

Súd: Krajský súd Žilina  
Spisová značka: 5CoPr/3/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5113213070  
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 01. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dagmar Cabadajová  
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2016:5113213070.2

## Uznesenie

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 Žilina č.k. 14Cpr/3/2013-171 zo dňa 24. februára 2015, takto

### rozhodol:

Krajský súd rozsudok okresného súdu zrušuje a vec mu v r a c i a na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

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

Okresný súd svoj rozsudok odôvodnil poukazom na vykonané dokazovanie, na základe ktorého dospel k nasledovným skutkovým a právnym záverom :

Súd zistil, že 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 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.

Podľa pracovnej zmluvy medzi Dexia banka Slovensko a.s. a U. P. zo dňa 27.2.2004, nastúpil zamestnanec do práce dňa 1.3.2004 a zaviazal sa vykonávať prácu špecialistu pre operačné riziko s opisom pracovných činností podľa organizačného poriadku banky pre zaradenie do tarifnej triedy 10 s príplatkom za používanie cudzieho jazyka.

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.

Inzerát pre pozíciu špecialista operačného rizika v období od 19.11.2012 do 21.11.2012 a od 30.11.2012-14.12.2012 stanovoval podmienky náplň práce metodicky a funkčne zabezpečiť riadenie operačných rizík v banke, s hlavnými zodpovednosťami, metodické a organizačné zabezpečenie procesu, mapovania operačných rizík, tvorby a údržby plánov kontinuity činnosti, monitoring, analýza a správ udalostí operačného rizika, administratívna správa poistenia, návrhy akčných plánov po výskyte

udalostí operačného rizika, výkon školení v oblasti operačného rizika, tvorba pravidelných výkonov o operačnom riziku s požiadavkou VŠ vzdelanie II. stupňa (zameranie, odbor: ekonomické, technické), prax vo finančníctve v oblasti operačných rizík, auditu, compliance výhodou, počítačové znalosti - používateľ: Microsoft Word - pokročilý, Microsoft Excel - pokročilý, Microsoft PowerPoint - pokročilý, Microsoft Outlook - pokročilý, anglický jazyk - aktívne, analytické myslenie, dobré komunikačné a prezentačné schopnosti, organizačné schopnosti, samostatnosť, spoľahlivosť, tvorivosť, iniciatívnosť, flexibilita, vysoké pracovné nasadenie, vodičský preukaz skup. B s miestom výkonu práce Bratislava, Žilina.

Opis práce pre špecialistu operačného riziko v Dexia banka pre zamestnanca U. P. stanovený listom zo dňa 7.12.2007, ktorý tvoril náplň práce a zoznam pracovných úloh a vykonávanej činnosti bol uvedený ako najmä pripomienkovanie vnútrobankových predpisov za odbor operačného rizika, kontrola základnej logiky vydávanie normy, typ normy, v prípade detailného pripomienkovania odhalenie procesov, ktorým by mohlo dôjsť k strate z operačného rizika, kontrola existencie povinných procesov, striktného stanovenia zodpovedností a kompetencií, kontrola formálnej aj obsahovej stránky predpisov, pokynov a vnútrobankových predpisov, návrhy riešení v súlade s vyššie uvedenými činnosťami, posudzovanie zoznamu pripomienkujúcich a rozdeľovníka pri vydaní a rušení predpisov, logiku navrhovaných kľúčov slov, modulov, kategórii, názvu predpisu, logiku príloh, ďalej denné sledovanie správ databáz vnútrobankových predpisov a záväzných noriem, pridelovanie čísiel, presúvanie dokumentov, kontrola dokumentov, nových predpisov, nových verzii predpisov, žiadosť zodpovedných o nápravu ak nebol predpis vydaný v súlade s pokynom o VP, informovať o nezrovnalostiach, správa v administratívy v databázach vnútrobankové predpisy a normy, poskytovať zamestnancom banky konzultácie a poradenstvo v súvislosti s vydávaním a zmenou predpisov, sledovať denné databázy, škody, sťažnosti, denný monitoring externých udalostí, prejednávanie, zjednávanie nápravy údajov o udalostiach j- port, a užívateľskou príručkou, riešenie technických problémov, reporting, monitoring databázy právnych sporov, reporting v zmysle pokynov outsourcingu, kontrola analýzy škody, výkon funkcie tajomníka škodovej udalosti, evidenciu a distribúciu poistných zmlúv, správu databáz, výkon interných tréningov, aktualizáciu pokynov v gestorstve OOR, a hlavné pracovné činnosti, kompletná správa databáz gestorsky zastrešovaných OOR, pripomienkovanie pokynov, správu udalostí OR a súvisiacich akčných plánov, likvidácia poistných udalostí, vypracovanie reportov.

Podľa zostavy skončených pracovných pomerov u odporcu od januára 2012 do júla 2014, kde pre pracovnú pozíciu špecialista pre riadenie rizika s miestom výkonu práce Žilina bol ukončený pracovný pomer s Ing. O. J., Mgr. J. D., Mgr. Z. Q., Ing. O. F., Ing. O. D., U. P., Ing. W. K., RNDr. A. G., Ing. X. L., Ing. C. G., Ing. A. A. so skončením pracovného pomeru za obdobie od 29.2.2012 do 31.1.2013.

Podľa zostavy o prijatí zamestnancov do pracovného pomeru s miestom výkonu práce za obdobie od januára 2012 do júla 2014 bol uzatvorený pracovný pomer 9.7.2012 pre pozíciu úverový analytik Ing. J. J., 1.3.2013 Mgr. W. J. na úseku špecialista pre riadenie rizika, a RNdr. J. S. s dňom vzniku pracovného pomeru od 1.1.2014.

Podľa potvrdenia vyhotoveného dňa 21.8.2014 W. I., riaditeľkou odboru ľudských zdrojov vo februári 2012 bolo gen. riaditeľom banky rozhodnuté, že s ohľadom na záujem začať postupne budovať odbory spadajúce pod divíziu riadenia rizika predovšetkým odbor trhového a operačného rizika a odbor metodiky úverového rizika a riadenia kapitálu na centrále banky v Bratislave, v prípade uvoľnenia pracovného pozície na niektorom z týchto odborov v Žiline, takáto pozícia nebude opätovne obsadená. V prípade potreby prijať na niektorý z odborov nového zamestnanca, bude pre neho vytvorené nové pracovné miesto na centrále v Bratislave. V súvislosti s ukončením pracovného pomeru na pozícii špecialista pre operačné riziko k 30.9.2012 bolo v septembri 2012 rozhodnuté, že pracovná náplň zamestnanca sa rozdelí na právny odbor, ktorý prevezme správu vnútrobankových predpisov a súvisiacu poradenskú činnosť, právny odbor bude zabezpečovať pripomienkovanie vydávaných predpisov tak, aby tieto boli vydávané a aktualizované v súlade s vyššie uvedeným pokynom a zostávajúca časť pracovnej náplne bude rozdelená medzi ostatných zamestnancov odboru trhového a operačného rizika podľa rozhodnutia riaditeľa odboru.

Súd oboznámil osobnú kartu zamestnanca U. P. pod č. zamestnanca 1627 s uvedením funkcie špecialista pre operačné riziko s pracoviskom Žilina centrála s nástupom do pracovného pomeru 1.3.2004 a výpoveďou 30.9.2012 ako aj iniciále a zaradenie Ing. K. Z., č. 3962, s účinnosťou zmeny od 1.12.2012 so zaradením na vysunuté pracovisko v Bratislave, Digital park III. s účinnosťou zmeny od 1.6.2013.

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 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.

Ďalej súd zamietol aj uloženie povinnosti odporcovi predložiť platný organizačný poriadok platný ku dňu skončenia pracovného pomeru pána P. k 30.9.2012 a tiež aj ku dňu 1.12.2012, kedy nastúpil do pracovného pomeru pán Z. ako aj uloženie povinnosti uviesť, koľko zamestnancov mal právny odbor teda v čase dania výpovede navrhovateľke a tiež v čase nástupu do funkcie riaditeľky JUDr. E. spolu s predložením príslušných pracovnoprávných dokladov a uvedením, koľko zamestnancov právneho odboru dostalo výpoveď z pracovného pomeru, resp. podpísalo dohodu o skončení pracovného pomeru, pretože tieto dôkazy vôbec nesúvisia s prejednávanou vecou. Organizačný poriadok člení delenie funkcionality a neznamená voľné pracovné miesta tak, ako je tomu napr. v štátnozamestnaneckom pomere. Rovnako nakoľko neboli ani len tvrdené miesta v právnom odbore s miestom výkonu práce v Žiline, súd nezistil žiaden dôvod skúmať ukončenie iných miest ako navrhovateľky, nakoľko prípadné skutkové zistenia sú vo vzťahu k rozhodnutiu úplne irelevantné.

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 (analogia 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 uviesť, 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 uviesť, 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 výpoveď musí predchádzať ponukové konanie, je úplne zrejmé, 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 neznamena, 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 vzdelanie a odborné znalosti.

Okrem toho súd poukazuje na zistenia z doplneného dokazovania, z ktorých vyplýva, že pred tým, ako prijal na pracovné miesto s miestom výkonu práce Žilina pre pozíciu špecialista pre riadenie rizika Mgr. W. J. s nástupom do práce 1.3.2013 s ktorou bol pracovný pomer ukončený 13.6.2013, došlo k ukončeniu 6-tich pracovných pozícií pre túto pozíciu, teda tvrdiť, že došlo k obsadeniu pracovnej pozície po Ing. P., po ktorom ešte bolo skončených 6 pracovných pomerov v tejto oblasti, je úplne scestné.

Rovnako súd nezistil, že by vôbec navrhovateľka spĺňala aspoň základné predpoklady pre výkon práce na pozícii špecialista úverového rizika. Všeobecne pre takúto pozíciu sa jedná o posudzovania a vyhodnocovanie úverového rizika pre jednotlivé kategórie klientov, zamestnanec vypracováva metodiku, analýzy, stanoviská a podmienky pre schvaľovanie úverových obchodov, optimalizuje procesy a aplikuje legislatívne zmeny pri riadení úverového rizika. Definuje riziká ohrozujúce návratnosť úverov a obchodné podmienky pre ich elimináciu. Monitoruje klientov a navrhuje možnosti riešenia u rizikových klientov, uzatvára platobné kalendáre. Schvaľuje úverové obchody podľa pridelenej kompetencie. Identifikuje a meria riziká, navrhuje limity, metódy merania a zaobchádzania s rizikami. Hodnotí kreditné, operačné a trhové riziko banky a riadi výpočet kapitálovej požiadavky na riziká, hodnotenie modelov pre úverové riziko (PD, LGD a EAD modely, Aplikačné skóre karty), ich súlad s internou metodikou a legislatívou (Basel II, Basel III), analýza dodatočných dátových zdrojov použiteľných pre interné modely úverového rizika, vedenie príslušnej dokumentácie pre účely internej a externej prezentácie modelov a pod.

Ako optimálne pre výkon činnosti sa považuje vzdelanie v odbore vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore pravdepodobnosť a matematická štatistika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematika - matematická štatistika a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematika - ekonomická a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore aplikovaná matematika - ekonomická a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematické inžinierstvo - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore ekonomika a finančná matematika - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore matematické metódy v ekonomike - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore ekonomické informácie a kontrola - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore kvantitatívne metódy v ekonómii - aplikovaná ekonómia - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore financie, bankovníctvo a investovanie (vrátane študijných programov) - Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore všeobecná ekonomická teória (zdroj istp.sk).

Súd z uvedeného má za preukázané, že aj keď možno v čase vzniku pracovného pomeru u Ing. P. sa jednalo o výkon prác viac menej evidenčného charakteru, ktoré by zvládala aj osoba s ukončeným právnickým vzdelaním druhého stupňa, v čase jeho ukončenia pracovného pomeru sa kládli pre uvedenú pozíciu už iné požiadavky a to prevažne ekonomického a matematického smeru, ktoré už navrhovateľka vôbec nespĺňala.

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

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p., avšak nakoľko odporca nevyčíslił 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 napadnuté rozhodnutie prvostupňového súdu 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 aby napadnuté rozhodnutie s poukazom na ust. § 221 ods. 1 písm. h) O.s.p. zrušil a vec vrátil 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. Opätovne poukazovala na tú závažnú skutočnosť, že napriek tvrdeniu konajúceho súdu, že vykonal rozsiahle dokazovanie, oboznámením listinných dôkazov a náležitým spôsobom doplnil pôvodné vykonané dokazovanie v intenciách úpravy odvolacieho súdu, nie je tomu tak. Navrhovateľka požiadala konajúci súd o vykonanie dôkazov, a to predložením platného organizačného poriadku odporcu ku dňu 30.09.2012 (skončenie pracovného pomeru p. P.) a tiež ku dňu 01.12.2012 (nástup Ing. Z. do pracovného pomeru), požiadat' odporcu, aby vierohodne preukázal, koľko zamestnancov mal jeho právny odbor v čase dania výpovede navrhovateľke a tiež v čase nástupu do funkcie novej riaditeľky právneho odboru JUDr. E. ako aj to, koľko z nich dostalo výpoveď z pracovného pomeru, resp. podpísalo dohodu o

skončení pracovného pomeru. Význam a priamu súvislosť vykonania týchto dôkazov navrhovateľka zároveň súdu odôvodnila. Konajúci okresný súd po spochybnení potreby vykonania týchto dôkazov navrhnutých stranou navrhovateľky, odporcom ich vykonanie zamietol, v čom vidí závažné pochybenie konajúceho súdu, keďže vykonanie týchto dôkazov považuje za dôležité z hľadiska zistenia rozhodných skutočností, potrebných pre spravodlivé rozhodnutie vo veci. Nesúhlasila s odôvodnením súdu pokiaľ ide o zamietnutie vykonania dôkazov navrhnutých stranou navrhovateľky, naopak tvrdí, že z obsahu platného organizačného poriadku by bolo možné spoľahlivo zistiť, či a ako mal odporca k určitým dátumom, rozhodným pre toto konanie upravený obsah pracovnej činnosti vykonávanej zamestnancami banky, konkrétne pre funkcie „špecialista operačného rizika“, keďže tvrdí, že táto funkcia, resp. potreba výkonu tejto práce/činnosti nezanikla, existovala a navrhovateľka bola schopná vykonávať túto funkciu, ktorej zodpovedala jej prax aj dosiahnuté vzdelanie. Konajúci súd veľmi obsiahlo oboznámil listinné dôkazy predložené odporcom, pričom ona považuje väčšinu z nich za nadbytočné, bez akejkoľvek súvislosti s prejednávanou vecou. Zdôraznila význam ňou navrhnutých a súdom nevykonaných dôkazov s tým, že riadne vykonanie všetkých požadovaných dôkazov je predpokladom na zistenie existencie resp. neexistencie voľného pracovného miesta. Nespochybňuje právo odporcu určovať si podľa svojich potrieb počet a miesta zamestnancov, avšak práve organizačný poriadok odporcu je tým interným normatívnym aktom, ktorým sa určujú miesta zamestnancov, počet miest zamestnancov a ktorého predloženie navrhovateľka ako dôkaz navrhovala. Keďže súd tento návrh na vykonanie dôkazu zamietol a tento dôkaz nevykonaný, nemala možnosť inak dokázať existenciu voľného pracovného miesta. Súd svojim konaním neumožnil riadnu procesnú obranu zamestnanca, čo zásadne namietala. Zdôraznila, že prioritným dôvodom podania návrhu bola skutočnosť, že odporca si nespĺnil voči navrhovateľke zákonnú ponukovú povinnosť obsiahnutú v ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorá bola hmotno-právnou podmienkou platnosti výpovede podľa ust. § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce účinného do 31.12.2012. Odporca nepreukázal dostatočne a spoľahlivo konajúcejmu súdu, že nemal minimálne jedno voľné pracovné miesto vhodné pre ňu.

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 prvostupňový súd vykonaný 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 opätovne dospel k správnejmu rozhodnutiu a návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamietol. Požiadavka navrhovateľky na doplnenie dokazovania predložením platného organizačného poriadku odporcu ku dňu 30.09.2012 a ku dňu 01.12.2012 spolu s organizačnou schémou, z ktorých má vyplynúť počet pracovných miest na jednotlivých útvaroch spolu s pracovnou náplňou jednotlivých zamestnancov a v dôsledku toho aj existencia voľného pracovného miesta je absolútne neopodstatnená. Organizačný poriadok žiadny z uvádzaných údajov neobsahuje, čo by navrhovateľka ako bývalá zamestnankyňa odporcu mala vedieť. Napriek tejto skutočnosti pripojil k vyjadreniu organizačný poriadok a organizačnú štruktúru, ktoré boli platné v období od 17.09.2012 do 01.01.2013.

Krajský súd ako súd odvolací preskúmal napadnutý rozsudok v intenciách uvedených v ust. § 212 ods. 1 O.s.p. a bez nariadenia ústneho 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. h), ods. 2 O.s.p.

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 a prislúchajúceho spisového materiálu konštatuje, že v predmetnej veci už odvolací súd rozhodoval uznesením Krajského súdu v Žiline sp. zn. 5Copr/1/2014 zo dňa 10. júna 2014. Uvedeným uznesením bol rozsudok okresného súdu zrušený z dôvodu predčasnosti rozhodnutia súdu prvého stupňa z dôvodu nevykonania dôkazov navrhnutých 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. Napriek uvedenému zrušujúcemu rozhodnutiu odvolacieho súdu prvostupňový súd nevykonal dôkazy požadované navrhovateľkou prostredníctvom právnej zástupkyne a vykonanie navrhnutých dôkazov zamietol.

Už v predchádzajúcom zrušujúcom rozhodnutí odvolací súd konštatoval, že v zmysle judikatúry Najvyššieho súdu SR súd nie je viazaný návrhmi účastníkov na vykonanie dokazovania, nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy, je ale povinný vykonať dôkazy potrebné pre zistenie úplného skutkového stavu pre konečné rozhodnutie vo veci samej. V tejto súvislosti odvolací súd zdôrazňuje, že navrhovateľkou navrhnuté dôkazy je nevyhnutné v predmetnom konaní vykonať.

V zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce platného do 31.12.2012 zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť.

V zmysle ust. § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce platného do 31.12.2012 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 zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Z vyššie citovaných zákonných ustanovení vyplýva, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. a) len v prípade, ak ho ďalej nie je možné zamestnávať. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi ponúknuť inú vhodnú prácu. Jedná sa o hmotno-právnu podmienku platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa. Ponúkaná práca zo strany zamestnávateľa nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Môže ňou byť aj práca na kratší pracovný čas, aj keď zamestnanec doteraz pracoval na stanovený týždenný pracovný čas. Podľa existujúceho právneho stavu sa zamestnávateľ nemusí zaoberať tým, že na výkon ponúkanej práce by sa mal zamestnanec podrobiť predchádzajúcej príprave. V mieste doterajšieho výkonu práce to môže byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady. Ide teda o hmotno-právnu podmienku výpovede. Jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede. Aj keď Zákonník práce neustanovuje pre ponuku voľného zamestnania písomnú formu, z hľadiska právnej istoty oboch účastníkov pracovného pomeru, ako aj preukazovanej povinnosti zamestnávateľa v prípade súdneho sporu je správne, ak ponuku vhodného zamestnania urobí zamestnávateľ v písomnej forme. Ponuka vhodného zamestnania sa musí uskutočniť ešte predtým než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď. Ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce nemá pre zamestnanca žiadnu prácu alebo žiadnu vhodnú prácu podľa Zákonníka práce, svoju ponukovú povinnosť ani nemôže splniť. V prípade súdneho sporu by musel preukázať, že predtým než dal zamestnancovi výpoveď, nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, ktorý mohol zamestnancovi ponúknuť. Na platnosť výpovede zo strany zamestnávateľa sa teda vyžaduje nielen ponuka iného vhodného zamestnania, ale aj preukázanie, že zamestnanec ponuku odmietol, resp. že iné vhodné pracovné miesto nemá pre svojho zamestnanca.

Z hľadiska povinnosti tvrdenia dôkaznej povinnosti pri dokazovaní splnenia ponukovej povinnosti vyplývajúcej z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce platí, že splnenie ponukovej povinnosti musí zásadne tvrdiť a preukázať zamestnávateľ. V takomto prípade je na zamestnávateľovi, aby tvrdil a preukázal, že ku dňu výpovede všetky pracovné miesta boli obsadené inými zamestnancami (ide tu totiž o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať). Splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu jeho výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Dôkazné bremeno preukázať, že zamestnancom označené pracovné miesto bolo ku dňu výpovede obsadené iným pracovníkom, leží aj v takomto prípade na zamestnávateľovi (rozhodnutie NS SR sp. zn. 6 Cdo 138/2012).

Splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce je hmotno-právnu podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa, ktorej splnenie musí preukazovať zamestnávateľ (R 94/1968).

S poukazom na vyššie uvedené závery odvolací súd rozhodol tak ako je uvedené vo výroku uznesenia.

Úlohou súdu prvého stupňa bude doplniť dokazovanie vykonaním dôkazov navrhnutých navrhovateľkou prostredníctvom právnej zástupkyne a vo veci opätovne rozhodnúť.

Rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním pomerom hlasov 3 : 0 .

**Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu nie je prípustný ďalší riadny opravný prostriedok.