právo na úspech v konaní. V nadväznosti na uvedené odvolací súd konštatuje, že prvoinštančný súd sa vyššie uvedenými zásadami riadil a svoje rozhodnutie náležite odôvodnil (v súlade s ust. § 220 ods. 2 C. s. p.), pričom sa dostatočne vysporiadal so všetkými pre rozhodnutie vo veci podstatnými skutočnosťami, resp. so základnými námietkami žalovaného, ktoré v konaní prezentoval, a preto sa nestotožnil s jeho tvrdením, že napadnutý rozsudok je odôvodnený nedostatočne, nakoľko z hľadiska zákonom vyžadovaných náležitostí na riadne odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie (§ 220 ods. 2 C. s. p.) možno konštatovať, že odôvodnenie napadnutého rozhodnutia spĺňa tieto zákonom vyžadované náležitosti. Z jeho obsahu je zrejmé, čoho sa žalobkyňa žalobou domáha, aké skutočnosti tvrdila, aké dôkazy na preukázanie svojich tvrdení označila, aké prostriedky procesného útoku použila, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Súd prvej inštancie v odôvodnení rozhodnutia jasne a výstižne vysvetlil, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán sporu, ktoré skutočnosti považoval za preukázané, ktoré dôkazy vykonal a ako ich vyhodnotil a ako vec právne posúdil, ako aj všetky podstatné dôvody, pre ktoré rozhodol spôsobom uvedeným v napadnutom rozsudku, a preto odvolateľ nedôvodne namietol nepreskúmateľnosť, resp. arbitrárnosť odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie.

11.

Predmetom odvolacieho prieskumu je posúdenie vecnej a právnej správnosti rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným na základe výpovede zo dňa 24. 10. 2018, ktorú žalovaný doručil žalobcovi dňa 25. 10. 2018 je neplatné, jeho pracovný pomer u žalovaného založený pracovnou zmluvou zo dňa 28. 03. 2018 v znení jej dodatkov trvá, a ktorým priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy v sume 114. 457, 94 eur s príslušenstvom za obdobie od kedy žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní (07. 03. 2019) do vyhlásenia rozsudku a napokon, ktorým žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, keď v časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru dospel k záveru, že žalovaný si nesplnil vo vzťahu k žalobcovi ponukovú povinnosť.

12.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa

alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

13.

Podľa citovaného zákonného ustanovenia podmienkou platnosti výpovede danej z uvedeného dôvodu je, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce (§ 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce) a 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 (§ 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce). Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, to znamená, musí tvrdiť a preukázať, že zamestnancovi pred daním výpovede ponúkol inú pre neho vhodnú prácu, resp. tvrdiť a dokázať, že ponuková povinnosť objektívne neexistovala. 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 otázky splnenia jeho ponukovej povinnosti určujúce zistenie, či v rozhodnom čase v mieste výkonu práce boli pracovné miesta voľné alebo či boli obsadené. V takomto prípade je na zamestnávateľovi, aby tvrdil a preukázal, že ku dňu výpovede všetky pracovné miesta boli obsadené inými zamestnancami. Splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca zasa predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné.

14.

Predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce teda sú: existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca, príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

15.

O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena spôsobila nadbytočnosť zamestnanca. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ, a súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmavať, nakoľko je povinný skúmať, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce daný výpovedný dôvod. I keď súd v konaní o návrhu na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, platí tu subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka), ale iba skutočnosťou (faktickým úkonom), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon (skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

16.

V posudzovanej veci bolo rozhodujúce, či si žalovaný voči žalobcovi splnil ponukovú povinnosť v zmysle citovaného ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku správne uzavrel, že splnenie ponukovej povinnosti je hmotnoprávnou podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa, splnenie ktorej ešte pred daním výpovede musí v konaní preukázať zamestnávateľ (žalovaný). Ak zamestnávateľ neponúkne zamestnancovi pred daním výpovede prechod na inú pre neho vhodnú prácu, hoci tak urobiť môže, nie je splnená ponuková povinnosť a výpoveď je preto neplatná. Inou pre zamestnanca vhodnou prácou sa rozumie práca

zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno i jeho kvalifikácii. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec schopný vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti i kvalifikáciu vykonávať, pričom vhodnou prácou nie je taká práca, ktorú zamestnanec nie je schopný vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav, pre svoje obmedzené schopnosti alebo pre nedostatok kvalifikácie, pokiaľ ju nemôže získať predchádzajúcou prípravou.

17.

Podstata odvolacej argumentácie žalovaného spočíva v tvrdení, že si ponukovú povinnosť voči žalobcovi pred vypovedaním pracovného pomeru splnil doručením emailu zo dňa 17. 10. 2018, teda písomnej ponuky voľného pracovného miesta gastro špecialistu, manažéra gastronómie, ktorý by bol zodpovedný za zabezpečenie optimalizovanie gastronomického sortimentu, avšak žalobca na ponuku nereagoval.

18.

Právna úprava splnenia ponukovej povinnosti ako materiálnej podmienky platnosti výpovede vyžaduje, aby zamestnávateľ ponukovú povinnosť splnil z časového hľadiska ešte predtým, ako pristúpi k výpovedi, t. j. zamestnávateľ musí myslieť predovšetkým na to, aby bol v prípade sporu o neplatnosť výpovede schopný splnenie ponukovej povinnosti preukázať, pričom okrem obligatórnych časových a obsahových kritérií musí zvažovať aj formu ponuky ďalšieho zamestnávania. Zákon neupravuje spôsob, akým je nutné ponuku vykonať, keď nenamieta ani ústnu ponuku.

19.

Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil so správnym právnym záverom súdu prvej inštancie, že doručenie emailu všetkým zamestnancom dňa 17. 10. 2018, v ktorom žalovaný prostredníctvom svojej zamestnankyne oznámil voľné pracovné miesto gastro špecialistu, nie je splnením ponukovej povinnosti, a na zdôraznenie správnosti tohto záveru dodáva, že okrem toho, že je zamestnávateľ povinný pred daním výpovede dostatočne určiť vymedzenie druhu ponúkanej práce, je povinný zdôrazniť, že ide o ponuku pred daním výpovede, a preto mail, ktorý adresoval žalovaný všetkým svojim zamestnancom, ktorým im oznámil existenciu voľného miesta, nie je možné považovať za splnenie ponukovej povinnosti vo vzťahu k žalobcovi, ktorému dal žalovaný výpoveď z pracovného pomeru.

20.

K námietke žalovaného v podanom odvolaní, že súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil hmotnoprávnu podmienku výpovede, teda ponuku inej vhodnej práce tým, že žiadal preukázanie odmietnutia ponúkanej práce žalobcom, odvolací súd uvádza, že prvoinštančný súd správne poukázal na to, že na platnosť výpovede sa od zamestnávateľa v spore vyžaduje, aby uniesol dôkazné bremeno nielen v otázke splnenia ponukovej povinnosti, ale je povinný aj preukázať, že zamestnanec ním ponúknuté miesto pred daním výpovede odmietol.

21.

Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce poskytuje širokú voľnosť pri výbere druhu ponúkanej práce, pričom zamestnávateľ nemôže postupovať arbitrárne, nakoľko musí predniesť ponuku tzv. vhodnej práce, ktorá spĺňa predovšetkým priestorové a vecné kritérium. Požiadavky priestorového kritéria splní zamestnávateľ vtedy, keď zamestnancovi ponúkne prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ktoré je v zmysle § 43 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, avšak ani priestorové obmedzenie ponukovej povinnosti nemusí nutne viesť k výpovedi. Pokiaľ zamestnávateľ ponúkne prácu mimo miesta výkonu práce a zamestnanec takúto ponuku príjme, dôjde v zmysle ustanovenia § 54 zákonníka práce k dohode o zmene pracovných podmienok. Zamestnanca však nemožno k súhlasu so zmenou miesta výkonu práce nútiť. Ak zamestnanec súhlas neudelí a zamestnávateľ nájde vhodnú prácu aj v dohodnutom mieste výkonu práce, musí ju zamestnancovi ponúknuť, aj keby sa to nezhodovalo s jeho ekonomickou a personálnou stratégiou. Vecné kritérium znamená, že zamestnávateľ pri výbere vhodného druhu práce nie je limitovaný obsahom pracovnej zmluvy, pričom pri posúdení vhodnosti je nutné aplikovať ustanovenie § 55 ods. 5 Zákonníka práce, ktorý požaduje, aby práca zodpovedala zdravotnej spôsobilosti, schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca, keď

obligatórnymi hranicami sú pritom zo zákona práve zdravotná spôsobilosť a schopnosti zamestnanca. Z ustanovenia § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce totiž vyplýva, že ak zamestnancovi chýba pre výkon ponúkanej práce potrebná kvalifikácia, je tento nedostatok v niektorých prípadoch možné riešiť predchádzajúcou prípravou na výkon iného druhu práce. Ak však zamestnanec potrebnú prípravu odmietne absolvovať, nemôže byť táto skutočnosť zamestnávateľovi na ujmu a otvára sa mu tým cesta pre ukončenie pracovného pomeru formou platnej výpovede.

22.

Vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný žiadnu inú vhodnú prácu, resp. voľné pracovné miesto žalobcovi pred daním výpovede neponúkol, úvahy o vhodnosti pracovnej pozície gastro specialista pre žalobcu, považuje odvolací za nadbytočné, nakoľko žalovaný v konaní neuniesol zákonné dôkazné bremeno, ktoré na ňom ako zamestnávateľovi spočívalo, keďže nepreukázal splnenie svojej ponukovej povinnosti, ktorú mal osobitne voči žalobcovi, nakoľko mu dal výpoveď z pracovného pomeru.

23.

Vo vzťahu k ďalšej argumentácii žalovaného v podanom odvolaní, odvolací súd uvádza, že podľa konštantnej judikatúry nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, pričom odôvodnenie rozhodnutia súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu bolo realizované základné právo strany sporu na spravodlivý proces z čoho vyplýva, že odôvodnenie rozhodnutia tak nemusí dať odpoveď na každú jednu poznámku či pripomienku strany sporu, ktorá ju nastolila, a preto považoval odvolací súd za nadbytočné reagovať na zostávajúcu odvolaciu argumentáciu žalovaného, ktorá nebola pre právne posúdenie sporu podstatná.

24.

Odvolací súd dospel k rovnakému záveru ako súd prvej inštancie, že žalovaný v konaní neuniesol dôkazné bremeno, nakoľko nepreukázal, že splnil hmotnoprávnu podmienku platnej výpovede, spočívajúcej v unesení dôkazného bremena v spore, že pred daním výpovede žalobcovi, si vo vzťahu k nemu splnil ponukovú povinnosť a ponúkol mu prechod na inú pre neho vhodnú prácu, a preto rozsudok v napadnutom výroku, ktorým určil, že úkon smerujúci k skončeniu pracovného pomeru žalobcu je neplatný (výrok I.) a jeho pracovný pomer trvá (výrok II.), ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1, 2 C. s. p..

25.

Bolo potrebné sa však stotožniť s odvolacou argumentáciou žalovaného, že odôvodnenie výroku, ktorým súd prvej inštancie priznal žalobcovi náhradu mzdy v dôsledku neplatne skončeného pracovného pomeru presahujúcu 12 mesiacov, je nepreskúmateľné, nakoľko neprípustne obmedzil odôvodnenie tohto nároku iba na konštatovanie, že žalobca je v preddôchodkovom veku, poukazom na dĺžku jeho zamestnania u žalovaného a záverom, že získať inú prácu nie je jednoduché ani na Slovensku, ani v jeho domovskej krajine v Bulharsku.

26.

Je nutné dať súdu prvej inštancie do pozornosti, že pri rozhodovaní o znížení náhrady mzdy pri neplatne skončenom pracovnom pomere nie je síce viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ zníženie požaduje, avšak pri rozhodovaní o žiadosti zamestnávateľa je povinný zohľadniť, či bol zamestnanec medzi tým zamestnaný inde, aj okolnosti, za akých svoj zárobok dosahoval, napr. či vykonával prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii, či pracoval nadčas alebo s mimoriadnym vypätím a podobne. Z uvedeného vyplýva, že súd pri svojom rozhodovaní prihliadne podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce <http://zakony.judikaty.info/predpis/zakon-311/2001-ucinnost-od-01.06.2023> najmä na to, či bol pracovník medzi tým zamestnaný inde, akú prácu tam vykonával, prípadne z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Základným hľadiskom pri tomto rozhodovaní je teda skutočnosť, či sa pracovník po neplatnom skončení pracovného pomeru do práce zapojil, prípadne či tak neurobil z vážnych dôvodov.

27.

Vzhľadom na to, že súd prvej inštancie, ktorý návrhu žalobcu priznať mu náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru priznal v rozsahu, v akom požadoval a návrhu zamestnávateľa nepriznať žalobcovi náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov nevyhovel a svoj záver odôvodnil nepreskúmateľným spôsobom, keď z neho nie je možné zistiť, či sa žalobca po neplatnom skončení pracovného pomeru do práce zapojil, či poberal mzdu, a zároveň rezignoval aj na svoju povinnosť vysporiadať sa s argumentami žalovaného, ktorými odôvodňoval svoj návrh žalobcom uplatnený nárok na náhradu mzdy moderovať, odvolací súd rozsudok súdu prvej v napadnutom výroku zrušil podľa § 389 ods. 1 písm. b) C. s. p., ako aj z dôvodu, že konanie bolo postihnuté inými vadami, ktoré mali na následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 380 ods. 2 C. s. p.) a vec mu v tomto rozsahu vrátil na ďalšie konanie podľa § 391 ods. 1 C. s. p., v ktorom bude povinnosťou súdu kvalifikovaným spôsobom zistiť skutkový stav (§ 215 ods. 1, 2 C. s. p.), opätovne rozhodnúť a svoje rozhodnutie odôvodniť v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z ust. § 220 ods. 2 C. s. p.

28.

V novom rozhodnutí o veci rozhodne súd prvej inštancie o náhrade trov celého konania podľa § 396 ods. 3 C. s. p..

29.

Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 veta druhá CSP v spojení s § 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 420 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 (§ 421 CSP).

(1) 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.
(2) Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 422 CSP).

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

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

(1) 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.
(2) Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 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).

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

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.
(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 CSP).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.
(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP). V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).