

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 7Cdo/223/2020  
Identifikačné číslo spisu: 5113206001  
Dátum vydania rozhodnutia: 27.10.2021  
Meno a priezvisko: JUDr. Peter Brňák  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2021:5113206001.1

## UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne Ing. N. Y., bývajúcej v F., Q. XXXX/XX, zastúpenej JUDr. Zuzanou Hudzíkovej, advokátkou so sídlom v Žiline, Antona Bernoláka 27, proti žalovanej Prima banke Slovensko, a. s., so sídlom v Žiline, Hodžova 11, zastúpenej spoločnosťou SEDLAČKO & PARTNERS, s. r. o., so sídlom v Bratislave, Štefánikova 8, v mene ktorej koná advokát a konateľ JUDr. František Sedlačko, PhD., LL.M., o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, vedenom na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 8Cpr/2/2013, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 24. apríla 2020 sp. zn. 8CoPr/3/2019, takto

### rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Žiline z 24. apríla 2020 sp. zn. 8CoPr/3/2019 z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

### Odôvodnenie

1. Okresný súd Žilina (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvostupňový súd“) ostatným rozsudkom z 21. novembra 2018 č. k. 8Cpr/2/2013-208 určil, že výpoveď daná žalobkyni listom žalovanej z 20. septembra 2012 je neplatná. Žalovanej priznal proti žalobkyni náhradu trov (predchádzajúceho) odvolacieho konania a žalobkyni priznal proti žalovanej náhradu trov prvoinštančného konania.

1.1. Súd mal z vykonaného dokazovania preukázané, že žalobkyni bola pri oznámení výpovede dňa 24. septembra 2012 spolu s písomným návrhom dohody a výpovede predložená ponuka voľných pracovných miest, pričom žalobkyňa výpoveď odmietla prevziať, v dôsledku ktorého odmietnutia došlo podľa názoru súdu k doručeniu výpovede. Na uvedenom nič nemenila ani skutočnosť, že žalobkyňa si nasledujúci deň výpoveď prevzala. Medzi stranami sporu bolo sporné splnenie si ponukovej povinnosti žalovanej v súlade s § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) v znení účinnom do 31. decembra 2012. V tejto súvislosti súd vyhodnotil samotný prístup žalovanej ako zamestnávateľa v jeden deň oznámiť žalobkyni, že je nadbytočná, a preto s ňou chce ukončiť pracovný pomer (či už dohodou alebo výpoveďou) a zároveň aj formálne oboznámenie s ponukou pracovného miesta bez reálneho priestoru na vyjadrenie sa k nemu (čo vyplynulo z výpovede svedkov), ako konanie v rozpore s

ustanovením § 63 ods. 1, 2 ZP, ale aj s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 ZP. S ohľadom na tieto skutočnosti súd považoval žalobu za dôvodnú.

2. Na odvolanie žalovanej Krajský súd v Žiline (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 24. apríla 2020 sp. zn. 8CoPr/3/2019 potvrdil prvostupňový rozsudok a priznal žalobkyni voči žalovanej nárok na náhradu odvolacích trov, „i keď sa nestotožnil so všetkými závermi súdu prvej inštancie“ (bod 5 in fine odôvodnenia odvolacieho rozhodnutia).

2.1. Odvolací súd ešte pred vyhlásením rozsudku písomne vyzval strany konania podľa § 382 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), aby sa vyjadrili k novej aplikácii ustanovenia § 43a a § 43b Občianskeho zákonníka (ďalej len „OZ“), pokiaľ ide o posúdenie splnenia si ponukovej povinnosti zamestnávateľa, ktoré pri doterajšom rozhodovaní sporu neboli použité (č. l. 277 a 278 spisu).

2.2. Odvolací súd sa nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že ponuková povinnosť nebola splnená s poukazom na datovanie výpovede dňa 20. septembra 2012. Ako správne namietala žalovaná v odvolaní, účinky výpovede ako jednostranného adresovaného právneho úkonu nastávajú až momentom, kedy sa dostanú do dispozičnej sféry adresáta. Splniť si ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 ZP teda musí zamestnávateľ pred doručením výpovede zamestnancovi, nie pred dňom, kedy je výpoveď datovaná. Názor žalovanej, že z ust. § 63 ods. 2 písm. b/ ZP vyplýva, že ponuka ďalšieho zamestnávania musí byť daná najneskôr spolu s výpoveďou však nepovažoval odvolací súd za správny, keď z dikcie citovaného ustanovenia vyplýva, že ponuka inej vhodnej práce musí výpovedi predchádzať, čo nie je splnené v prípade, ak sú tieto uskutočnené súbežne. Uvedené vyplýva i z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) sp. zn. 3Cdo/130/2003, na ktoré poukazoval i súd prvej inštancie.

2.3. Odvolací súd sa však stotožnil so záverom súdu prvej inštancie o rozpore postupu žalovanej v súvislosti so splnením si ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 ZP s dobrými mravmi, keď k splneniu si ponukovej povinnosti zo strany žalovanej došlo len formálne, bez toho, aby mala žalobkyňa vytvorený priestor na reálne oboznámenie sa s ponúkanou alternatívou pracovného miesta a jej zväznenie, z ktorého dôvodu nie je možné na splnenie si tejto povinnosti prihliadať. I keď právna úprava neukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi lehotu na rozhodnutie o predloženej ponuke, každý úkon smerujúci k výkonu práv a povinností je potrebné posudzovať a vykladať v zmysle čl. 2 ZP. Podľa jeho názoru nie je spravodlivé žiadať od zamestnanca, aby sa k ponuke inej práce vyjadril okamžite, bez toho, aby mal možnosť oboznámiť sa s novými pracovnými podmienkami, ktoré môžu mať vplyv aj na osobný (rodinný život) zamestnanca (pracovný čas, zmennosť, výška mzdy a pod.). Odvolací súd považoval za primeranú lehotu aspoň jedného dňa, kedy má zamestnanec možnosť získať aspoň základné poznatky ohľadne nových pracovných podmienok a tieto posúdiť, aj vzhľadom na svoje osobné pomery. Z výpovedí svedkov prítomných nie je možné vyvodiť, že by žalobkyňa ponúkanú prácu odmietla, z týchto vyplývalo, že sa žalobkyňa v danom okamihu odmietla vyjadriť, resp. čokoľvek podpísať s tým, že sa potrebuje poradiť s právnikom.

2.4. Pokiaľ žalovaná v rámci vyjadrenia na výzvu odvolacieho súdu v zmysle § 382 CSP k novej aplikácii ust. § 43a, § 43b OZ (v spojení s § 1 ods. 4 ZP) poukázala na to, že ponuka bola žalobkyni uskutočnená ústne, bez lehoty na prijatie, a teda túto ponuku (návrh) bolo potrebné prijať hneď, odvolací súd poukazuje na to, že v danom prípade bola ponuka uskutočnená i písomne, pričom vzhľadom na povahu návrhu (smerujúceho k uzavretiu dohody o zmene pracovnej zmluvy) bolo dôvodné poskytnúť žalobkyni ako zamestnancovi primeranú lehotu na zväznenie a prijatie tohto návrhu (§ 43a OZ). Samotná skutočnosť, že táto písomná ponuka bola tlmočená i ústne, nie je podľa názoru odvolacieho súdu rozhodujúca, a to práve vzhľadom na povahu a následky splnenia tejto povinnosti a prípadnú akceptáciu tejto ponuky zamestnancom (smerujúce k zmene pracovných podmienok v zmysle § 54 ZP).

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalovaná, ktorého prípustnosť vyvodzovala z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP. Navrhla, aby dovolací súd napadnuté odvolacie rozhodnutie zmenil tak, že zmení odvolaním napadnutý prvostupňový rozsudok a žalobu zamietne a prizná jej náhradu trov konania. Podľa jej názoru rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP), a to dvoch otázok, ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené:

(i) „Je výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi neplatná pre nesplnenie tzv. ponukovej

povinnosti podľa § 63 ods. 2 písm. b) ... ZP ..., ak zamestnávateľ túto povinnosť splní, avšak neposkytne zamestnancovi na prijatie ponuky inej vhodnej práce lehotu aspoň jedného dňa?",

(ii) „Je ponuka inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 písm. b) ZP, daná prítomnému zamestnancovi ústne a súčasne aj písomne bez lehoty na jej prijatie, návrhom, ktorý v zmysle § 43b ods. 2 ... OZ ... v spojení s § 1 ods. 4 ZP zanikne, ak sa neprijal hneď?“

3.1. V ďalšom uviedla svoju právnu argumentáciu a na obe otázky zodpovedala kladne.

4. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení k dovolaniu žalovanej uviedla, že sa stotožňuje s napadnutým odvolacím rozhodnutím a navrhla, aby dovolací súd zamietol dovolanie. Záverom poukázala na skutočnosť, že jej pracovný pomer so žalovanou skončil dohodou k 31. júlu 2020, v rámci ktorej dohody žalovaná potvrdila, že žalobkyňa u nej pracovala od 1. apríla 2005 do 31. júla 2020.

5. Žalovaná vo svojej replike považovala skončenie pracovného k 31. júlu 2020 za irelevantné k posúdeniu otázky ne/platnosti výpovede, tvoriacej predmet tohto súdneho sporu.

6. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) po zistení, že dovolanie podala včas strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená v súlade s § 429 ods. 2 písm. b/ CSP, bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dospel k záveru, že dovolanie žalovanej je dôvodné; v dôsledku jeho účinku dovolací súd zrušil rozhodnutie odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 449 ods. 1, 2 a § 450 CSP).

7. V zmysle § 421 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

8. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu (nie skutkovú) hmotnoprávnej alebo procesnoprávnej povahy, ktorú odvolací súd riešil a na jej riešení založil svoje rozhodnutie. Otázka relevantná podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP musí byť procesnou stranou vymedzená v dovolaní jasným, určitým, zrozumiteľným spôsobom, ktorý umožňuje posúdiť prípustnosť (prípadne aj dôvodnosť) dovolania.

9. Z obsahu dovolania je zrejmé, že žalovaná za dosiaľ dovolacím súdom nevyriešenú považuje otázku, či pri ponuke inej práce podľa § 63 ods. 2 písm. b/ ZP musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi lehotu na jej prijatie aspoň jedného dňa [bod 3(i)], (iba) ktoré nesplnenie lehoty žalovanou odvolací súd sankcionoval vyslovením neplatnosti výpovede. Žalovaná zastávala právny názor, že stanovenie takejto lehoty z právnej úpravy nevyplýva.

10. Odvolací súd v napadnutom rozhodnutí v tejto súvislosti uviedol, že „[i] keď zákon neurčuje lehotu na prijatie ponuky inej vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce či lehotu, ktorá musí uplynúť medzi splnením si ponukovej povinnosti a výpoveďou z pracovného pomeru, nie je podľa názoru odvolacieho súdu spravodlivé žiadať od zamestnanca, aby sa k ponuke inej práce vyjadril okamžite, bez toho, aby mal možnosť oboznámiť sa s novými pracovnými podmienkami, ktoré môžu mať vplyv aj na osobný (rodinný život) zamestnanca (pracovný čas, zmennosť, výška mzdy a pod.). Uvedené ustanovenie je totiž potrebné aplikovať i v súlade s čl. 2 Zákonníka práce. Odvolací súd pritom považuje za primeranú lehotu aspoň jedného dňa, kedy má zamestnanec možnosť získať aspoň základné poznatky ohľadne nových pracovných podmienok a tieto posúdiť, aj vzhľadom na svoje osobné pomery“. Vychádzajúc z uvedeného sa odvolací súd stotožnil so záverom súdu prvej inštancie o nesplnení si ponukovej povinnosti zo strany žalovanej ako zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 ZP.

10.1. Podľa § 63 ods. 2 písm. b/ ZP, účinného v rozhodnom čase (aj v súčasnosti, pozn.) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď ... iba vtedy, ak 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.

10.2. Z obsahu citovaného zákonného ustanovenia je už na prvý pohľad zrejmé, a toto uviedol aj odvolací súd (bod 10), že de lege lata stanovenie lehoty na prijatie ponuky inej práce netvorí kogentnú hmotnoprávnú podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa. Takouto zákonnou podmienkou v tomto ohľade je (iba) ponuka inej práce. Aj podľa právnej doktríny (Barancová, H. a kol.: *Zákonník práce. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, komentár k § 63 ods. 2 ZP) a ustálenej praxe dovolacieho súdu (napr. 3Cdo/130/2003) v prípade ponuky inej práce podľa § 63 ods. 2 písm. b/ ZP ide o hmotnoprávnú podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa, pričom 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. Teda ponukovú povinnosť musí zamestnávateľ splniť ešte predtým, než pristúpi k výpovedi (zjednodušene uvedené, predtým, než zamestnávateľ dáva/doručuje výpoveď, musí splniť ponukovú povinnosť). Ak by zamestnancovi ponúkol vhodné zamestnanie až po uplatnení výpovede, výpoveď by bola neplatná. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ (3Cdo/261/2007, R 94/1968).

10.3. Vzhľadom na vyššie uvedené možno uzavrieť, že pokiaľ odvolací súd „rozšíril“ zákonný rámec hmotnoprávných podmienok výpovede aj o lehotu aspoň jedného dňa na prijatie ponuky inej práce, postupoval bez zákonného podkladu.

11. Na vyššie uvedenom právnom závere dovolacieho súdu nemení nič ani okolnosť, že posudzovaný právny názor oprel odvolací súd (aj) o ustanovenie čl. 2 druhej vety (správne malo byť tretej vety, pozn.) ZP, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

11.1. Najvyšší súd predostiera, že v prípade zákonného príkazu vykonávať právo v súlade s dobrými mravmi nevystupujú dobré mravy ako interpretačná pomôcka, ale ako všeobecná hranica výkonu subjektívnych práv. Článok 2 Základných zásad Zákonníka práce upravuje spôsob výkonu práva, počítajúc s prípadmi, že subjekt môže právo vykonať aj nedovoleným spôsobom, v rozpore s dobrými mravmi. Nie každé chybné použitie práva, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, je aj zneužitím práva. Na druhej strane každé zneužitie práva je vždy konaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Zákonný príkaz vykonávať subjektívne práva i právne povinnosti v súlade s dobrými mravmi má právny zmysel popri všeobecnom zákaze zneužitia práva. Za zneužitie výkonu práva treba považovať iba také správanie, ktorého cieľom nie je dosiahnutie účelu a zmyslu sledovaného právnu normou, ale ktoré je v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a vedené priamym úmyslom spôsobiť ujmu inému účastníkovi právneho vzťahu.

11.2. Podľa všeobecnej časti dôvodovej správy k ZP, aj keď v rámci prvej etapy reformy pracovného práva bol znížený rozsah donucujúcich ustanovení Zákonníka práce, ešte stále nedostatočne reaguje na potreby trhového hospodárstva. Miera donucujúcich ustanovení Zákonníka práce je ešte stále vysoká a nevytvára potrebné predpoklady pre uplatnenie zmluvnej voľnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov, ale aj pre uplatnenie zmluvnej voľnosti strán kolektívnej zmluvy. Preto základným cieľom rekodifikácie pracovného práva Slovenskej republiky je podstatné zníženie donucujúcich ustanovení Zákonníka práce a prehĺbenie princípu zmluvnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Návrh nového Zákonníka práce predstavuje podstatnú liberalizáciu a dereguláciu pracovného práva, čo zodpovedá základným princípom trhového hospodárstva. Na rozdiel od doterajšej právnej úpravy Zákonníka práce, v ktorom ešte stále dominujú donucujúce ustanovenia, návrh nového Zákonníka práce upravuje len základné povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov a minimálne štandardy sociálnych práv. Návrh Zákonníka práce výrazne posilňuje zmluvnú slobodu účastníkov pracovnoprávných vzťahov, čo zodpovedá základným princípom trhového hospodárstva, medzi ktorými dominuje princíp slobody. Hranicou zmluvnej autonómie budú kogentné, donucujúce ustanovenia Zákonníka práce, ktorých rozsah sa výrazne znižuje.

11.3. Podľa osobitnej časti dôvodovej správy k § 63 ZP navrhovaná právna úprava výslovne spája

platnosť výpovede s určitými právnymi úkonmi účastníkov pracovného pomeru, ktoré musia výpovedi predchádzať. Aj naďalej sa ponuka vhodnej práce zo strany zamestnávateľa považuje za hmotnoprávnu podmienku výpovede.

11.4. Odvolacím súdom aprobovaný spôsob „rozšírenia“ kogentnej hmotnoprávnej podmienky výpovede zo strany zamestnávateľa pri ponuke inej práce aj o stanovenie lehoty na prijatie ponuky „aspoň na jeden deň“, sám o sebe nijako nesúvisí so zneužitím výkonu práva a ani s dobrými mravmi; je skôr pohľadom de lege ferenda, so všetkými dôsledkami z toho plynúcimi. Najvyšší súd preto potvrdzuje svoju doterajšiu interpretáciu ustanovenia § 63 ods. 2 písm. b/ ZP, v zmysle ktorej pre platnosť ponuky inej práce je de lege lata významné (iba) to, či ponuka predchádzala výpovedi. Iné nie je možné vyvodiť z gramatického (jazykového) ani teleologického (účelového) výkladu daného zákonného ustanovenia a v prípade nestanovenia lehoty na prijatie ponuky „aspoň na jeden deň“ nemôže ísť ani o rozpor s dobrými mravmi.

12. Z uvedených dôvodov názor odvolacieho súdu, že v súvislosti s ponukou inej práce je potrebné stanoviť lehotu na prijatie tejto ponuky „aspoň na jeden deň“ nie je správny. V súvislosti s ponukou inej práce podstatným v posudzovanej veci je/bude iba to, či ponuka inej práce predchádzala samotnej výpovedi, dôkazné bremeno ktorého tvrdenia zaťažuje (so všetkými dôsledkami z toho vyplývajúcimi, pozn.) stranu žalovanej.

13. Dovolanie vo vzťahu k nesprávnemu právnemu posúdeniu otázky splnenia ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 písm. b/ ZP [3(i)] je preto prípustné a zároveň dôvodné, a teda je potrebné napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátiť na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

14. Pokiaľ žalovaná v podanom dovolaní podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP namietala aj ďalšie/iné nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom [pozri bod 3(ii)], dovolací súd v krátkosti poukazuje na skutočnosť, že táto otázka nebola pre nosné závery odvolacieho súdu podstatná, keďže vychádzal z pre neho relevantného záveru, že vzhľadom na povahu návrhu bolo dôvodné poskytnúť žalobkyni ako zamestnancovi primeranú lehotu na zváženie a prijatie tohto návrhu („aspoň na jeden deň“).

15. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, nižšie súdy sú viazané právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

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

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.