

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	1CdoPr/3/2023
Identifikačné číslo spisu:	7220207353
Dátum vydania rozhodnutia:	30.01.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Erika Šobichová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:7220207353.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Eriky Šobichovej a členov senátu JUDr. Martina Vladika a Mgr. Petra Melichera, v spore žalobcu Mgr. H. X., narodeného XX. X. XXXX, F., Y. XX, zastúpeného advokátom JUDr. Petrom Reblánom, Cestice č. 118, proti žalovanému: h&h PARTNERS, advokátska kancelária s.r.o., Košice, Másiarska 6, IČO: 44 323 760, zastúpenému A|K|C|H s.r.o., Bratislava, Trstinská 23A, o neplatné skončenie pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 42Cpr/29/2020, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach zo dňa 24. novembra 2022 č. k. 2CoPr/9/2022 - 370, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovaný má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II ako súd prvej inštancie rozsudkom č. k. 42Cpr/29/2020-283 zo dňa 21.07.2022 rozhodol, že:

I. Skončenie pracovného pomeru so žalobcom okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany žalovaného zo dňa 21.05.2020 je neplatné.

II. Žalovaný je povinný čo do nároku o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nahradiť žalobcovi trovy prvoinštančného konania v celom rozsahu.

III. Návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou zo strany žalovaného zo dňa 11.05.2020 zamietla.

IV. Žalobca je povinný čo do nároku o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou nahradiť žalovanému trovy prvoinštančného konania v celom rozsahu.

V. Žalovaný je povinný zaplatiť štátu na účet tunajšieho súdu súdny poplatok za podanie návrhu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vo výške 99,50 eur, v lehote do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Rozhodol tak o žalobe žalobcu, ktorou sa domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou, danou mu zo strany žalovaného ako zamestnávateľa zo dňa 11.05.2020 je neplatné, ako aj určenia, že skončenie pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 21.05.2020 je neplatné a uplatnil si nárok na náhradu trov konania v plnej výške. V žalobe

žalobca uviedol, že u žalovaného pracoval v pozícii advokátskeho koncipienta na základe pracovnej zmluvy zo dňa 28.08.2018. Listom zo dňa 11.05.2020 mu dal žalovaný výpoveď z pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce s tým, že sa mal stať nadbytočným zamestnancom žalovaného v dôsledku organizačnej zmeny zo dňa 21.04.2020. Žalobca však tvrdil, že žalovaný mu dal výpoveď účelovo a hlavne, že mu neponúkol žiadnu inú vhodnú prácu. Už len z týchto dôvodov považuje výpoveď za neplatnú, a preto dňa 01.07.2020 oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Ešte počas plynutia výpovednej doby dňa 21.05.2020 žalovaný oznámil žalobcovi, že s ním okamžite končí pracovný pomer, čo odôvodnil závažným porušením pracovnej disciplíny, ktorého sa mal žalobca dopustiť údajnými neospravedlnenými absenciami v práci, čo však pravdou nie je. Na strane žalobcu totiž boli preukázateľne splnené podmienky dôležitých osobných prekážok v práci, o ktorých žalovaného vopred informoval a na základe čoho mu mal žalovaný podľa § 141 Zákonníka práce poskytnúť pracovné voľno. Z toho dôvodu nemôže byť okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa platné.

2. Na odvolanie žalobcu a žalovaného Krajský súd v Košiciach (ďalej aj ako odvolací súd) potvrdil rozsudok vo výroku, ktorým súd určil, že skončenie pracovného pomeru so žalobcom okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany žalovaného zo dňa 21.05.2020 je neplatné (I.), vo výroku, ktorým súd návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou zo strany žalovaného zo dňa 11.05.2020 zamietol (III.) a vo výroku, ktorým bol žalovaný zaviazaný povinnosťou zaplatiť štátu na účet Okresného súdu Košice 2 súdny poplatok (V.). Zmenil výrok rozsudku (II. a IV.) o trovách konania tak, že žiadnej zo strán náhradu trov konania nepriznal.

3. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku a predchádzajúceho procesného postupu súdu v konaní z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov a v rozsahu námietok oboch odvolateľov vymedzených v podanom odvolaní dospel k záveru, že odvolania nie sú opodstatnené a uplatnené odvolacie dôvody nie sú preukázané. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu dostatočnom pre úplné zistenie skutkového stavu, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa zásad vyplývajúcich z ust. § 191 a nasl. CSP, z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správne závery o právach a povinnostiach sporových strán. Uplatnený nárok žalobcu správne právne posúdil a dospel k správne mu záveru, pričom rozsudok aj náležite odôvodnil a odvolací súd nezistil ani pochybenia v procesnom postupe súdu prvej inštancie porušujúce procesné práva strán alebo právo na spravodlivý proces, ani žiadnu z procesných väd konania, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

4. Ďalej konštatoval, že podrobné, presvedčivé a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody rozsudku, s ktorými sa odvolací súd stotožnil a na tieto odkázal podľa § 387 ods. 2 CSP. Ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie vo veci. Odvolacie námietky žalobcu i žalovaného predstavujú v podstate argumentáciu prednesenú už počas prvostupňového konania, nemajú vplyv na vecnú správnosť rozsudku a nie sú spôsobilé privodiť zmenu napadnutého rozsudku. Na zvýraznenie správnosti rozhodnutia dodal: Slovenská republika uznáva právo na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu a diskriminácii v zamestnaní aj tým, že toto právo je výslovne ustanovené v článku 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky uverejnenej pod č. 460/1992 Zb.. Slovenská republika okrem iného aj z dôvodu (zámeru) posilniť ochranu zamestnancov (pracovníkov) proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania ratifikovala Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z 22. júna 1982, pričom ide o medzinárodnú zmluvu, ktorá má podľa čl. 7 ods. 5 ústavy prednosť pred zákonmi. Ochranu zamestnancov proti svojvoľnému prepúšťaniu v zamestnaní zabezpečuje Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) v príslušných ustanoveniach, do ktorých sa premieta ústavou deklarované právo (a tieto ustanovenia neodporujú koncepcii dohovoru smerujúcej k tomu, aby jednostranné skončenie zamestnania z podnetu zamestnávateľa podliehalo určitým pravidlám, postupu a bolo oprávnené); táto ochrana však neznamená nemennosť zamestnaneckého alebo obdobného právneho pomeru a ani zákaz skončiť takýto pomer v súlade s právnymi limitmi stanovenými na takýto postup zamestnávateľa.

5. Výpoveď z pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje ku skončeniu ich pracovného pomeru. Pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje zákon formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď z pracovného pomeru musí byť písomná a doručená; zamestnávateľ vo výpovedi môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je teda potrebné, aby jej dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. V posudzovanej veci v konaní pred súdom prvej inštancie boli všetky tieto skutočnosti predmetom dokazovania so správnym záverom.

6. Podľa odvolacieho súdu námietka žalobcu v odvolaní, že žalovaný vydal svoje rozhodnutie o organizačnej zmene účelovo, po tom, čo sa snažil skončiť s ním pracovný pomer dohodou kde neuviedol dôvod, neobstoí. Podľa § 60 ods. 1, 2 Zákonníka práce ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) a f). Zákonník práce teda vyžaduje, aby bol v dohode o skončení pracovného pomeru uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru, pokiaľ to zamestnanec požaduje. Nie je však vylúčené, aby pracovný pomer skončil uzatvorenou dohodou o skončení pracovného pomeru bez toho, aby bola táto požiadavka zamestnanca splnená. Dohoda o skončení pracovného pomeru má povahu právneho úkonu, ktorý zmluvné strany realizujú z dôvodu svojej subjektívnej vôle skončiť pracovný pomer. Keďže ide o dvojstranný právny úkon, na jeho platnosť sa vyžaduje súhlas zamestnanca i zamestnávateľa. Pokiaľ zamestnanec s uzatvorením dohody o skončení pracovného pomeru súhlasí a podpíše ju, potom nemôže byť neuvedenie dôvodu, ktorý k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru viedol, viesť k neplatnosti právneho úkonu. Rovnaká premisa posúdenia sa uplatní aj v prípade, keď by v dohode o skončení pracovného pomeru bol uvedený dôvod, ktorý by nezodpovedal skutočnosti. Dohoda o skončení pracovného pomeru je najčastejšou formou skončenia pracovného pomeru. Ak sa žalovaný snažil skončiť pracovný pomer so žalobcom dohodou, čo aj s neuvedením dôvodu, niet mu čo vyčítať, pretože ak by žalobca dohodu akceptoval, bola by platná. Žalobca však dohodu nepodpísal, preto žalovaný pristúpil k výpovedi po rozhodnutí o organizačnej zmene. Tvrdenie žalobcu, že práve návrh dohody predloženej mu žalovaným 22.04.2020 preukazuje, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo vyhotovené účelovo preto nemá oporu v ďalšom dokazovaní. Existencia rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene bola preukázaná predložením v jeho písomnej forme, ale aj svedeckou výpoveďou pracovníčky žalovaného B. V.U., ktorá potvrdila, že organizačná zmena bola oznámená na Zoom porade a s tým, že bude prepustený advokátsky koncipient, žalobca. Organizačná zmena teda existovala, a pokiaľ aj žalobca na uvedenej porade prípadne nebol, to neosvedčuje, že rozhodnutie o organizačnej zmene pred daním mu výpovede neexistovalo a že bolo účelové. Vykonaným dokazovaním vôbec nebolo preukázané, že žalovaný organizačné zmeny iba predstieral a že by rozhodnutím o organizačnej zmene sledoval iný cieľ, než uviedol v tomto rozhodnutí. V priebehu konania nebolo ani zo strany žalobcu, ani zo strany žalovaného tvrdené a preukazované, že by bol pre žalovaného žalobca nepohodlným zamestnancom a že by sa ho preto chcel žalovaný ako zamestnávateľ zbaviť.

7. Ohľadne námietky žalobcu, že súd prvej inštancie neskúmal dosah organizačnej zmeny a jej efektívnosť, ale i námietky neurčitosti účinnosti odvolací súd v plnom rozsahu odkázal na výstižné odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie v tomto smere. Zamestnávateľ v záujme toho, aby mohol voči zamestnancovi, ktorý dostal výpoveď pre nadbytočnosť plniť svoje povinnosti z pracovnej zmluvy aj počas výpovednej doby, mal by účinnosť organizačných zmien časovo posunúť tak, aby medzičasom mohla uplynúť zamestnancovi výpovedná doba, čo žalovaný aj urobil. Ak namieta žalobca nedostatočne odôvodnenú príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami, odvolací súd poukázal na skutočnosť, že žalovaný odôvodnil rozhodnutie o organizačnej zmene znížením nákladov s ohľadom na zmenšenie pracovnej aktivity (menší nápad práce) s cieľom zefektívniť prácu zamestnávateľa, preto zrušil pracovnú pozíciu advokátsky koncipient, zastávanú žalobcom. Už z obsahu

tejto organizačnej zmeny, gramatickým i logickým výkladom je nepochybné, že je daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a výpoveďou žalobcovi. U žalovaného nejde o subjekt s mnohými zamestnancami a zložitou personálnou štruktúrou, advokátska kancelária organizačnou zmenou reagovala na zníženie počtu nápadu s cieľom zefektívniť prácu.

8. Súd prvej inštancie sa úplne správne vysporiadal aj s ponukovou povinnosťou žalovaného voči žalobcovi, ktorá žalovanému vyplýva z ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ nemá v mieste výkonu práce pre zamestnanca žiadnu alebo žiadnu vhodnú prácu, ponukovú povinnosť splniť nemôže. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede. V posudzovanom prípade žalovaný v čase dania výpovede žalobcovi nedisponoval voľným pracovným miestom, ktoré by mu mohol ponúknuť a vzhľadom na skutkovú situáciu nemusel vedieť, že od 16.06.2020 bude mať dve asistentky, s jednou následne aj tak bol pracovný pomer ukončený v skúšobnej dobe.

9. Podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. V uvedenej lehote žalovaný neutvoril znovu zrušené pracovné miesto a nič na tom nemení ani prípadná inzercia dňom 30.07.2020. Vzhľadom na uvedené odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo veci samej ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1 CSP, okrem výroku o trovách konania.

10. Odvolací súd v dôsledku odvolaní skúmal aj súvisiace výroky napadnutého rozsudku o náhrade trov konania. V zhode s názorom žalovaného dospel k záveru, že žalobca bol v spore úspešný v jednej polovici, žalovaný tiež v jednej polovici a napokon ani jedna zo strán sporu nebola so svojím odvolaním úspešná. Preto odvolací súd zmenil výroky rozsudku o trovách konania podľa § 388 CSP tak, že s použitím ustanovenia § 255 ods. 1,2 CSP stranám sporu náhradu trov konania nepriznal.

11. Proti tomuto rozsudku a to v rozsahu jeho prvého výroku v časti, v ktorej odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v jeho treťom výroku - ktorým súd prvej inštancie zamietol návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou zo strany žalovaného zo dňa 11.05.2010 a v rozsahu jeho druhého výroku, ktorým rozhodol o trovách celého konania a to tak, že ich náhradu nepriznal a nepriznal žiadnej zo strán sporu t. j. ani žalobcovi, podal dovolanie žalobca. Dovolanie podal z dôvodov podľa § 420 pís. f/ a § 421 pís. b) CSP.

11.1. Žalobca poukázal na to, že spor, ktorý je predmetom tohto súdneho konania je individuálnym pracovno právny sporom, v ktorom žalobcovi patrí postavenie zamestnanca a žalovanému patrí postavenie zamestnávateľa, pričom ich pracovný pomer bol založený pracovnou zmluvou ku dňu 28.08.2018 s dohodnutým druhom práce - advokátsky koncipient v zhode s § 62 ods. 1 písm. d/ a ods. 3 zákona číslo 586/2003 Z. z. o advokácii, kedy žalovaný zároveň v tomto pracovnoprávnom vzťahu vystupoval v postavení advokáta. V aktuálnej procesnej fáze je predmetom konania už len posúdenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 11.05.2020. Žalobca uvádza, že ešte v marci 2020 sa u žalovaného zrealizovalo prvé kolo osobných pohovorov zameraných na obsadenie voľnej pracovnej pozície - asistenta. Uvedené tak jednoznačne preukazuje ponuku práce zo strany žalovaného ako zamestnávateľa, existenciu voľného pracovného miesta a zároveň realizáciu predzmluvných vzťahov v zhode s § 41 Zákonníka práce. Podotkol, že preto, aby sa fyzické osoby u žalovaného hlásili, žalovaný ako zamestnávateľ musel vytvoriť pracovnú pozíciu asistenta a následne ponuku práce na jej obsadenie zverejniť ešte pred marcom 2020, aby pri obsadzovaní tejto u neho už vytvorenej, ale ešte neobsadenej voľnej pracovnej pozície mohol uskutočniť osobné pohovory už v marci 2020. Uvedené potvrdila aj svedkyňa pani Z. na pojednávaní dňa 26.05.2022, keď uviedla, že o voľnom pracovnom mieste u žalovaného sa dozvedela zo stránky www.profesia.sk, pričom prvý pohovor u žalovaného absolvovala v marci 2020. Táto ponuka zamestnania zo strany žalovaného preto trvala plynule od obdobia predchádzajúceho marca 2020, pričom po a/ minimálne od marca 2020 sa u žalovaného uskutočnilo prvé kolo pohovorov so záujemcami, uchádzačmi o novovytvorené, ale ešte neobsadené pracovné miesto asistenta, po b/ minimálne v máji 2020 sa uskutočnilo druhé kolo

pohovorov na obsadenie tohto voľného pracovného miesta a po c/ napokon dňa 15.06.2020 žalovaného ponuka zamestnania vyústila do uzatvorenia pracovnej zmluvy so svedkyňou pani C. Z.. Podstatným je i to, že žalovaný v konaní tvrdil, že dňa 21.04.2020 prijal v zmysle § 63 ods. 1 písmena b/ Zákonníka práce ako zamestnávateľ svoje písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým rozhodol o zrušení pracovnej pozície advokátsky koncipient v počte 1, ktorú zastával žalobca. Jeho účinnosť sa expressis verbis viaže až na reálne skončenie pracovného pomeru so žalovaným. To in concreto znamená, že účinným sa toto rozhodnutie malo stať až uplynutím výpovednej doby podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce. V čase, kedy bola žalobcovi daná výpoveď zo strany žalovaného ako jeho zamestnávateľa, tak predmetná organizačná zmena nebola účinná, v dôsledku čoho sa žalobca nemohol stať nadbytočným a pre účely skončenia pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, takéto rozhodnutie treba označiť za vadné a nepoužiteľné.

11.2. Zároveň však žalobca rozporoval i tvrdenie žalovaného, že jeho písomné rozhodnutie o organizačnej zmene reálne existovalo 21.04.2020, pričom mal za to, že toto rozhodnutie bolo vyhotovené až dodatočne pre účely súdneho konania. Vzhľadom na to, že ho vyzval zamestnávateľ dňa 23.04.2020, aby s ním uzatvoril dohodu o skončení pracovného pomeru. Podľa žalobcu z relevantného obdobia neexistuje a nič nepreukazuje, že dňa 21.04.2020 žalovaný skutočne prijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, ak o ňom žalobcu neinformuje, pričom žalovaný konal spôsobom, z ktorého vyplýva, že o existencii takéhoto písomného rozhodnutia ani nevie. Podľa žalobcu, keď žalovaný vyzval žalobcu na uzatvorenie ním vyhotoveného návrhu dohody o skončení jeho pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu a kedy žalobca preukázateľne požiadal o doplnenie takéhoto dôvodu dohody ako aj jeho oznámenie, ešte neexistovalo písomné rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa 21.04. 2020 o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keďže absenciu takéhoto rozhodnutia preukazuje i samotný návrh dohody o skončení pracovného pomeru vytvorené zamestnávateľom, ktorá mala byť uzatvorená písomne a vzájomná komunikácia strán v rozhodujúcom čase. Vzhľadom na uvedené, je rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene iluzórnym a nepravým - falošným dôkazom, ktorý bol zhotovený ex post iba pre účely súdneho konania. Žalobca tvrdí, že nebola splnená ani len základná hmotnoprávna podmienka pre to, aby žalovaný ako zamestnávateľ - advokát skončil pracovný pomer so žalobcom ako zamestnancom, výpoveďou zo dňa 11.05.2020 z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nakoľko vyššie uvedené preukazuje, že v rozhodujúcom čase u zamestnávateľa neexistovalo písomné rozhodnutie, vzhľadom, na ktoré by sa žalobca stal nadbytočným. Potom ako žalobca výzvu žalovaného na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru bez uvedenia neprijal, žalobcovi bola dňa 11.05.2020 daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písmena b/ Zákonníka práce - určenia neplatnosti, ktorej sa žalobca domáhal. Avšak v súvislosti so skončením pracovného pomeru žalobcu výpoveďou danou mu žalovaným, došlo k porušeniu § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce t. j. porušeniu ponukovej povinnosti žalovaného a to vzhľadom na dlhodobo prebiehajúci proces obsadzovania stále voľného pracovného miesta - asistenta u žalovaného - minimálne od 03/2020 minimálne do 06/2020. Poukázal aj na to, že objektívne právo pozná legálnu definíciu voľného pracovného miesta. Poukázal na § 40 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, podľa ktorého sa za voľné pracovné miesto považuje po a/ novovytvorené pracovné miesto alebo po b/ existujúce neobsadené pracovné miesto, na ktoré chce zamestnávateľ prijať zamestnanca. Takéto vymedzenie voľného pracovného miesta, pritom možno v plnej miere uplatniť aj pre účely právneho výkladu a aplikácie Zákonníka práce.

11.3. V posudzovanom prípade bolo preukázané, že u žalovaného reálne bolo v čase výpovede 11.05.2020 danej žalobcovi novovytvorené voľné pracovné miesto, nakoľko žalovaný mal nielen vôľu, ale aktívne aj vykonával kroky smerujúce k jeho obsadeniu v relevantnom čase. Doba, v ktorej žalovaný aktívne obsadzoval ním vytvorené voľné pracovné miesto asistenta, sa jasne prekrýva s časom, v ktorom malo dôjsť ku skončeniu pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo dňa 11.05.2020 danou mu žalovaným. Ex post pre účely súdneho konania, žalovaným kreované tvrdenie o tom že pri obsadzovaní u neho novovytvoreného pracovného miesta nešlo o nové a voľné pracovné miesto, sú absurdné.

11.4. Konštatácia žalovaného v ním žalobcovi danej výpovedi zo dňa 11.05.2020 o tom, že žalobcu nemá možnosť ďalej zamestnávať, tak bola nepravdivou a to i preto, že u zamestnávateľa stále prebieha proces smerujúci k obsadeniu tohto existujúceho novovytvoreného voľného pracovného miesta asistenta. Pritom poukazoval na výpoveď svedkyne Z., ktorá uviedla, že obsahom jej práce u žalovaného bola jednak administratíva ale aj komunikácia s klientami žalovaného, ohľadne nového rozbiehajúceho sa

projektu. Žalovaný s ňou skončil pracovný pomer v skúšobnej dobe, pretože svedkyňa nemala právnické vzdelanie a z tohto dôvodu nebola pre žalovaného dostatočne kompetentnou, pričom výslovne uviedla, že žalovaný potreboval na jej pracovnom mieste koncipienta. Z uvedeného je zjavné, že organizačná zmena, ktorou malo dôjsť k zrušeniu pracovnej pozície advokátskeho koncipienta, tak bola iba fingovaná, pričom potreba jej uskutočnenia nebola reálna.

11.5. Jediným zmyslom výpovede bolo zbaviť sa žalobcu svojvoľne, absolútne neprípustným spôsobom a na ujmu žalobcu. Poukázal na § 61 ods. 3/ Zákonníka práce podľa ktorého, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Žalovaný sa toto snažil obísť a zároveň porušil aj § 61 ods. 3 Zákonníka práce pretože ako je vyššie uvedené dňa 15.06.2020 uzatvoril pracovnú zmluvu s pani Z., ktorá síce pro forma mala vykonávať prácu na pozícii asistenta, avšak reálne od nej žalovaný vyžadoval prácu advokátskeho koncipienta. Ďalej poukázal na to, že žalovaný znovu utvoril zrušené pracovné miesto advokátskeho koncipienta, pričom ešte dňa 27.07.2020 na stránke profesia.sk zverejnil inzerát za účelom jeho obsadenia novým zamestnancom. K uvedenému došlo v čase, keď mala žalobcovi plynúť výpovedná doba, čo je treba označiť za konanie contra legem, obchádzajúce zákon v rozpore s dobrými mravmi. Výpoveď žalovaného nesledovala žiaden legitímny cieľ stanovený Zákonníkom práce. Žalobca postupoval vo vzťahu k výpovedi z 11.05.2020 podľa § 77 a nasl. Zákonníka práce a oznámil žalovanému podaním zo dňa 28.06.2020, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z 11.05.2020 považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní.

11.6. K neexistencii písomného rozhodnutia o organizačnej zmene v čase výpovede. Odvolací súd prvoinštančné rozhodnutie potvrdil, pričom v zmysle § 387 ods. 2 CSP sa s jeho závermi a odôvodnením nielen plne stotožnil, ale na jeho dôvody aj odkázal. Odvolací súd už ale neuplatnil § 387 ods. 3 CSP a z tohto dôvodu všetky nedostatky prvoinštančného konania a vady dvojínštančného konania sa automaticky stali nedostatkami aj odvolacieho konania napadnutého rozhodnutia. Žalobca namietať, rozporoval, že u žalovaného nebolo ani do času dania mu výpovede reálne prijaté písomné rozhodnutie o organizačnej zmene a žalovaným predložená listina z 21.04.2020 je antidatovaná, odvolací súd sa pokúsil v odseku 25/ vysporiadať s uvedeným, čo spravil nevhodným, prekvapivým a nelogickým spôsobom. Odvolací súd začal kreovať ničím nepodložené hypotézy, ktoré nielenže sa nikdy nestali, ale zároveň sú nesprávne a neudržateľné. Takéto špekulatívne a zaujaté závery odvolacieho súdu preto nielen sú nečakané a nesprávne, ale zároveň nesúvisia s meritom veci a nepriliehajú na obsah súdneho spisu, pričom porušujú právo žalobcu na riadne a zákonne odôvodnenie napadnutého rozhodnutia. Odvolací súd sa vôbec nevenoval skutočnému a preukázanému stavu veci. Zákonník práce však jasne určuje povinnosť zamestnávateľa v dohode automaticky uviesť dôvod, ak sa pracovný pomer končí dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Žalovaný je nielen zamestnávateľom, ale vo väzbe na pracovný pomer je i advokátom t. j. odborníkom znalým práva. Keďže žalovaný v ním vyhotovenom návrhu dohody nesporne žiaden dôvod neuviedol, vo väzbe na posudzovanú vec, to znamená že u žalovaného neexistoval žiaden dôvod, ktorý sa ex lege v dohode uviesť musí. Ak tento dôvod žalovaný do svojho návrhu dohody nedoplnil ani po žiadosti zamestnanca a tento dôvod mu ani neoznámil, potom z uvedeného vyplýva len to, že dňa 23.04.2020 reálne nebol daný žiaden dôvod pre ktorý bolo možné žalobcu ako zamestnanca považovať za nadbytočného. Ak žalovaný tvrdil, že v utorok 21.04.2020 prijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, podľa § 63 ods. 1 písmena b/ Zákonníka práce, ktorá sa má týkať žalobcu, potom je nepochopiteľné, prečo ani vo štvrtok 23.4.2020 táto skutočnosť zamestnávateľovi nie je známa, keďže preukázateľne nedokázal zamestnanca ani len informovať o dôvode, pre ktorý mu vlastne predkladá svoj návrh dohody o skončení pracovného pomeru. Žalobca výslovne uviedol, že žalovaný sa voči nemu v rozhodujúcom čase správal šikanózne s cieľom ponížiť ho a prinútiť ho ku skončeniu pracovného pomeru. Uvedené je aj v rozpore s právom na súdnu ochranu a princípom rovnosti strán.

11.7. Odôvodnenie napadnutého rozhodnutia je v rozpore s § 220 ods. 2 CSP v takej intenzite, že to zakladá dovolací dôvod podľa § 420 písmena f/ CSP . Odvolací súd pokiaľ ide o námietky týkajúce sa samotnej organizačnej zmeny, iba opísal závery súdu prvej inštancie bez toho, aby mal vôbec snahu reagovať na odvolacie námietky žalobcu. Nižšie súdy sa nezaoberali otázkou toho, kedy písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene reálne vzniklo v kontexte stavu, aký bol vo veci dňa 21.04.2020 v nadväznosti na preukázaný postup a konanie zamestnávateľa v čase bezprostredne

nadväzujúcom na uvedené obdobie t. j. dňom 23.04.2020, z ktorého vyplýva, že organizačná zmena a ani písomné rozhodnutie podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce u žalovaného neexistovalo. Nesprávny je i záver odvolacieho súdu, že existencia organizačnej zmeny bola preukázaná predložením v písomnej forme, nakoľko uvedený záver je prejavom neprimeraného formalizmu v jeho najčistejšej podobe.

11.8. Odvolací súd rovnako aj súd prvej inštancie vychádzal z nesprávnych záverov o tom, že svedkyňou pani V.S. mala byť existencia organizačnej zmeny žalovaného preukázaná. Odvolací súd ignoroval, že táto svedkyňa nikdy nevypovedala, že organizačná zmena žalovaného v čase zoom porady, ktorej žalobca nebol účastný, existovala v písomnej forme, že priamo ona alebo niekto počas zoom porady videl písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, resp., že listina o organizačnej zmene nachádzajúca sa v spise je pravá, nesfalšovaná a nevytvorená ex post, len pre účely súdneho konania. Jej výpoveď nepreukázala existenciu písomného rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ku dňu 21.04.2020. Žalobca je presvedčený, že v konaní bolo vyvrátené tvrdenie žalovaného, že žalobca ako zamestnanec sa skutočne stal nadbytočným, že u žalovaného bolo reálne prijaté deklarované v čase písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, ktoré žalovaný súdu predložil, keďže o ňom v rozhodnom čase neexistovala žiadna reálna stopa, ale o uvedenom rozhodnutí datované ku dňu 21.04.2020 žalovaný zjavne nevedel ani dňa 23.04.2020. Podľa žalobcu výpoveď žalovaného zo dňa 11.05.2020 je neplatná i pre neexistenciu príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a tvrdenou nadbytočnosťou žalobcu (napr. rozsudok Najvyššieho súdu SR 6Cdo/237/2014), čo nižšie súdy opomenuli posúdiť. Argumentácia žalovaného, že došlo k zníženiu nápadu práce, ktorým sa proforma odôvodňuje organizačná zmena je nelogickou pri jej posúdení v nadväznosti na výpoveď svedkyne Z., ktorá vypovedala, že u žalovaného vznikol nový projekt v spojení s väčším množstvom práce. Súd prvej inštancie ani odvolací súd sa s touto otázkou vo vzájomnej súvislosti a v kontexte nezaoberali a v odôvodnení ju nezohľadnili, čo zakladá opätovne dovolací dôvod podľa § 420 písm. f/ CSP.

12. K nesplneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa. Aj tu si žalobca dovoľil odkázať na skutočnosti k tejto veci vyššie, poukázal pritom na rozhodnutia NS SR sp. zn. 4Cdo/306/2008, 3Cdo/261/2007, 4MCdo/5/2010. Taktiež poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 3MCdo/14/2010 a aj R 51/1997. V posudzovanej veci súdy nedokázali identifikovať a určiť to, kedy u zamestnávateľa pre potrebu uplatnenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce už reálne existuje voľné pracovné miesto, ak ide o novovytvorené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnanca, hoci nebolo sporné, že v rozhodnom čase žalovaný vykonával všetky potrebné kroky a čiastkové úkony objektívne smerujúce k jeho obsadeniu. Odôvodnenie je v tomto smere v odseku 27. napadnutého rozhodnutia. Uplatnenie povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce však vyložil v neprospech a na ťarchu zamestnanca, ignorujúc skutkové okolnosti, časové súvislosti a vykonané dôkazy, či obsah súdneho spisu, ale i bazálne pravidlám logiky. Záver odvolacieho súdu o tom, že žalovaný 11.05.2020 nemusel vedieť, že bude mať od 16.06.2022 dve asistentky je úplným nezmyslom a minimálne od marca 2020 žalovaný urobil všetko preto, aby reálne mal dve asistentky. Nižšie súdy sa preto dopustili závažného skutkového omylu, ale zároveň i právneho omylu, keď tvrdili, že u žalovaného existovalo ku dňu 11.05.2020 iba jedno pracovné miesto asistenta, ktoré bolo obsadené, nakoľko tým absolútne odignorovali celý preukázaný a nesporný proces smerujúci k obsadeniu inzerovaného voľného pracovného miesta, ktoré napokon obsadila pani Z., ako i to, že odo dňa 16.06.2020 reálne u žalovaného existovali a boli obsadené dve pracovné pozície asistenta.

12.1. Podľa žalobcu v konaní bolo významné, že v konaní bola preukázaná existencia skutočností preukazujúcich vôľu zamestnávateľa prijať, aj v čase výpovede na voľné - novovytvorené pracovné miesto iného zamestnanca. Záver súdu prvej inštancie potvrdený odvolacím súdom a akosi prieskume trhu vôbec neberie ohľad ani na oprávnené záujmy záujemcov uchádzača o zamestnanie. Závery súdov nižších inštancií sú preto absolútne necitlivé ako voči zamestnancovi, tak i voči fyzickým osobám, ktoré sa o obsadenie inzerovaného voľného pracovného miesta zaujímajú, sú nezákonné arbitrárne a svojvoľné. Podľa uznesenia Najvyššieho súdu SR 7Cdo/67/2020, ak sa odvolací súd stotožní s odôvodnením rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré nemá náležitosti odôvodnenia rozhodnutia a uvedený nedostatok sám neodstráni, jeho rozhodnutie je nepreskúmateľné a týmto arbitrárnym rozhodnutím znemožňuje strane sporu, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva a tým porušuje aj

jej právo na spravodlivý súdny proces. Taktiež poukázal aj na nález Ústavného súdu III ÚS 169/2010 v tomto smere.

12.2. Podľa žalobcu z vyššie uvedenou podstatou argumentáciou sa súd prvej inštancie vôbec nevysporiadal, svoje rozhodnutie postavil na nesprávnych záveroch a dokonca aj skutkových omyloch, vykonaným dôkazom priradil nesprávnu mieru dôkazov, pričom v dôsledku toho že odvolací súd sa s dôvodmi prvostupňového rozhodnutia plne stotožnil, vady prvoinštančného rozhodnutia predniesol a zintenzívnil v rámci napadnutého rozhodnutia, odvolacími námietkami žalobcu sa však odvolací súd v rozpore s § 387 ods. 3 CSP reálne nezaoberal. Celkom zjavne postupoval v priamom rozpore so Zákonníkom práce, keď si v rozpore s § 63 ods. 2 Zákonníka práce nesplnil ponukovú povinnosť voči žalobcovi, hoci inú vhodnú prácu mal a ponukovú povinnosť ako hmotnoprávna podmienka výpovede ho zaťažovala. Vyššie uvedené skutočnosti a vady, a vytknuté postupy odvolacieho súdu i napadnutého rozhodnutia preto podľa žalobcu predstavujú tak závažné procesné pochybenia v dôsledku ktorých je toto dovolanie nielen prípustné ale aj dôvodné.

12.3. K znovu utvoreniu pracovného miesta. Na námietky žalobcu v tomto smere odvolací súd reaguje iba v bode 28, pričom tento záver je nielenže neodôvodnený, ale je aj nesprávny. Pri počítaní dvojmesačnej lehoty vymedzenej v paragrafe 61 ods. 3 Zákonníka práce sa táto počíta až do reálneho skončenia pracovného pomeru dotknutého zamestnanca výpoveďou. Zákaz vyplývajúci z § 61 ods. 3 Zákonníka práce preto trvá nielen počas samotného plynutia výpovednej doby, ale ešte dva mesiace po jej uplynutí. Z napadnutého rozhodnutia nemožno zistiť ako bolo vlastne uvedené posúdené. Súdny úplne rezignoval na posúdenie tejto skutočnosti skrz § 61 ods. 3 Zákonníka práce a nasl., neskúmali ani to, či nejde o obchádzanie zákona. Navyše, ak žalobcovi mala výpovedná doba uplynúť až 31.07.2020 a žalovaný inzeruje ponuku práce na pracovné miesto advokátskeho koncipienta už dňa 27.07.2020, takéto správanie sa žalovaného preukazuje, že ním tvrdená organizačná zmena bola iba iluzórna. Avšak aj nad rámec uvedeného znova v intenciách § 61 ods. 3 Zákonníka práce poukázal na výpoveď svedkyne pani Z. zo dňa 26.05.2022. Uvedené preukazuje to, že zo strany žalovaného reálne došlo k porušeniu § 61 ods. 3 Zákonníka práce.

13. Vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 421 CSP uviedol, že žalobcovi nie je známa taká judikatúra dovolacieho súdu, v ktorej by sa tento výslovne vysporiadal s tvorbou voľného pracovného miesta u zamestnávateľa a v zmysle jeho legálnej definície obsiahnutej napríklad v § 40 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti použiteľnej aj pre účely Zákonníka práce. V tomto kontexte nie je indikované, čo možno považovať za skutočnosť preukazujúcu, že zamestnávateľ má možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, pretože u neho existuje novo vytvorené voľné (neobsadené) pracovné miesto, a ako a kedy zamestnávateľ vytvoril nové pracovné miesta, ktoré sú voľné, s cieľom prijať na ne zamestnanca.

13.1. V posudzovanej veci súdy nižších inštancií mali za to, že v čase ponuky zamestnania resp. jej inzercie a v nadväzujúcom čase, kedy zamestnávateľ skutočne realizoval výberové konania a osobné pohovory so záujemcami/ uchádzačmi o zamestnanie za účelom obsadenia nového pracovného miesta asistenta, zamestnávateľ - žalovaný nemal možnosť žalobcu - zamestnanca v zmysle § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce zamestnávať. Žalovanému tak nevznikla povinnosť ponúknuť žalobcovi prácu na ktorú v rozhodnom čase žalovaný preukázateľne chcel prijať iného zamestnanca, keď realizoval úkony smerujúce k obsadeniu takéhoto novovytvoreného pracovného miesta. Pričom nejasné je najmä to, kedy zamestnávateľ vytvára nové voľné pracovné miesto, ak uvedená skutočnosť je čo v najširšej miere neformálnou.

13.2. Zásadná otázka právneho významu, na ktorú je podľa žalobcu ako dovolateľa potrebné, aby dovolací súd odpovedal znie: 1/ v ktorom okamihu, alebo momente už možno (resp. je už nutné) určiť, že u zamestnávateľa existuje voľné novovytvorené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnanca, pre účely vymedzenia doby, od ktorej alebo v priebehu ktorej, je vo väzbe na takéto novovytvorené pracovné miesto zamestnávateľ zaťažený zákonnou ponukovou povinnosťou inej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a ratio legis pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom jeho zamestnancovi a dokedy táto povinnosť trvá, 2/ je v súvislosti so skončením pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom dostatočným pre vyvrátenie tvrdenia zamestnávateľa o tom, že v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce cit: „zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako

miesto výkonu práce to, že zamestnávateľ ponúka, napríklad formou inzerátu zamestnania u zamestnávateľa, ak aj v čase výpovede u zamestnávateľa prebiehajú procesy (napr. zber a spracovanie žiadosti o prijatie do zamestnania, osobné pohovory, výberové konanie a podobne), účelom ktorých je prijať fyzickú osobu ako zamestnanca na novovytvorené neobsadené pracovné miesto, alebo relevantným je až moment kedy dôjde k prijatiu fyzickej osoby na takéto novovytvorené pracovné miesto u zamestnávateľa, 3/ akú skutočnosť (právnú alebo skutkovú) možno označiť pre účely uplatnenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce za dostatočnú na preukázanie toho, že u zamestnávateľa existuje novovytvorené pracovné miesto a zamestnávateľ už zaťažuje povinnosť zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce a ratio legis?

13.3. Vzhľadom na uvedené žiadal, aby dovolací súd zrušil rozsudok Krajského súdu v Košiciach a vec vrátil tomuto súdu na ďalšie konanie, alebo aby rozhodnutie odvolacieho súdu zmenil, tak že skončenie pracovného pomeru so žalobcom ako zamestnancom výpoveďou zo strany žalovaného ako zamestnávateľa zo dňa 11.05.2020 určil za neplatné. Zároveň si uplatnil náhradu trov dovolacieho konania.

14. K dovolaniu podal písomné vyjadrenie žalovaný. Tento zotrval na svojich doterajších vyjadreniach a tvrdeniach, kde sú obsiahnuté všetky dôležité skutočnosti vo veci, žalovaný je prekvapený samotným konaním žalobcu, ktoré vyústilo až do podania predmetného dovolania, nakoľko to považuje v celom rozsahu za úplne zbytočné. Toto obsahuje prevažne citácie existujúcej judikatúry a teoretické názory v dostupnej literatúre. Poukázal na to, že pomedzi to žalobca cestou svojho právneho zástupcu účelovo manipuluje s výsledkami dokazovania a dotvára dodatočne svoje tvrdenia. Všetko nasvedčuje tomu, že cieľom takéhoto rozsiahleho textu a nezmyslov vo vyjadrení je zmiasť a odpútať pozornosť dovolacieho súdu od skutočnej podstaty sporu a skutočných výsledkov dokazovania. Dovolanie žalobcu nespĺňa zákonné podmienky prípustnosti. Vzhľadom na to žiadal, aby bolo dovolanie zamietnuté.

15. Žalobca reagoval na vyjadrenie žalovaného písomne. V plnom rozsahu zotrval na podanom dovolaní.

16. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie bolo podané včas (§ 424 CSP) a to oprávneným subjektom (§ 427 CSP) zastúpeným podľa § 429 ods. 1 CSP bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) skúmal či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti, pričom zistil, že dovolanie je potrebné zamietnuť.

17. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok. Mimoriadnej povahy dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti určitému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP

18. Žalobca smeruje dovolanie s poukazom na ustanovenie § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

19. Právne posúdenie vo vzťahu k § 420 písmena f) CSP.

19.1. Žalobca vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP namietal najmä nedostatočnosť zdôvodnenia rozsudku s poukazom na ust. § 387 ods. 3 CSP podľa ktorého odvolací súd sa v odôvodnení musí zaoberať aj podstatnými vyjadreniami strán prednesenými v konaní na súde prvej inštancie, ak sa s nimi nevysporiadal v odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie. Odvolací súd sa musí v odôvodnení vysporiadať s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní. Odvolací súd sa vôbec nevenoval skutočnému a preukázanému stavu veci, nedostatok dôvodov videl vo vzťahu k námietkam týkajúcim sa samotnej organizačnej zmeny, iba opísal závery súdu prvej inštancie bez toho, aby mal vôbec snahu reagovať na odvolacie námietky žalobcu. Nižšie súdy sa nezaoberali otázkou toho, kedy písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene reálne vzniklo v kontexte stavu, aký bol vo veci dňa 21.04.2020 v nadväznosti na preukázaný postup a konanie zamestnávateľa v čase bezprostredne nadväzujúcim na uvedené obdobie t. j. dňom 23.04.2020 z ktorého vyplýva, že

organizačná zmena a ani písomné rozhodnutie podľa § 63 ods. 1 písmena b/ Zákonníka práce u žalovaného neexistovalo. Podľa žalobcu išlo o predstieranú falošnú organizačnú zmenu. Taktiež v rámci tohto dovolacieho dôvodu poukazoval aj na nesprávne závery vo vzťahu k svedkyňi pani V.U., ktorou mala byť preukázaná existencia organizačnej zmeny u žalovaného. Podľa žalobcu jej výpoveď nepreukázala existenciu písomného rozhodnutia žalovaného o tendenčné zmeny podľa § 63 ods. 1 písmena b/ Zákonníka práce ku dňu 21.04.2020. Nedostatočne sa odvolací súd vysporiadal aj s tým, že žalovaný porušil aj ust. § 61 ods. 3 Zákonníka práce, v podstate jeho odôvodnenie je len v bode 28. rozsudku.

19.2. Podľa § 420 CSP § 420 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.

19.3. Podľa § 431 CSP dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.

19.4. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 420 CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (1Cdo/42/2017, 2Cdo/20/2017, 3Cdo/41/2017, 4Cdo/131/2017, 7Cdo/113/2017, 8Cdo/73/2017). Dovolací súd preto aj v danom prípade skúmal opodstatnenosť argumentácie žalobkyne, že v konaní došlo k ním tvrdenej vade zmätočnosti.

19.5. Citované ustanovenie § 420 písm. f/ CSP zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnému procesnoprávnemu rámcu, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavne zaručených procesných práv spojených s uplatnením súdnej ochrany práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie veci za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

19.6. Právo na spravodlivý súdny proces je jedným zo základných ľudských práv a do obsahu tohto práva patrí viacero samostatných subjektívnych práv a princípov. Podstatou tohto práva je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nezávislom a nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predpokladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (pozri napríklad rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03).

19.7. V zmysle judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva, ako aj ústavného súdu platí, že judikatúra síce nevyžaduje, aby na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia; ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - A, s. 12, § 29, Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - B, Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997, Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998). Ústavný súd

vyslovil, že súčasťou obsahu základného práva na spravodlivý proces je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu (napr. rozhodnutia Ústavného súdu sp. zn. IV. ÚS 115/03, III. ÚS 119/03-30).

19.8. V posudzovanom prípade je dostatočne zrejmé čoho a z akých dôvodov sa strany domáhali, čo navrhovali, z ktorých skutočností a dôkazov súdy vychádzali, akými úvahami sa riadil prvoinštančný súd, ako aj posudzoval odvolací súd, aké závery zaujal k jeho právnomu posúdeniu. V odôvodnení rozhodnutí súdy citovali ustanovenia, ktoré aplikovali, a z ktorých vyvodili svoje právne závery; vysvetlil tiež dôvody, so zreteľom na ktoré považovali za správne žalobu - návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou zo strany žalovaného zo dňa 11.05.2020 zamietnuť (provinštančný súd), resp. toto rozhodnutie v tejto časti potvrdiť (odvolací súd). Jeho myšlienkový postup je v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen s poukazom na všetky rozhodujúce skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Odvolací súd rovnako ako súd prvej inštancie dospel k záveru, že boli splnené predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a že vykonaným dokazovaním bola preukázaná existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca, ako aj príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Podrobne sa vysporiadal aj so všetkými námietkami neplatnosti výpovede. Treba mať na pamäti, že konanie pred súdom prvej inštancie a pred odvolacím súdom tvorí jeden celok a určujúca spätosť rozsudku odvolacieho súdu spolu s potvrdzovaným rozsudkom vytvára ich organickú (kompletizujúcu) jednotu. Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, v takomto prípade postačí, ak odvolací súd v rozsudku iba poukáže na relevantné skutkové zistenia a právne posúdenie veci; rozhodnutie odvolacieho súdu tak v sebe zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie a musí byť preto posudzované v kontexte s dôvodmi uvedenými v napadnutom rozsudku súdu prvej inštancie, s ktorým, ako už bolo uvedené, vytvára organickú jednotu.

19.9. Z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu, ako aj rozsudku súdu prvej inštancie nevyplýva jednostrannosť, ani taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich účelu, podstaty a zmyslu. V tomto smere poukazuje dovolací súd na bod 21. rozsudku odvolacieho súdu, z ktorého vyplýva: „podrobné, presvedčivé a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody rozsudku, s ktorými sa odvolací súd stotožnil a na tieto odkázal podľa § 387 ods. 2 CSP. Ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie vo veci. Odvolacie námietky žalobcu i žalovaného predstavujú v podstate argumentáciu prednesenú už počas prvostupňového konania, nemajú vplyv na vecnú správnosť rozsudku a nie sú spôsobilé privodiť zmenu napadnutého rozsudku. Na zvýraznenie správnosti rozhodnutia dodal: (ďalej pozri body 22 až 28 odôvodnenia).

20. Samotná skutočnosť, že dovolateľ so skutkovými a právnymi závermi vyjadrenými v odôvodnení rozhodnutí súdov oboch inštancií nesúhlasí a nestotožňuje sa s nimi, nemôže sama osebe viesť k založeniu prípustnosti dovolania podľa § 420 písmena f/ CSP, pretože do práva na spravodlivý proces nepatrí právo na to, aby bol účastník konania pred všeobecným súdom úspešný, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami, respektíve s jeho právnymi názormi (I. ÚS 50/04), ani právo, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (IV. ÚS 252/04).

20.1. Najvyšší súd predovšetkým pripomína, že právo na určitú kvalitu súdneho konania, ktorej súčasťou je aj právo strany sporu na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia, je jedným z aspektov práva na spravodlivý proces. Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva totiž aj povinnosť súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán, avšak s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (I. ÚS 46/05). Povinnosťou súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať tak skutkovej, ako i právnej stránky rozhodnutia (III. ÚS 107/07). Odôvodnenie súdneho rozhodnutia v opravnom konaní nemusí odpovedať na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní, zostali sporné alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia, ktoré sa preskúmava v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05). Treba zdôrazniť, že len výnimočne, keď písomné vyhotovenie rozhodnutia neobsahuje žiadne

dôvody alebo neobsahuje zásadné vysvetlenie dôvodov podstatných pre rozhodnutie súdu, môže ísť o skutočnosť, ktorá zakladá prípustnosť a súčasne aj dôvodnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP. Najvyšší súd po preskúmaní veci nezistil, že by v danej veci išlo o takýto extrémny prípad vybočenia z medzí ustanovenia § 393 ods. 2 CSP, ktorým by došlo k porušeniu práva žalobkyne na spravodlivý proces.

20.2. Ďalej dovolací súd ešte v tomto smere uvádza, že podrobne sa odvolací súd venoval všetkým námietkam žalobcu uvedenými v odvolaní aj vo vzťahu k organizačnej zmene, ktorá mala byť podľa žalobcu vykonaná účelovo, resp. aj k námietke čo sa týka dohody o skončení pracovného pomeru, vo vzťahu k týmto námietkam zaujal stanovisko ako súd prvej inštancie tak aj odvolací (súd prvej inštancie v bode 30. až 35 vo vzťahu k organizačnej zmene, v bode 36. až 48 vo vzťahu k ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, odvolací súd v bode 25. vo vzťahu k odvolacej námietke, že žalovaný vydal rozhodnutie o organizačnej zmene účelovo, potom čo sa snažil žalovaný s ním skončiť pracovný pomer dohodou, kde neuviedol dôvod dohody o skončení pracovného pomeru a v ďalšom v bodoch 26 až 28.) Preto nemožno vyčítať v tomto smere nedostatok dôvodov vo vzťahu k týmto námietkam s poukazom na § 387 ods. 3 CSP. Žalobca namietol v rámci tohto dovolacieho dôvodu aj to, že v konaní nebola rešpektovaná zásada, resp. princíp rovnosti strán (článok 46 ods. 1 a článok 47 ods. 3 Ústavy slovenskej republiky) a že napadnuté rozhodnutie odporuje princípom ochrany zamestnanca ako slabšej strany. Žalobca mal však rovnako možnosť vyjadriť sa k veci, k vykonanému dokazovaniu, k priebehu konania ako aj k vyjadreniam protistrany. Vzhľadom na námietky žalobcu smerujúce najmä k údajnému nevyváženému spôsobu dokazovania dovolací súd pripomína, že dokazovanie je časť civilného konania v rámci ktorej si súd vytvára poznatky, potrebné na rozhodnutie vo veci. Právomoc konať o veci, ktorej sa návrh týka, v sebe obsahuje aj právomoc posúdiť to, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie. Súd nie je civilnom sporovom konaní viazaný návrhmi procesných strán (ani slabšej procesnej strane) na vykonanie dokazovania a nie je povinný vykonať všetky nimi navrhované dôkazy. Posúdenie návrhu na vykonanie dokazovania a rozhodnutie, ktoré z navrhnutých dôkazov budú v rámci dokazovania vykonané, je aj v konaní so slabšou stranou vecou súdu, a nie strán sporu. Pokiaľ súd v priebehu civilného konania (prípadne) nevykoná všetky navrhované dôkazy, alebo vykoná iné dôkazy na zistenie rozhodujúcich skutočností, nemožno to považovať ani v konaní so slabšou stranou - za procesnú vadu konania znemožňujúcu realizáciu procesných oprávnení účastníka konania (pozri R 125/1999). Aj nesprávne vyhodnotenie dôkazov aj keby k nemu došlo v konaní so slabšou stranou nemožno považovať za vadu zmatečnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP. V rozhodovacej praxi dovolacieho súdu sa ustálil názor, podľa ktorého dôvodom zakladajúcim prípustnosť dovolania v zmysle tohto ustanovenia nie je nedostatočné zistenie skutkového stavu veci, nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov alebo nesprávne vyhotovenie niektorého dôkazu.

20.3. Dovolací súd uzatvára, že námietky dovolateľa smerujúce k vykonanému dokazovaniu a záverom súdov nižšej inštancie, z neho vyplývajúcim, neboli dôvodné. Pokiaľ dovolateľ súdom vytýka nedostatky v procese obstarávania skutkových podkladov pre rozhodnutia, tiež nesprávnosť hodnotenia výsledkov dokazovania, vec prejednávajúci senát dovolacieho súdu pripomína, že nedostatočne zistený skutkový stav veci, nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov, alebo nesprávne vyhodnotenie toho dôkazom nie je v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu považované za vadu konania v zmysle § 420 písmena f) CSP (4Cdo/229/2020, 6Cdo/69/2020, 9Cdo/209/2020, a 7Cdo/187/2021).

20.4. Postup súdu prvej inštancie a probovaný odvolacím súdom je plne v súlade so zásadou voľného hodnotenia dôkazov a nevykazuje znaky žiadnej procesnej nesprávnosti. Dôkazy a tvrdenie strán sporu hodnotí súd podľa svojej úvahy, pričom žiaden dôkaz nemá predpísanú zákonnú silu (článok 15 základných princípov CSP). Skutočnosť, že súdy nevzali pri svojom rozhodovaní do úvahy skutkové okolnosti, ktoré podľa dovolateľa vyplývali z vykonaného dokazovania a nestotožnili sa s jeho tvrdeniami a videním skutkového stavu, nemá za následok upretie či odňatie procesných práv strany sporu, pretože do práva na spravodlivý proces nepatrí právo na to, aby účastník konania pred všeobecným súdom bol úspešný, teda aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ním predkladaným výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov a rozhodol v súlade s jeho vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ním navrhovaných dôkazov súdom, prípadne dožadovať sa ním navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov.

20.5. Pokiaľ ide o námietky dovolateľa, ako súdy hodnotili vykonané dôkazy, táto otázka je už vecou

procesu hodnotenia dôkazov súdom ovládaného zásadou voľného hodnotenia dôkazov, pričom dovolací súd jej porušenie nezistil a má za to, že prijaté skutkové závery súdov nižšej inštancie nevykazujú žiadne známky nedostatočnosti, svojvoľnosti, nelogických úsudkov, zrejmeho omylu, či prílišného formalizmu. Úlohou súdov nižších inštancií bolo posúdiť a vyhodnotiť všetky preukázané skutkové okolnosti týkajúce sa danej výpovede z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, rozhodujúcim bolo posúdiť postup žalovaného ako zamestnávateľa pri prijatí organizačnej zmeny a to, či existovala príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu. Súd prvej inštancie vykonal podrobné a rozsiahle dokazovanie, zohľadnil pritom všetky jednotlivé dôkazy, výsledky procesu dokazovania náležite vyhodnotil a dospel k záveru, že neplatnosť výpovede nebola preukázaná. Závery súdu o preukázaní dôvodu výpovede z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce považuje dovolací súd za jednoznačné, logické a vyplývajúce z vykonaného dokazovania. Súd oboch inštancií sa podrobne zaoberali všetkými relevantnými námietkami vznesenými žalobcom, ktorý sa snažil preukázať, že v skutočnosti nebol daný dôvod jeho výpovede z dôvodu nadbytočnosti. Súd náležite vyhodnotil, či prijatá organizačná zmena bola alebo nebola účelová, či sa žalobca skutočne stal pre zamestnávateľa nadbytočným, či existovala príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu. Rovnako postačujúco sa venoval odvolací súd aj odvolacej námietke porušenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce a to v bode 28., keď konštatoval, že v lehote podľa § 61 ods. 3 neutvoľil znovu zrušené pracovné miesto.

20.6. Z obsahu dovolania je zrejmé, že žalobca sa svojou argumentáciou existencii vady zmätočnosti snaží spochybniť právne posúdenie sporu odvolacím súdom (námietka nesprávneho posúdenia platnosti výpovede), ktorá by však aj v prípade jej opodstatnenosti mala za následok nanajvýš vecnú nesprávnosť napadnutého rozsudku, nezakladala by ale prípustnosť dovolania v zmysle § 420 písmena f/ CSP (viď konštantnú judikatúru Najvyššieho súdu R 24/2017, 9Cdo/248/2021). Vzhľadom na uvedené dovolací súd uzatvára, že vadu konania v zmysle § 420 písm. f) CSP nezistil.

21. Žalobca prípustnosť dovolania vyvodzoval aj z ust. § 421 CSP, pričom mal za to že je daný dovolací dôvod aj podľa § 421 ods. 1 pís. b) CSP.

21.1. Relevanciu podľa § 421 ods. 1 CSP má právna otázka (nie skutková) otázka, na ktorej spočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu. Musí ísť pritom o takú právnu otázku, ktorá bola podľa názoru dovolateľa odvolacím súdom vyriešená nesprávne (porovnaj § 432 ods. 1 CSP) a pri ktorej - s prihliadnutím na individuálne okolnosti veci (prípady) - zároveň platí, že ak by bola vyriešená správne, súdy by nevyhnutne rozhodli inak, pre dovolateľa priaznivejším spôsobom.

21.2. Právnym posúdením veci je aplikácia práva na zistený skutkový stav. Je to činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej normy, ktorá vedie súd k záveru o právach a povinnostiach účastníkov právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky (questio iuris). Ich riešeniu predchádza riešenie skutkových otázok (questio facti), teda zistenie skutkového stavu. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

21.3. Žalobca v dovolaní uviedol, že mu nie je známa taká judikatúra dovolacieho súdu, v ktorej by sa dovolací súd výslovne vysporiadal s tvorbou voľného pracovného miesta u zamestnávateľa v zmysle jeho legálnej definície obsiahnutej napr. v § 40 Zákona číslo 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, použiteľnej aj pre účely Zákonníka práce (poznámka dovolacieho súdu, že v tomto kontexte žalobca takto ani v odvolaní nenamietal posudzovanie voľného pracovného miesta podľa § 40 zákona č.5/2004 Z. z., takže odvolací súd ani uvedenú námietku v tomto kontexte nemohol právne posudzovať) najmä ak platí, že voľné pracovné miesto je novovytvorené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnanca a to vo väzbe na ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Uviedol, že nie je judikované, čo možno považovať za skutočnosť preukazujúcu, že zamestnávateľ má možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, pretože u neho existuje novovytvorené voľné (neobsadené) pracovné miesto, a ako a kedy zamestnávateľ vytvoril nové pracovné miesta, ktoré sú voľné s cieľom prijať na ne zamestnanca.

21.4. Žalobca tvrdí, že v posudzovanej veci súdy nižších inštancií mali za to, že v čase ponuky zamestnania, resp. jej inzercie a v nadväzujúcom čase, kedy zamestnávateľ skutočne realizoval výberové konania a osobné pohovory so záujemcami o zamestnanie za účelom obsadenia nového pracovného miesta "asistenta", zamestnávateľ - žalovaný nemal možnosť žalobcu - zamestnanca zmysle § 63 ods. 2

písm. a) Zákonníka práce zamestnávať. Žalovanému tak nevznikla povinnosť ponúknuť žalobcovi prácu, na ktorú v rozhodnom čase žalovaný preukázateľne chcel prijať iného zamestnanca, keď realizoval úkony smerujúce k obsadeniu takéhoto typu novovytvoreného pracovného miesta. Nejasné je najmä to, kedy zamestnávateľ vytvára nové voľné pracovné miesto, ak uvedená skutočnosť je v čo najširšej miere neformálnou.

21.5. Zásadná otázka právneho významu, na ktorú je podľa žalobcu ako dovolateľa potrebné, aby dovolací súd odpovedal znie: 1/ v ktorom okamihu, alebo momente už možno (resp. je už nutné) určiť, že u zamestnávateľa existuje voľné novovytvorené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnanca, pre účely vymedzenia doby, od ktorej alebo v priebehu ktorej, je vo väzbe na takéto novovytvorené pracovné miesto zamestnávateľ zaťažený zákonnou ponukovou povinnosťou inej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a ratio legis pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom jeho zamestnancovi a dokedy táto povinnosť trvá, 2/ je v súvislosti so skončením pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom dostatočným pre vyvrátenie tvrdenia zamestnávateľa o tom, že v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce cit.: „zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce to, že zamestnávateľ ponúka, napríklad formou inzerátu zamestnania u zamestnávateľa, ak aj v čase výpovede u zamestnávateľa prebiehajú procesy (napr. zber a spracovanie žiadosti o prijatie do zamestnania, osobné pohovory, výberové konanie a podobne), účelom ktorých je prijať fyzickú osobu ako zamestnanca na novovytvorené neobsadené pracovné miesto, alebo relevantným je až moment kedy dôjde k prijatiu fyzickej osoby na takéto novovytvorené pracovné miesto u zamestnávateľa, 3/ akú skutočnosť (právnú alebo skutkovú) možno označiť pre účely uplatnenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce za dostatočnú na preukázanie toho, že u zamestnávateľa existuje novovytvorené pracovné miesto a zamestnávateľa už zaťažuje povinnosť zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce a ratio legis ?

22. Podľa § 63 ods. 1, 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

b) 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 a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,

c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,

3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh,

pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, 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.

23. Súd v predmetnej veci posúdili, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobcovi zo strany žalovaného podľa § 63 ods. 1 pís. b), ods. 2 Zákonníka práce mala všetky náležitosti z hľadiska formálnych aj hmotnoprávných náležitostí a preto bola platná.

23.1. Právne posudzovanie veci zo strany súdov nižších inšancií súviselo (okrem aj aplikácie § 63 ods. 1 pís. b) Zákonníka práce) s aplikáciou ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, t. j. realizáciou ponukovej povinnosti zamestnávateľa pri výpovedi danej zamestnávateľom danej podľa § 61 ods. 1 pís. b) Zákonníka práce (ktoré právne posúdenie vo svojej podstate žalobca aj namieta, pozri bod II. dovolania) a s týmto súvisia aj položené otázky zo strany žalobcu, nie však všetky tak ako ich položil, vzhľadom k tomu že ide o prelínanie skutkových a právnych východísk posudzovania, ktoré nie je možné posudzovať a hodnotiť izolovane.

23.2. Uvedenú právnu otázku (otázku posúdenia ponukovej povinnosti) nie je možné charakterizovať ako novú, s ktorou sa dovolací súd doposiaľ nezaoberal, nakoľko s touto sa stretol vo viacerých svojich rozhodnutiach, na ktoré poukáže dovolací súd nižšie, súvisí s posudzovaním práve časového momentu ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce tzv. ponukou voľného pracovného miesta zamestnancovi, ktorý sa stal nadbytočným podľa 63 ods. 1 pís. b) Zákonníka práce.

23.3. Z obsahu spisu dovolací súd zistil, že odvolací súd sa s ponukovou povinnosťou žalovaného vo vzťahu k žalobcovi v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce vysporiadal v bode 27 odôvodnenia rozsudku (v spojení s bodom 36 až 43 odôvodnenia rozsudku súdu prvej inšancie) podľa ktorého „súd prvej inšancie sa úplne správne vysporiadal aj s ponukovou povinnosťou žalovaného voči žalobcovi, ktorá žalovanému vyplýva z ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ nemá v mieste výkonu práce pre zamestnanca žiadnu alebo žiadnu vhodnú prácu, ponukovú povinnosť splniť nemôže. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede. V posudzovanom prípade žalovaný v čase dania výpovede žalobcovi nedisponoval voľným pracovným miestom, ktoré by mu mohol ponúknuť a vzhľadom na skutkovú situáciu nemusel vedieť, že od 16.06.2020 bude mať dve asistentky, s jednou následne aj tak bol pracovný pomer ukončený v skúšobnej dobe.

23.4. Ponuka vhodnej práce je hmotnoprávnou podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa. Jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede. Ponuka vhodnej práce ako právne relevantnej hmotnoprávnej podmienky výpovede zo strany zamestnávateľa sa nevyžaduje pri výpovedi zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 ZP pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, ani podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 (neuspokojivé plnenie pracovných úloh) ani pri výpovedi zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. e) pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, alebo z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer. Možno povedať, že hmotnoprávna podmienka výpovede zamestnávateľa spočívajúca v ponuke inej vhodnej práce sa vzťahuje zo zákona len na organizačné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b), ako aj na výpoveď zamestnávateľa zo zdravotných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. c) a na výpoveď zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, 2 a 3.

23.5. Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Na druhej strane mala by to byť práca v mieste, ktoré bolo zmluvnými stranami dohodnuté ako miesto výkonu práce. Môže ňou byť aj práca na kratší pracovný čas, aj keď zamestnanec doteraz pracoval na ustanovený týždenný pracovný čas. Podľa existujúceho právneho stavu sa zamestnávateľ musí zaoberať tým, že na výkon ponúknutej práce by sa mal zamestnanec podrobiť predchádzajúcej príprave. V mieste doterajšieho výkonu práce to môže byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady. Jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede. Ponuku iného vhodného zamestnania je povinný urobiť aj nástupca zamestnávateľa.

23.6. Pretože ide o hmotnoprávnu podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa, jej nesplnenie

spôsobuje neplatnosť výpovede. Aj keď Zákonník práce neustanovuje pre ponuku vhodného zamestnania písomnú formu, z hľadiska právnej istoty oboch účastníkov pracovného pomeru, ako aj preukázania splnenia 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 by zamestnancovi ponúkol vhodné zamestnanie až po uplatnení výpovede, výpoveď by bola neplatná.

23.7. 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, ktoré by mohol zamestnancovi ponúknuť. Na platnosť výpovede zo strany zamestnávateľa sa vyžaduje nielen ponuka iného vhodného zamestnania, ale aj preukázanie, že zamestnanec ponuku odmietol, čo je dôležité najmä v prípade súdneho sporu.

23.8. Keďže ponuková povinnosť je Zákonníkom práce aj súdnou praxou koncipovaná a vykladaná široko, zamestnávateľia majú problém s jej aplikáciou (prípadne túto povinnosť opomenú). Jej nedodržanie je pomerne časté a je aj dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Ak má zamestnávateľ voľnú pozíciu a zamestnanec ponuku prijme, dochádza k zmene pracovných podmienok a zmluvné strany by mali pristúpiť k uzatvoreniu dohody podľa § 54 ZP. Ak zamestnanec ponuku odmietne, túto skutočnosť sa odporúča uviesť vo výpovedi. Takisto sa odporúča uviesť vo výpovedi aj skutočnosť, že zamestnávateľ nedisponuje voľnou pozíciou v zmysle § 63 ods. 2 ZP.

23.9. Okrem uvedenia faktov týkajúcich sa realizácie ponuky inej vhodnej práce v samotnej výpovedi (čo možno vnímať ako odporúčanie, nie ako zákonnú povinnosť) Zákonník práce nerieši ani to, akou formou má dôjsť k ponuke inej vhodnej práce. Aby zamestnávateľ vedel preukázať, že skutočne k nej došlo, ponuka a aj jej prijatie (prípadne aj neprijatie) by malo byť v písomnej forme a vlastnoručne podpísané zamestnancom. Ak zamestnanec odmieta komunikovať so zamestnávateľom, možno v rámci stretnutia so zamestnancom vyhotoviť zápisnicu za účasti dvoch svedkov, ktorí svojimi podpismi potvrdia pravdivosť údajov v zápisnici. Ako ďalšiu alternatívu možno využiť zaslanie ponuky v písomnej forme poštovým podnikom zamestnancovi (ako doporučenú zásielku s doručenkou do vlastných rúk). Pri tejto forme je problematické, ak zamestnanec nebude reagovať na zaslanú ponuku. Ak zamestnávateľ stanoví lehotu na prijatie pre zamestnanca (táto by mala byť primeraná) a zamestnanec nebude reagovať, tento postoj zamestnanca by mal byť vyhodnotený ako neprijatie ponuky.

24. Ako už bolo vyššie uvedené ponuková povinnosť je hmotnoprávnou podmienkou výpovede a súdy skúmajú jej splnenie. Zamestnávateľia často nevedia, akú prácu je potrebné ponúknuť, či prácu, ktorá je na rovnakej, resp. podobnej úrovni, akú zamestnanec doteraz vykonával (pozície, ktoré sú porovnateľné svojimi pracovnými podmienkami, alebo majú ponúknuť akúkoľvek prácu, ktorá je k dispozícii a ktorú je zamestnanec spôsobilý aj reálne vykonávať (zdravotne, odborne spôsobilý a pod.), hoci ide o pozíciu, ktorá je hierarchicky postavená nižšie a nie sú s ňou spojené také výhodné pracovné podmienky (najmä mzdové), aké mal dotknutý zamestnanec doteraz.

24.1. Ponukovú povinnosť posudzuje súdna prax (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4Cdo/306/2008) ako „povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o preradení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno, aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Ide o prácu na mieste, ktoré bolo v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu práce. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať.“

24.2. Môže ísť o akúkoľvek voľnú pracovnú pozíciu v mieste, ktoré bolo v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu práce a ktorú je zamestnanec spôsobilý (zdravotne, kvalifikačne) vykonávať a zamestnávateľ nie je povinný ponúkať pracovné podmienky, na ktoré bol zamestnanec doteraz zvyknutý a spájali sa s jeho doterajšou pozíciou, ale ponuka také, ktoré vyplývajú z ponúkanej pozície. Ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas, v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce (treba vziať do úvahy to, ako široko bolo dohodnuté

miesto výkonu práce - či ako konkrétna adresa, obec či určité územie, napr. kraj), alebo zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú, preňho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu, vtedy ponukovú povinnosť splniť nemusí. Zamestnávateľ nie je povinný ani vytvárať nové pracovné miesto, ktoré by mal následne ponúknuť zamestnancovi.

Aby povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť predchádzajúcu prípravu nebola príliš zväzujúca, judikatúra vychádza zo zásady primeranosti a za predchádzajúcu prípravu nepovažuje prípravu, ktorá by bola neúmerne časovo náročná alebo nákladná (por. R 51/1997. In Zákonník práce s judikatúrou. Bratislava: Iura Edition, 2009, s. 246).

24.3. Čo sa týka ponukovej povinnosti, uvedený záver potvrdzuje aj súdna prax (Rozhodnutie Najvyššieho súdu 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, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu preňho 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.“

24.4. Ponúkaná vhodná práca môže byť teda akákoľvek práca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii. Nemusí zodpovedať doteraz vykonávanému druhu práce, môže to byť akákoľvek práca, ktorá je pre zamestnanca vhodná (Zo súdnej praxe, 2001, č. 6, s. 127) na mieste, ktoré bolo v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu práce. Musí ísť o prácu, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady, t. j. práca musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca. Zamestnávateľ by mal prihliadnuť aj na to, aby iná práca bola vhodná pre zamestnanca aj vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu, nie je však potrebné, aby zodpovedala v plnom rozsahu kvalifikácii zamestnanca. Ak to vyžaduje ponúkaná pracovná pozícia, zamestnanec musí spĺňať aj iné, právnymi predpismi požadované predpoklady, prípadne požiadavky zamestnávateľa. Ponúkaná iná vhodná práca by nemala byť taká, ktorá je voľná u zamestnávateľa len dočasne, napr. počas prekážky v práci na strane zamestnanca (R 28/1995. In Zákonník práce s judikatúrou. Bratislava: Iura Edition, 2009, s. 246), prípadne len počas prípadného plynutia výpovednej doby.

24.5. „Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t. j., či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede“ (Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4MCdo/5/2010).

24.6. Podľa R 94/1968 splnenie povinnosti vyplývajúcej pre zamestnávateľa z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, je hmotnoprávnou podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa, ktorej splnenie musí preukazovať zamestnávateľ. Ďalej podľa R 54/1998 platí, že splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 46 ods. 2 (teraz podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce) ako predpokladu na podanie platnej výpovede súd skúma podľa stavu v dobe výpovede.

24.7. Z rozhodnutia NS SR sp.zn. 1Cdo/54/03 (61/2003) vyplýva: „splnenie povinnosti zamestnávateľa spočívajúcej v zabezpečení nového vhodného zamestnania zamestnancovi, s ktorým rozviazal pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien podľa § 46 ods. 1 písm. c) (teraz § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce), treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede.“

24.8. Z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/72/2010 vyplýva: nemožnosť zamestnávateľa, ďalej zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, ide teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zmysel tejto hmotnoprávnej podmienky spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok a že až po splnení stanovených podmienok umožňuje jednostranné skončenie pracovného pomeru výpoveďou.

24.9. Z rozhodnutia sp. zn. 3Cdo/168/2017 zo dňa 08.02.2018 vyplýva: Zákonník práce neupravuje v akom časovom predstihu pred daním výpovede v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce má zamestnávateľ splniť svoju ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Z účelu právnej

úpravy, z podstaty a zmyslu tejto povinnosti, ako aj z doterajšej judikatúry Najvyššieho súdu predsa len možno vyvodiť, že zamestnávateľova ponuka musí byť aktuálna a zodpovedajúca stavu, ktorý existuje v čase doručenia výpovede. Najmä vtedy, ak od vzniku zámeru zamestnávateľa rozviazať so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, do realizácie tohto zámeru uplynul dlhší čas, pretože za tento čas môžu nastať zmeny, ktoré sú významné z hľadiska rozviazania pracovného pomeru v zmysle uvedeného ustanovenia (na strane zamestnávateľa môže ísť napríklad o zmenu jeho postoja k organizačnej zmene, môžu sa u neho uvoľniť alebo vytvoriť nové pracovné pozície a podobne.).

25. Dovolací súd sa otázkou naplnenia dôvodu výpovede danej zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti už zaoberal vo viacerých skorších rozhodnutiach, ako bolo vyššie uvedené aj v súvislosti s ponukovou povinnosťou v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, pričom nižšie uvádza aj novšie svoje rozhodnutia:

25.1. Dovolací súd v rozhodnutí sp. zn. 7Cdo/355/2021 potvrdil vecnú správnosť právnych záverov súdov nižších inštancií, podľa ktorých 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 zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným, z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. V prejednávanej veci predmetným rozhodnutím štatutárneho zástupcu žalovaného zo dňa 30.10.2015 bolo rozhodnuté o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, znížiť mzdové náklady a týmto rozhodnutím, bol znížený stav o zamestnanca, s pracovnou činnosťou samostatné vykonávanie odbornej knihovníckej agendy v knižnici. Zrušenie pracovného miesta z dôvodu úspory nákladov na mzdové prostriedky neznamena, že zamestnávateľ nepotrebuje konkrétne práce, ale znamená to, že zamestnávateľ rovnaké množstvo objemu práce, bude vykonávať zníženým počtom zamestnancov a je plne v dispozícii uváženia zamestnávateľa, aké organizačné zmeny na zefektívnenie práce z pohľadu úspory mzdových nákladov a potreby objemu a kvalifikačného zloženia zamestnancov prijme. V súdnej veci bolo preukázané, že aj keď práce súvisiace s knižnicou zostali zachované, žalovaný po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene na výkon týchto prác neprijal do pracovného pomeru nového zamestnanca, ale výkon týchto prác včlenil a prideliť inému existujúcemu. Pre posudzovanie prijatia organizačnej zmeny (t. j. či k organizačnej zmene skutočne došlo) zákonodarcu stanovil skúmanie podmienok, akými sú napr. zmena úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo zníženie stavu zamestnancov, s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a pod. (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce). Žalovaný po prijatí organizačnej zmeny (zrušenie pracovnej pozície žalobkyne) dokáže pracovné činnosti, ktoré pôvodne vykonávala pre neho žalobkyňa (knižničné práce), zabezpečovať prostredníctvom svojich zamestnancov na úseku dokumentárneho oddelenia, respektíve existenciu nadbytočnosti žalobkyne potvrdzuje skutočnosť, že rovnaké práce, aké vykonávala žalobkyňa, po zrušení jej pracovnej pozície si žalovaný dokáže zaobstarat' s doterajším počtom zamestnancov (inými slovami pracovné činnosti žalobkyne boli prerozdelené medzi zvyšných zamestnancov, čím sa jej pozícia stala nadbytočnou).

25.2. Dovolací súd v rozhodnutí sp. zn. 8Cdo/71/2020 skonštatoval, že rozhodnutie o organizačných zmenách je internou záležitosťou zamestnávateľa, pričom Zákonník práce neustanovuje formu takéhoto rozhodnutia. O organizačnú zmenu preto pôjde vždy, ak na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa dochádza k zmene faktického stavu zamestnancov, pričom v dôsledku takéhoto rozhodnutia vzniká nadbytočnosť zamestnanca.

25.3. Dovolací súd poukazuje na ďalšie rozhodnutie sp. zn. 3Cdo/54/2018, podľa ktorého príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca nie je daná v prípade, keď zamestnávateľ rozhodne, že v budúcnosti je pre neho práca toho istého druhu naďalej potrebná, avšak

nie v doteraz dohodnutom kratšom pracovnom čase, ale v ustanovenom (dlhšom) týždennom pracovnom čase. Zamestnanec sa v dôsledku takejto organizačnej zmeny nestáva nadbytočným v zmysle [§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce], lebo ním doposiaľ vykonávaná práca určitého druhu (náplne) sa nestala pre zamestnávateľa nepotrebnou. Ak je však organizačná zmena spočívajúca v predĺžení pracovného času spojená aj so zmenou pracovnej náplne zamestnanca, uvedená organizačná zmena môže v závislosti od konkrétnych okolností prípadu predstavovať organizačnú zmenu, ktorá oprávňuje zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

26. Vec predjednávajúci senát sa s vyššie uvedenými právnymi závermi aplikovateľnými aj na tento spor stotožňuje a zároveň konštatuje, že súdy nižších inšancií pri právnom posúdení otázky platnosti výpovede z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce rešpektovali vyššie citovanú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu. Svoje právne závery vecne správne opreli o preukázanú skutočnosť, že žalobcovi bola daná výpoveď v súvislosti s organizačnou zmenou zo dňa 21.04.2020, ktorou sa stal pre žalovaného nadbytočným, s tým, že žalovaný nemal ďalej možnosť ho zamestnávať a to ani na kratší čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

26.1. Súdy nižších inšancií pri posudzovaní otázky platnosti výpovede zohľadnili všetky relevantné skutkové okolnosti, podrobne sa zaoberali otázkou, či zo strany zamestnávateľa došlo k platnému prijatiu organizačnej zmeny a či práve v jej dôsledku sa stal žalobca nadbytočným, pričom nebolo preukázané, že by zamestnávateľ postupoval účelovo, resp. zastierajúc iný úmysel či motív, a teda neboli preukázané žiadne také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali záver, že zamestnávateľ postupoval v rozpore so Zákonníkom práce. Dovolací súd konštatuje, že v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj v sporoch vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, je vždy nevyhnutné hľadať a nachádzať rovnováhu medzi oprávnenými záujmami zamestnávateľa a právami zamestnanca, ktorému právo priznáva pomerne širokú ochranu. Z argumentácie žalobcu ako dotknutého zamestnanca vyplýva, ako keby zamestnávateľ nebol oprávnený prijať takú organizačnú zmenu, v dôsledku ktorej by sa stal nadbytočným a skončiť s ním pracovný pomer výpoveďou. Rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov je legitímnym výkonom práva zamestnávateľa a pokiaľ dodrží všetky zákonné podmienky, je dôvodné poskytnúť mu právnu ochranu vo forme uznania platnosti výpovede danej zamestnancovi.

26.2. Dovolací súd konštatuje, že v súdnej veci sa súd prvej inšancie ako aj odvolací súd dôsledne riadil vyššie uvedenou judikatúrou. Spornú výpoveď posudzovali z hľadísk ustálenou súdnou praxou aprobovanou.

26.3. Súdy v predmetnej veci ustálili, že pre žalobcu tak ako bolo vyššie uvedené, žalovaný nemá, resp. nemal voľné pracovné miesto v súvislosti s ponukovou povinnosťou v zmysle 63 ods. 2 Zákonníka práce ku dňu výpovede (11.05.2020). Ustálili tak na základe vykonaného dokazovania a ustáleného skutkového stavu uvedeného vyššie a v súlade s judikatúrou na ktorú odkazuje aj najvyšší súd v tejto veci. V bode 38 až 43 rozsudku súdu prvej inšancie bolo skutkovo ustálené, že ku dňu dania výpovede mal žalovaný pracovné miesto asistentky obsadené na základe pracovnej zmluvy B. V.S., pričom k skončeniu jej pracovného pomeru došlo až ku dňu 31.08.2020, preto k tomuto miestu ani podľa dovolacieho súdu nemal žalovaný ponukovú povinnosť. Za irelevantné považuje aj to, že k dohode o skončení pracovného pomeru s uvedenou zamestnankyňou došlo dňa 22.05.2020, t. j. počas výpovednej doby žalobcu, ale až po daní výpovede 11.05.2020. Taktiež bolo preukázané, že odo dňa 16.06. 2020 t. j. počas výpovednej doby žalobcu nastúpila k žalovanému na pozíciu asistentky - klientska podpora C. Z.. Súdy uverili tvrdeniu žalovaného, že pracovný pomer s C. Z. bol uzatvorený z dôvodu ukončenia pracovného pomeru B. V.Z.U. (dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 22.05.2020 s ukončením pracovného pomeru ku dňu 31.08.2020) z dôvodu jej zaučenia, pričom v tom nevideli obchádzanie zákona ani rozpor s dobrými mravmi. Dovolací súd poukazuje pritom na skutočnosť, že ak zamestnávateľ neskôr prijme do pracovného pomeru iného zamestnanca na pracovné miesto, ktoré by vzhľadom na svoju kvalifikáciu mohol vykonávať aj zamestnanec, ktorý dostal výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, nie je z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce právne relevantná (pozri obdobne rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky zo 06. júna 2002 sp. zn. 21Cdo/1369/2001, resp. aj rozhodnutie NS SR sp.zn. 4Cdo/131/2021). Dovolací súd sa stotožňuje s názorom odvolacieho súdu vyjadreného v bode 26., že u žalovaného ani nejde o subjekt s mnohými zamestnancami a zložitou personálnou štruktúrou.

26.4. Správne sa súde vysporiadali aj s námietkami žalobcu, čo sa týka tzv. inzerovania ponuky práce zo strany žalovaného vo vyššie uvedených obdobiach, súd prvej inštancie v bode 43., že tieto tzv. predzmluvné vzťahy, ani nemôžu mať vplyv na splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa, keďže nemajú ani právnu záväznosť, s tým ako už bolo vyššie uvedené, dôležité bolo, či zamestnávateľ mal voľné pracovné miesto v čase dania výpovede, pričom, tento predpoklad na základe vykonaného dokazovania splnený nebol.

26.5. Podľa názoru dovolacieho súdu žalobcom nastolené otázky súvisiace s vytýkaným nesprávnym právnym posúdením veci (v konečnom dôsledku, či bola splnená ponuková povinnosť zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce) boli zo strany odvolacieho súdu (aj súdu prvej inštancie) zodpovedané právne konformným spôsobom (pozri bod 27. odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu a body 36. až 43. odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie). Bez potreby osobitného komentára, najvyšší súd v celom rozsahu na vyslovené právne závery odvolacieho súdu poukazuje, nezistiac z podaného dovolania žiadne také skutočnosti, ktoré by boli spôsobilé vyslovené závery právne spochybniť; za také nemožno považovať prípadné spochybenie skutkového deja zo strany žalobkyne.

27. Z týchto dôvodov keď v predmetnej veci súde posúdili, že žalovaný v čase dania výpovede žalobcovi nedisponoval voľným pracovným miestom, ktoré by mu mohol ponúknuť vec správne po právnej stránke posúdili. Z tohto dôvodu dovolanie žalobcu Najvyšší súd posúdil ako nedôvodné a preto ho s poukazom na § 448 CSP zamietol.

28. Úspešnému žalovanému súd priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania voči žalobcovi v plnom rozsahu. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov dovolacieho konania najvyšší súd nezdôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP). O výške náhrady trov konania žalovaného rozhodne súd prvej inštancie (§ 262 ods. 2 CSP).

29. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.