

Ponuková povinnosť zamestnávateľa a právna istota¹

Job-offering Obligation of Employer and Legal Certainty

Andrea Olšovská

Abstract: *Principle of legal certainty is examined also with regard to its application in relation to the requirement of predictability of judicial decisions. It can be said that relatively complicated labour-law institute is the so-called employer's obligation to offer employment at the end of the employment relationship (according to the Section 63(2) of the Slovak Labour Code). In the Slovak Republic, the Labour Code establishes the employer's obligation to offer another suitable work (it is even a substantive condition for the validity of a notice) for certain reasons of termination of employment by the employer's dismissal, but does not specify specific procedures and conditions for such an offer (for example how to make this offer and what to do when there are less vacant positions than dismissed employees, etc.). Judicial decisions often state invalidity of termination of an employment relationship due to the failure to offer a suitable job position, but courts normally do not address specifically how the employer should proceed. If the obligation to offer employment is formulated in law just generally, courts are precisely the institutions which should create by their decision-making activities (which should be consistent) legislation for the application practice and establish state of legal certainty. In the presented paper, we pay our attention to the issue of the employer's obligation to offer employment from the point of view of court decisions, and we also deal more specifically with the question of when to offer a suitable job position.*

Key Words: *Labour Law; Labour Code; Legal Certainty; Dismissal by Employer; Employer's Obligation to Offer Employment; Decision-making of Courts; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Princíp právnej istoty sa skúma aj optikou jeho uplatňovania vo vzťahu k požiadavke predvídateľnosti súdnych rozhodnutí. Možno uviesť,*

¹ Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu APVV-14-0061 s názvom „Rozširovanie sociálnej funkcie slovenského súkromného práva pri uplatňovaní zásad európskeho práva“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Monika Jurčová, PhD.

že pomerne komplikovaným pracovnoprávnym inštitútom je tzv. ponuková povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru (§ 63 ods. 2 slovenského Zákonníka práce). V Slovenskej republike ustanovuje Zákonník práce povinnosť zamestnávateľa pri určitých dôvodoch skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa ponúknuť pred výpoveďou zamestnancovi inú vhodnú prácu (dokonca ide o hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede), avšak nestanovuje konkrétne postupy a podmienky, ako túto ponuku uskutočniť (napríklad akou formou, ako postupovať v prípade, ak je menej voľných pozícií ako prepúšťaných zamestnancov a podobne). Súdne rozhodnutia často konštatujú neplatnosť skončenia pracovného pomeru práve z dôvodu nedodržania ponuky vhodného miesta, konkrétnejšie ale neriešia, ako by mal zamestnávateľ postupovať. Ak je ponuková povinnosť zákonom formulovaná všeobecne, malo by byť úlohou súdov, aby svojou rozhodovacou činnosťou (ktorá by mala byť súladná) právnu úpravu pre potreby aplikačnej praxe dotvorili a vytvorili stav právnej istoty. V príspevku budeme našu pozornosť venovať problematike ponukovej povinnosti zamestnávateľa z pohľadu súdnych rozhodnutí, a konkrétnejšie aj otázke, kedy by malo dôjsť k ponuke vhodnej práce.

KLúčové slová: Pracovné právo; Zákonník práce; právna istota; výpoveď zamestnávateľa; ponuková povinnosť zamestnávateľa; rozhodovacia činnosť súdov; Slovenská republika.

Ponuková povinnosť – hmotnoprávna podmienka

Ochranná funkcia pracovného práva sa výrazne prejavuje v právnej úprave skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, osobitne pri výpovedi a okamžitom skončení pracovného pomeru. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“; právny stav platný k 17. máju 2017) preto dôsledne zakotvuje podmienky, za ktorých možno pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru.

Zákonník práce v oblasti skončenia pracovného pomeru určuje napríklad prísne podmienky doručovania (§ 38 Zákonníka práce v nadväznosti na § 61 a § 70 Zákonníka práce) či možnosti výpovede zamestnávateľa len z taxatívne stanovených dôvodov (§ 63 ods. 1 Zákonníka práce). Pre výpoveď zamestnávateľa z organizačných dôvodov je to hmotnoprávna podmienka povinnosti ponuky vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce alebo pre uplatnenie výpovede z dôvodu porušenia pra-

covnej disciplíny zase dodržanie subjektívnej a objektívnej lehoty (§ 63 ods. 4 Zákonníka práce).

Zákonník práce v prípade skončenia pracovného pomeru na základe právneho úkonu upravuje ďalšie náležitosti z pohľadu posúdenia platnosti pracovnoprávneho úkonu (§ 17 Zákonníka práce). S prihliadnutím na § 1 ods. 4 Zákonníka práce a subsidiárnu pôsobnosť všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka na prvú časť Zákonníka práce (všeobecná časť) je ešte potrebné dodržať i všeobecné náležitosti právneho úkonu v zmysle občianskoprávnej úpravy.

Ako bolo naznačené, dôležitou povinnosťou zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru v určitých prípadoch je tzv. *ponuková povinnosť* zakotvená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Uvedená povinnosť je zákonom upravená všeobecne a stáva sa, že zamestnávateľia ju buď opomenú alebo ju nespĺnia podľa rozhodnutí súdov správne a jej nedodržanie býva často dôvodom neplatnosti výpovede a skončenia pracovného pomeru.

Ponuka vhodnej práce pred dávaním výpovede sa považuje za *hmotnoprávnu podmienku* platnosti výpovede zamestnávateľa² a jej nespĺnenie spôsobuje neplatnosť výpovede (hoci ide o absolútnu neplatnosť právneho úkonu – výpovede z dôvodu nesplnenia tzv. ponukovej povinnosti, uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpovedou možno len v rámci dvojmesačnej prekluzívnej lehoty, t.j. v lehote do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť podľa § 77 a nasl. Zákonníka práce).

V zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce *zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď*, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 Zákonníka práce³ pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný

² Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016, s. 257-258. ISBN 978-80-89710-26-3.

³ Novelou Zákonníka práce, účinnou od 1. marca 2015, bola zakotvená pre agentúru dočasného zamestnávania povinnosť určiť dobu trvania takéhoto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia a v prípade, ak by došlo k predčasnému ukončeniu dočasného pridelenia pred uplynutím určitej doby a zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca zamestnávať, vzniká výpovedný dôvod. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, môže dať zamestnancovi výpoveď, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 Zákonníka práce pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu. Pre skončenie pracovného pomeru na základe výpovede z uvedeného

pomer na určitú dobu, o výpoved' 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*.

Podrobnejšie podmienky realizácie ponukovej povinnosti možno podľa § 63 ods. 3 Zákonníka práce upraviť v kolektívnej zmluve. Uvedené ustanovenie by sa nemalo vykladať tak, že ponukovú povinnosť možno kolektívnou zmluvou vylúčiť. Máme za to, že kolektívna zmluva môže len konkretizovať podmienky, za akých má dôjsť k ponukovej povinnosti. Vzniká však obava, že by súd v prípade sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru posúdil, že ponuková povinnosť bola síce realizovaná podľa pravidiel kolektívnej zmluvy, ale tieto podľa úvahy súdu neboli správne, a skonštatoval by, že nedošlo k splneniu ponukovej povinnosti. Preto je ku koncipovaniu pravidiel a postupov ponukovej povinnosti v kolektívnej zmluve potrebné pristupovať dôsledne, aby nedošlo k takému nastaveniu podmienok ponukovej povinnosti, že bude fakticky pretá.

Ak zamestnávateľ má voľnú vhodnú prácu/pozíciu a zamestnanec *ponuku prijme*, dochádza ku zmene pracovných podmienok a zmluvné strany by mali pristúpiť k uzatvoreniu dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 Zákonníka práce. Ak zamestnanec *ponuku odmietne*, zamestnávateľ si splnil ponukovú povinnosť a môže pristúpiť k doručovaniu výpovede. V prípadoch, keď *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*, je vhodné odmietnutie prijať ponúkanú inú vhodnú prácu či podrobiť sa príprave uviesť aj v samotnej výpovedi a súčasne mať pre účely preukázania tiež dokument osvedčujúci skutočnosť, že k odmietnutiu došlo, napríklad písomný zá-

dôvodu tak platí právna úprava ako pri ostatných výpovedných dôvodoch, s výnimkou, že na agentúru sa nevzťahuje povinnosť ponuky inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

znam podpísaný zamestnancom, prípadne svedkami alebo zápisnicu zo stretnutia a podobne. Uvedený postup nevyplýva zo Zákonníka práce; ide len o odporúčanie, aby v prípadnom súdnom spore bolo preukázateľné, či bola splnená ponuková povinnosť. Ak zamestnávateľ nedisponuje voľnou vhodnou prácou pre dotknutého zamestnanca, samozrejme, nie je povinný vytvárať nové pracovné miesto, ktoré by mal následne ponúknuť zamestnancovi.

Ak zamestnávateľ *nemá možnosť* zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas, v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce (je potrebné vziať do úvahy skutočnosť, ako široko bolo dohodnuté miesto výkonu práce – či ako konkrétna adresa, obec alebo určité územie, napríklad kraj), aj uvedenie takejto skutočnosti možno odporučiť zaznamenať vo výpovedi (vo výpovedi zamestnávateľ iba uvedie, že nedisponuje voľnou pozíciou podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce). Môžu nastať situácie, že v prípadnom súdnom spore bude musieť zamestnávateľ preukazovať, že pred dávaním výpovede nedisponoval voľnou prácou,⁴ preto je vhodné mať i túto skutočnosť zdokumentovanú.

Právna istota – ponuková povinnosť

V teórii sa rozlišujú pojmy právna hodnota, právna zásada a o týchto pojmoch a ich vymedzeniach sa často polemizuje. Napríklad, rozdiel medzi právnymi hodnotami (hodnotové uchopenie práva) a právnymi zásadami (právnymi princípmi) chápe Petr Hajn tak, že právne hodnoty vypovedajú o tom, čo sa má dosiahnuť pomocou práva, a právne zásady sú tak jedným zo špecifických nástrojov, ako cieľ dosiahnuť.⁵

Pozornosť diskusií o právnych princípoch venuje i teória práva, ktorá ich skúma aj vo vzťahu k normám a rozdielom medzi nimi. Podľa teoretikov práva „právne princípy sa chápu ako štandardy správania, ktoré sú špecifické jednak vysokou mierou všeobecnosti a jednak praktickou významnosťou odvodenou od dôležitosti hodnôt, ktoré vyjadrujú [...]“. V kontexte ústavného práva sa za právny princíp považujú napríklad del'ba moci alebo právna istota, v občianskom práve sa hovorí napríklad o princípe rovnosti účastníkov občianskoprávných vzťahov alebo o prin-

⁴ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 455. ISBN 978-80-7400-416-2.

⁵ Bližšie pozri HAJN, P. Právni hodnoty a právni zásady. In: B. HAVEL a V. PIHERA, eds. *Soukromé právo na cestě: Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 145. ISBN 978-80-7380-265-3.

cípe zmluvnej autonómie, v trestnom práve platí princíp, že len zákon môže stanoviť to, čo je trestným činom (nullum crimen sine lege).“⁶

Princíp právnej istoty je tak základnou hodnotou materiálneho právneho štátu, znakom právneho štátu a spája sa tiež s „predvídateľnosťou práva, ktorá je „neopomenuteľným komponentom“ právnej istoty“.⁷ Právna istota sa považuje za jeden zo základných princípov právneho štátu a mala by smerovať k tomu, aby adresát práva mal predstavu o tom, aké je jeho právne postavenie, aby mal dôveru v rozhodovanie orgánov, ktoré jeho postavenie budú chrániť. Uvedené vedie k požiadavke, aby štát tvoril právo, ktoré – aj keď je vo vyjadrení všeobecné – by bolo dostatočne určité.

Právne normy nemôžu pokryť všetko konanie či nekonanie subjektov právnych vzťahov a v prípade, ak je určitý právny inštitút posudzovaný súdom v konkrétnej situácii, ktorú právna norma nerieši alebo ju upravuje len veľmi všeobecne, malo by byť úlohou súdu tento nedostatok svojím rozhodnutím vyriešiť. Ak právo z nejakého dôvodu nie je dostatočne určité alebo ak nerieši všetky prípadné situácie, na ktoré sa má aplikovať, je potrebné, aby ho súdy nejako dotvorili. Z dôvodu zachovania právnej istoty by tak bolo potrebné, aby súdy dodržiavali aj určitú kontinuitu vo svojich rozhodnutiach a dotvárali právo v prípade, ak je určitá oblasť upravená právnou normou veľmi všeobecne. Zásada právnej istoty zabezpečuje stabilitu a predvídateľnosť – nemalo by tak dochádzať k takým súdnym rozhodnutiam, ktoré sa výrazne odklonia od doterajšej rozhodovacej činnosti súdov.

Princíp právnej istoty sa teda skúma aj optikou jeho uplatňovania vo vzťahu k požiadavke *predvídateľnosti súdnych rozhodnutí*⁸ v zmysle, aby súdy podobné prípady rozhodovali podobne,⁹ a taktiež v zmysle, či súdy

⁶ Bližšie pozri PROCHÁZKA, R. a M. KÁČER. *Teória práva*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2013, s. 143. ISBN 978-80-89603-14-5.

⁷ Bližšie pozri OPETT, L. Právna istota a predvídateľnosť súdnych rozhodnutí. *Právny obzor*. 2008, roč. 91, č. 4, s. 318 a nasl. ISSN 0032-6984.

⁸ Bližšie pozri OPETT, L. Právna istota a predvídateľnosť súdnych rozhodnutí. *Právny obzor*. 2008, roč. 91, č. 4, s. 318 a nasl. ISSN 0032-6984.

⁹ „Obsahom princípu právneho štátu je vytvorenie právnej istoty, že na určitú, právne relevantnú otázku sa pri opakovaní v rovnakých podmienkach dáva rovnaká odpoveď (napríklad I. ÚS 87/93, PL. ÚS 16/95 a II. ÚS 80/99, III. ÚS 356/06). Rešpektovanie princípu právnej istoty musí byť prítomné v každom rozhodnutí orgánov verejnej moci, a to tak v oblasti normotvornej, ako aj v oblasti aplikácie práva, keďže práve na ňom sa hlavne a predovšetkým zakladá dôvera občanov, ako aj iných fyzických osôb a právnických osôb k orgánom verejnej moci (IV. ÚS 92/09). Diametrálne odlišná rozhodovacia činnosť všeobecného súdu

zaväzuje ich predchádzajúca rozhodovacia činnosť. Z uvedeného vyplýva, že sa „pre účastníka konania má zabezpečiť istota, že v jeho prípade bude rozhodnuté obdobne ako v podobnom prípade v minulosti. Účastník konania tak môže predvídať rozhodnutie vo svojej veci i s ohľadom na predchádzajúce rozhodnutia v podobných prípadoch.“¹⁰

Princíp právnej istoty je potrebné súdmi realizovať tiež v rámci súkromného práva. Ako sme uviedli, pomerne komplikovaným pracovno-právnym inštitútom je tzv. ponuková povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce).

Máme za to, že by súdy mali v konkrétnom prípade skúmania platnosti výpovede a skončenia pracovného pomeru taktiež konkrétne konštatovať, ako zamestnávateľ porušil ponukovú povinnosť a ako mal v danom prípade aj postupovať (napríklad ako postupovať v prípade, ak je viac prepúšťaných zamestnancov ako voľných pozícií), a tým i prispievať k tomu, aby princíp právnej istoty nebol porušený, pretože všeobecné konštatovania súdov v odôvodnení ich rozhodnutí neprispievajú k tomu, aby zamestnávateľia vedeli, ako majú postupovať v prípade realizácie ponuky vhodnej práce a často potom prehrávajú súdne spory o neplatné skončenie pracovného pomeru. Právna norma v uvedenom prípade nedostatočne upravuje postupy zamestnávateľa, a hoci by zamestnávateľ v dobrej viere chcel dodržať ponukovú povinnosť, môže dať neplatnú výpoveď.

Doterajšia súdna prax vychádzala z toho, že k ponuke má dôjsť v čase dania výpovede; je však známe rozhodnutie, ktoré požaduje, aby ponuka vhodnej práce bola realizovaná už od vydania rozhodnutia zamestnávateľa o nadbytočnosti a počas celej výpovednej doby (čo v niektorých prípadoch môže znamenať i obdobie viacerých mesiacov). Predmetné súdne rozhodnutie je uvedené nižšie v texte. Takáto požiadavka prináša do súčasnej aplikačnej praxe značný stav neistoty. Z dôvodu komplikovanosti

*o tej istej právnej otázke za rovnakej alebo analogickej skutkovej situácie, pokiaľ ju nemožno objektívne a rozumne odôvodniť, je ústavne neudržateľná (IV. ÚS 209/2010, m. m. PL. ÚS 21/00, PL. ÚS 6/04, III. ÚS 328/05). Aj keď právne závery všeobecných súdov obsiahnuté v ich rozhodnutiach nemajú v právnom poriadku Slovenskej republiky charakter precedensu, ktorý by ostatných sudcov rozhodujúcich v obdobných veciach zaväzoval rozhodnúť identicky, napriek tomu protichodné právne závery vyslovené v analogických prípadoch neprispievajú k naplneniu hlavného účelu princípu právnej istoty ani k dôvere v spravodlivé súdne konanie (obdobne napríklad IV. ÚS 49/06, III. ÚS 300/06).“ Bližšie pozri *Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 499/2011-25* [2011-11-22].*

¹⁰ Bližšie pozri OPETT, L. Právna istota a predvídateľnosť súdnych rozhodnutí. *Právny obzor*. 2008, roč. 91, č. 4, s. 319. ISSN 0032-6984.

realizácie ponukovej povinnosti zamestnávateľa venujeme pozornosť niektorým súdnym rozhodnutiam, ktoré sa predmetnej otázke venovali.

Ponuková povinnosť – postup

Zákonník práce neupravuje, akou *formou* má dôjsť k ponuke inej vhodnej práce. Aby zamestnávateľ vedel preukázať, že k nej skutočne došlo, ponuka a aj jej prijatie (prípadne tiež neprijatie) by mali byť v písomnej forme¹¹ 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 uvedenej forme je problematické, ak zamestnanec nereaguje na zaslanú ponuku. Ak zamestnávateľ stanoví pre zamestnanca lehotu na prijatie ponuky (ktorá by mala byť primeraná) a zamestnanec nebude reagovať, postoj zamestnanca by mal byť vyhodnotený ako neprijatie ponuky. V takomto prípade je však potrebné, aby mal zamestnávateľ dôkaz, že ponuka bola zamestnancovi doručená.

Ponuková povinnosť je hmotnoprávnou podmienkou výpovede a súdy skúmajú jej splnenie. Zamestnávateľa často nevedia, *akú prácu je potrebné ponúknuť*¹² – či prácu, ktorá je na rovnakej, respektíve 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 či odborne spôsobilý a podobne), hoci ide o pozíciu, ktorá je hierarchicky postavená nižšie a nie sú s ňou spojené také výhodné pracovné podmienky (najmä mzdové ohodnotenie), aké mal dotk-

¹¹ Porovnaj BARANCOVÁ, H. a R. SCHRÖNK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016, s. 258. ISBN 978-80-89710-26-3.

¹² „Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce stanovuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. Ide o 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 ak možno aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho, výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z článku 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať.“ Bližšie pozri Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 222/2009 [2010-08-31].

nutý zamestnanec doposiaľ. Podobná otázka sa objavuje tiež v súvislosti so získanou kvalifikáciou zamestnanca – či ponúknuť zamestnancovi prácu, ktorá je pod úrovňou jeho kvalifikácie – či ponuku takejto práce nebude zamestnanec vnímať negatívne. Súdy sa k uvedenej otázke postavili tak, že je potrebné ponúknuť zamestnancovi aj prácu, ktorá je pod úrovňou jeho kvalifikácie – hrozí tu totiž riziko, že ak by zamestnávateľ vyhodnotil ponuku pozície, ktorá nebude kvalifikačne tak náročná, ako si vyžadujú schopnosti zamestnanca, ako nedôstojnú pre zamestnanca a neponúkne mu ju, dotknutý zamestnanec môže na súde namietat', že by prijal i kvalifikačne nenáročnejšiu pozíciu, a zamestnávateľ by si tak neSplnil ponukovú povinnosť.¹³

Podľa odbornej literatúry a vychádzajúc zo súdnej praxe, vhodná práca by sa mala viazať na zdravotný stav, schopnosti, a pokiaľ možno i na kvalifikáciu – s tým, že vo vzťahu ku kvalifikácii by mala byť ponúknutá taká práca, ktorá zodpovedá kvalifikácii, a ak takúto prácu zamestnávateľ nemá, tak potom práca, ktorá čo najväčšmi zodpovedá kvalifikácii, a až nakoniec práca, na ktorú sa nevyžaduje osobitná, prípadne žiadna špeciálna kvalifikácia.¹⁴ Z uvedeného vyplýva, že férový postup zamestnávateľa by mal byť taký, že zamestnancovi ponúkne voľnú vhodnú prácu, ktorá je „najbližšie“ ku kvalifikácii zamestnanca a jeho schopnostiam. Mala by existovať určitá proporcia medzi schopnosťami zamestnanca a povahou voľnej ponúkanej práce. Preto aj niektoré súdne rozhodnutia i odborná literatúra uvádzajú, že postačuje ponúknuť len voľné najvhodnejšie pozície; nemusia byť ponúkané všetky voľné vhodné pozície. Avšak, existuje obava, že ak sa neponúknu všetky voľné vhodné pozície, zamestnanec môže argumentovať na súde, že by prijal práve neponúknutú pozíciu a zamestnávateľ môže byť v spore neúspešný. Samozrejme, zamestnávateľ je povinný ponúknuť len takú pozíciu, ktorú má k dispozícii. Ako nesúladný postup by sa mohlo vnímať, ak by manažérovi firmy na najvyššej úrovni zamestnávateľ ponúkol pozíciu pomocnej pracovnej sily, a nie napríklad pozíciu stredného manažmentu, hoci prepúšťaný zamestnanec je vhodný kandidát na takúto pozíciu a pozícia je voľná.

¹³ Bližšie pozri TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 319. ISBN 978-80-89149-42-1.

¹⁴ Bližšie pozri TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 317. ISBN 978-80-89149-42-1.

Ponukovú povinnosť vníma súdna prax ako „povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení 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. Okrem toho, výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z článku 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“.¹⁵

Malo by teda ísť o akúkoľvek voľnú pracovnú pozíciu, ktorú je zamestnanec spôsobilý vykonávať; zamestnávateľ nie je povinný vytvárať účelovo pracovné podmienky, na ktoré bol zamestnanec doposiaľ zvyknutý a spájali sa s jeho doterajšou pozíciou, ale ponúka také, ktoré vyplývajú z ponúknutej pozície – napríklad zamestnancovi na vysokej, manažérskej pozícii je nutné ponúknuť i nižšie postavenú pozíciu, prípadne pozíciu vyžadujúcu napríklad len základné vzdelanie, ak je dotknutý zamestnanec na túto pozíciu spôsobilý.

Ako problematická sa v rámci ponukovej povinnosti javí otázka, čo sa má rozumieť pod „predchádzajúcou prípravou na ponúkanú inú prácu“. Máme za to, že cieľom takto nastavenej povinnosti zamestnávateľa nie je povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť finančne náročné či dlhodobé zvýšenie alebo prehlbenie kvalifikácie zamestnanca. Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť „predchádzajúcu prípravu“ by nemala byť príliš zväzujúca; rozhodovacia činnosť súdov vychádza zo zásady primeranosti a za „predchádzajúcu prípravu“ nepovažuje prípravu, ktorá by bola neúmerne časovo náročná alebo nákladná.¹⁶

Ponúkaná vhodná práca môže byť teda práca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii. Nemusí zodpovedať doteraz vykonávanému druhu práce; môže to byť akákoľvek práca, ktorá je pre zamestnanca vhodná.¹⁷ Musí ísť o prácu, na ktorú zamestnanec spĺňa všetky predpoklady a ktorá zodpovedá jeho zdravotnej spôsobilosti. Zamestnávateľ by mal prihliadnúť aj na to, aby iná práca bola vhodná pre zamestnanca tiež vzhľadom na

¹⁵ Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 306/2008* [2009-06-30].

¹⁶ Bližšie pozri R 51/1997. In: *Zákonník práce s judikatúrou*. 2. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2009, s. 246. ISBN 978-80-8078-250-4.

¹⁷ Bližšie pozri *Zo súdnej praxe*. 2001, roč. 6, č. 6, s. 127. ISSN 1335-177X.

jeho schopnosti a kvalifikáciu; nie je však potrebné, aby zodpovedala v plnom rozsahu kvalifikácii zamestnanca. Ak to vyžaduje ponúkaná pracovná pozícia, zamestnanec musí spĺňať právnymi predpismi dané predpoklady, prípadne požiadavky zamestnávateľa.

Ponuková povinnosť sa viaže nielen na pozíciu na ustanovený týždenný pracovný čas, ale aj na kratší pracovný čas. Zákonník práce už ale nerieši, či to musí byť pracovný pomer na neurčitý čas alebo dobu určitú (a ak na dobu určitú, na aké obdobie musí byť pracovný pomer na určitú dobu uzatvorený), čo v aplikačnej praxi spôsobuje problémy.

Ponúkaná iná vhodná práca by nemala byť taká, ktorá je voľná u zamestnávateľa len dočasne, napríklad počas prekážky v práci na strane zamestnanca¹⁸ (ako neplatná by mala byť posúdená výpoveď vtedy, ak by zamestnávateľ ponúkal prácu len počas zastupovania iného zamestnanca),¹⁹ respektíve len počas prípadného plynutia výpovednej doby (ak by bola daná výpoveď). Možno uviesť, že ponuková povinnosť je často vnímaná zamestnávateľmi tak, že ak vhodnú pracovnú pozíciu nemajú, sú povinní ju vytvoriť, inak riskujú neplatnosť výpovede. Uvedený postup však nie je potrebný.

Vyššie zmienené závery potvrdzuje i súdna prax: „... 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 pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca“.²⁰

¹⁸ Bližšie pozri R 28/1995. In: *Zákonník práce s judikatúrou*. 2. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2009, s. 246. ISBN 978-80-8078-250-4.

¹⁹ Porovnaj BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016, s. 258. ISBN 978-80-89710-26-3.

²⁰ Bližšie pozri *Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 261/2007 [2008-11-27]*.

Obavu, či zamestnávateľ splní ponukovú povinnosť, vyvoláva situácia, keď zamestnávateľ má *viacero vhodných voľných pozícií*, ktoré má možnosť ponúknuť prepúšťanému zamestnancovi, a nevie, či musí ponúknuť všetky vhodné pracovné pozície. Súdna prax sa k takýmto situáciám stavia tak, že nie je potrebné, aby zamestnávateľ ponúkal zamestnancovi všetky voľné pracovné miesta, ktoré sú pre zamestnanca vhodné. Postačuje, ak zamestnávateľ ponúkne len jedno pre neho vhodné pracovné miesto z viacerých voľných pracovných miest.²¹ Vzhľadom na skutočnosť, že súdy rozhodujú autonómne, a teda možno očakávať aj iné rozhodnutie, pri zohľadnení ochrannej funkcie pracovného práva v prospech zamestnanca, sa domnievame, že i v prípade viacerých voľných pracovných pozícií by mal zamestnávateľ ponúknuť viaceré pozície, prípadne aj všetky (hoci je to administratívne náročné), a to z dôvodu, aby sa vyhol prípadnému súdnemu sporu. Ak by zamestnávateľ ponúkol len niektoré voľné pozície a zamestnanec by mal záujem o pozíciu, ktorá mu ponúknutá nebola a argumentoval by na súde, že práve neponúknutá pozícia najviac zodpovedala jeho doterajšej pozícii, respektíve len túto pozíciu bol schopný vykonávať lepšie ako tie, ktoré mu ponúknuté boli, zamestnávateľ by sa tak ocitol v situácii, ktorú právna úprava dostatočne nerieši, a nemal by istotu, ako súd rozhodne. Môžeme konštatovať, že v takejto situácii nedostatočná právna úprava je v neprospech zamestnávateľa.

V praxi tak zákonnou úpravou, ako i súdnou praxou zostáva nevyriešená situácia, keď sa pracovné pomery majú skončiť s viacerými zamestnancami, avšak *voľných pozícií v rámci ponukovej povinnosti je menej ako prepúšťaných zamestnancov*. Zákonník práce túto situáciu nerieši. Je otázne, či by bolo možné využiť právo zamestnávateľa na slobodný výber zamestnancov zakotvené v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce, a teda zamestnávateľ by si mohol vybrať, ktorému prepúšťanému zamestnancovi ponúkne voľnú pozíciu.²² Súdy však vyhodnotili takto vzniknutú situáciu tak, že ponuková povinnosť zamestnávateľa platí rovnako pre všetkých zamestnancov, a to aj v prípade, že sa v rámci organizačnej zmeny stali nadbytočnými viacerí zamestnanci. Zamestnávateľ má tak ponukovú povinnosť voči každému z nich osobitne (otázkou, akým

²¹ Bližšie pozri *Zo súdnej praxe*. 2001, roč. 6, č. 6, s. 127. ISSN 1335-177X.

²² Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a na určovanie podmienok a spôsobu uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak.

spôsobom má zamestnávateľ splniť uvedenú povinnosť, sa však súdy nezaoberali). V situácii, že „... zamestnávateľ má k dispozícii len jedno voľné miesto, je povinný toto pracovné miesto ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom a neplatí oprávnenie zamestnávateľa vybrať si zamestnanca, ktorému voľné miesto ponúkne. Je potom na každom ponúknutom zamestnancovi, ako sa rozhodne; voľné pracovné miesto prípadne tomu, kto prijal ponuku ako prvý“.²³ U každého zamestnávateľa sú podmienky iné a pri ponukovej povinnosti je nutné zohľadniť konkrétnu situáciu – súdna prax mohla naznačiť aspoň základné postupy „ponukového konania“, keďže v konečnom dôsledku posúdenie platnosti výpovede je v jej rukách. Zostáva otáznе, ako by vyhodnotil súd postup losovania, ktorý zachováva rovnosť dotknutých zamestnancov.

Ďalšou otázkou je, ktorá pozícia je voľnou pracovnou pozíciou, ktorá má byť zamestnancovi ponúknutá podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. U zamestnávateľov nie je neobvyklé, že proces vytvorenia či zániku pozícií trvá dlhšie časové obdobie (napríklad aj niekoľko mesiacov), a medzičasom dôjde k organizačným zmenám, pri ktorých nastáva rušenie pracovných miest, avšak uvažuje sa o vytvorení nových miest, no tieto nie sú ešte reálne vytvorené. Domnievame sa, že ak zamestnávateľ uvažuje o určitých organizačných zmenách, s ktorými súvisí vytváranie pozícií, avšak tieto ešte definitívne neexistujú, dané pozície by sa nemali posudzovať ako voľné pracovné pozície.

Často sa stáva, že pracovná pozícia vytvorená je, avšak nie je obsadená zamestnancom na základe pracovnej zmluvy, ale len prisľúbená na základe akceptačného listu. Súdy takúto pozíciu považujú za voľnú pozíciu pre účely ponukovej povinnosti. „*Pokiaľ určité pracovné miesto ku dňu dania výpovede zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nebolo obsadené na základe pracovnej zmluvy, zostáva voľným pracovným miestom, na ktorom má zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať (§ 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce), aj v prípade, že zamestnávateľ už pred uvedeným dňom vo vzťahu k tomuto pracovnému miestu písomne (v „akceptačnom liste“) potvrdil niektorému uchádzačovi o zamestnanie zámer obsadiť ním v budúcnosti predmetné pracovné miesto.*“²⁴

²³ Bližšie pozri *Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 M Cdo 5/2010* [2011-04-20].

²⁴ Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 M Cdo 14/2010* [2011-03-30].

Tzv. ponuku inej vhodnej práce musí zamestnávateľ splniť ešte predtým, než pristúpi k výpovedi – keďže ide o hmotnoprávnu podmienku výpovede, k ponuke práce má zamestnávateľ pristúpiť skôr, než dáva/doručuje výpoveď. Ak by ponukovú povinnosť plnil zamestnávateľ až po doručení výpovede, takáto výpoveď by bola neplatná.²⁵

„Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t.j. či zamestnávateľ má, respektíve nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede.“²⁶ Z uvedeného vyplýva, že skúmanie, či je u zamestnávateľa voľná vhodná práca/pozícia, by malo prebiehať v okamihu dania výpovede.²⁷ Vzniká otázka, kedy nastáva okamih dania výpovede. Danie výpovede by sa tak malo viazať na okamih doručenia výpovede. Preto aj zisťovanie voľnej vhodnej práce by sa malo viazať na deň doručenia výpovede – čo môže byť komplikované najmä v prípade, ak nie je výpoveď doručovaná osobne, ale prostredníctvom poštového podniku, čo môže trvať aj niekoľko dní. Preto by bolo vhodné i túto otázku konkrétnejšie upraviť priamo v Zákonníku práce, aby nevznikali pochybnosti, kedy zamestnávateľ má hľadať pre prepúšťaného zamestnanca voľnú vhodnú pracovnú pozíciu. Z logiky veci vyplýva, že by to mal byť krátkodobý okamih v čase doručovania výpovede (deň, kedy je napríklad osobne doručená výpoveď; otázne je, ako tento deň nastaviť v prípade doručovania poštovým podnikom – či v deň odoslania výpovede alebo až v deň doručenia zamestnancovi (môže totiž nastať situácia, že medzičasom bude zamestnanec práceneschopný niekoľko mesiacov či nastúpi na rodičovskú dovolenku a za ten čas dôjde ešte ku ďalším reorganizačným

²⁵ Porovnaj BARANCOVÁ, H. a R. SCHRŇONK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016, s. 258. ISBN 978-80-89710-26-3.

²⁶ Bližšie pozri *Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 M Cdo 5/2010 [2011-04-20]*.

²⁷ *Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 46 ods. 2 (v Slovenskej republike podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce – poznámka autora) ako predpokladu na podanie platnej výpovede súd skúma podľa stavu v dobe výpovede*. Bližšie pozri R 54/1998. *Zisťovanie podmienok uvedených v § 46 ods. 2 Zákonníka práce (teraz § 63 ods. 2 Zákonníka práce – poznámka autora) sa robí vždy podľa stavu v čase výpovede, pričom možnosť ďalšieho zamestnávania sa neposudzuje len z hľadiska konkrétneho zamestnanca*. Bližšie pozri S III, s. 130. *Z hľadiska ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 46 ods. 2 Zákonníka práce (v Slovenskej republike podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce – poznámka autora) možno považovať za významné len to, či zamestnávateľ disponuje voľnými pracovnými miestami v okamžiku, kedy je zamestnancovi dávaná výpoveď*. *Ku skutočnosti, že zamestnávateľ prijal v inom časovom rozmedzí (predtým alebo potom) iného zamestnanca na prácu, ktorú by mohol zamestnanec vykonávať, nemožno prihliadnuť*. Bližšie pozri *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 369/2000 [2001-06-27]*.

zmenám); vzhľadom na komplikovanosť uvedeného postupu by bola vhodná konkrétnejšia úprava v Zákonníku práce). S prihliadnutím na súčasný stav na trhu práce, kedy sa podmienky prevádzok i dopytu po pracovnej sile menia aj v priebehu niekoľkých dní, nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby sa ponuková povinnosť musela realizovať v dlhom časovom horizonte. Preto sa ako rizikový javí názor súdu v prípade, keď súd skúmal neplatnosť výpovede a venoval sa aj ponukovej povinnosti. Môžeme uviesť, že dané rozhodnutie narúša právnu istotu a doterajšiu prax súdov, ktoré skúmali realizáciu ponukovej povinnosti v čase dania výpovede. Takýto postup značne zneistíuje zamestnávateľov.

„Súd posúdil predmetnú výpoveď danú odporcom navrhovateľke za neplatnú aj z dôvodu porušenia ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31. 08. 2015 zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre nespokojivé 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, a 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 ani po predchádzajúcej príprave. Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle tohto ustanovenia je zákonným predpokladom danosti výpovedného dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom samotná existencia tohto výpovedného dôvodu zamestnávateľa nezavhuje právnej povinnosti ponúknuť zamestnancovi ešte pred uplatnením výpovede vhodnú prácu tak, ako ju vymedzuje citované ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Plnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením zákon uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok, a že umožňuje jednostranné skončenie a ponúknuť navrhovateľke ako zamestnankyni niektoré z voľných pracovných miest, na ktoré boli prijatí noví zamestnanci odporcu. Samotná obrana odporcu, že sa jednalo o menej kvalifikované pracovné miesta, ktoré rozhodne nezodpovedali kvalifikácii samotnej navrhovateľky, neobstojí vzhľadom na to, že ponuková povinnosť má absolútny charakter, a teda navrhovateľ môže dať odporkyni výpoveď iba v prípade absolútnej nemožnosti zamestnanca ďalej zamestnávať, čo v danom prípade splnené nebolo. Súd sa súčasne v rámci svojich úvah zaoberal aj otázkou, či zamestnanec nastúpením práceneschopnosti by nemohol predlžovať dobu trvania ponukovej po-

vinnosti zamestnávateľa prezumovanej v § 63 ods. 2 Zákonníka práce, avšak dospel k záveru, že nastúpenie práceneschopnosti, respektíve samotné ochorenie, ktoré zakladá práceneschopnosť, je takou právnou skutočnosťou, ktorá je nezávislá od vôle samotného zamestnanca, keď v konaní by musela byť preukázaná účelovosť trvania práceneschopnosti. Uvedené však v konaní nebolo žiadnym spôsobom preukázané, a ani len tvrdené [...]. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, a nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa môžu v praxi vzniknúť dve alternatívy. Po prvé, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo treba vykladať tak, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Po druhé, ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce a výpoveď je neplatná. Z hľadiska posúdenia neplatnosti výpovede bolo podľa názoru súdu rozhodné posúdenie, či odporca ako zamestnávateľ má ponukovú povinnosť iba v deň podania samotnej výpovede zamestnancovi, alebo táto ponuková povinnosť trvá od prijatia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene až do podania výpovede, respektíve uplynutia samotnej výpovednej doby. Vzhľadom na účel samotnej ponukovej povinnosti zamestnávateľa prezumovanej v § 63 ods. 2 Zákonníka práce má súd za to, že zamestnávateľ je povinný ponúknuť zamestnancovi voľné pracovné miesta, ktoré má k dispozícii v dobe od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene. Iný výklad predmetného ustanovenia by sa míňal účinkom a cieľom sledovaným v § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Pri pripustení opačného výkladu by bolo na subjektívnom zvážení zamestnávateľa, kedy konkrétne dá zamestnancovi po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene výpoveď, a teda by si napriek prijatej organizačnej zmene mohol zvoliť taký termín dania výpovede, v ktorom by nemal voľné žiadne pracovné miesto. V súdnej veci súd poukazuje na to, že rokovanie medzi odporcom a navrhovateľkou ohľadne skončenia pracovného pomeru z dôvodov organizačných zmien prebehlo dňa 17. 07. 2014, a iba z dôvodu nastúpenia navrhovateľky na práceneschopnosť došlo k daniu výpovede zo strany odporcu navrhovateľke až dňa 27. 01. 2015. V priebehu tohto obdobia odporcovi nič nebránilo splniť svoju ponukovú povinnosť.²⁸

²⁸ Bližšie pozri *Rozhodnutie Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 9Cpr/2/2015 [2015-11-04]*.

Záver

Vzhľadom na skutočnosť, že právna úprava tzv. ponukovej povinnosti je koncipovaná široko, zamestnávateľia v mnohých situáciách nevedia, ako postupovať pri jej realizácii. Určité indície ako postupovať ponúkajú rozhodnutia súdov, ktoré sú však v niektorých prípadoch všeobecné alebo tiež rozporuplné (napríklad pri stanovení časového horizontu zrealizovať ponukovú povinnosť). Môžeme uviesť, že nesplnenie ponukovej povinnosti býva častým dôvodom určenia neplatnosti výpovede zo strany súdu v rámci sporu týkajúceho sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Z dôvodu nastolenia právnej istoty, pre stanovenie postupu zamestnávateľa pri realizácii ponukovej povinnosti by tak bolo vhodné koncipovať konkrétnejšiu právnu úpravu v Zákonníku práce (aspoň pri stanovení formy ponukovej povinnosti a postupov v prípade, ak je menej vhodných pozícií ako prepúšťaných zamestnancov) alebo zjednotiť rozhodovaciu činnosť súdov.

Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016. 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 1049 s. ISBN 978-80-7400-416-2.
- HAJN, P. Právní hodnoty a právní zásady. In: B. HAVEL a V. PIHERA, eds. *Soukromé právo na cestě: Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 145-149. ISBN 978-80-7380-265-3.
- OPETT, L. Právna istota a predvídateľnosť súdnych rozhodnutí. *Právny obzor*. 2008, roč. 91, č. 4, s. 318-327. ISSN 0032-6984.
- PROCHÁZKA, R. a M. KÁČER. *Teória práva*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2013. 290 s. ISBN 978-80-89603-14-5.
- R 28/1995. In: *Zákonník práce s judikatúrou*. 2. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2009, s. 246. ISBN 978-80-8078-250-4.
- R 51/1997. In: *Zákonník práce s judikatúrou*. 2. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2009, s. 246. ISBN 978-80-8078-250-4.
- Rozhodnutie Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 9Cpr/2/2015* [2015-11-04].
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 369/2000* [2001-06-27].

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 M Cdo 14/2010
[2011-03-30].

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 222/2009
[2010-08-31].

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 306/2008
[2009-06-30].

TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014. 390 s. ISBN 978-80-89149-42-1.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 261/2007
[2008-11-27].

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 M Cdo 5/2010
[2011-04-20].

Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 499/2011-25
[2011-11-22].

Zo súdnej praxe. 2001, roč. 6, č. 6, s. 127. ISSN 1335-177X.

Doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
aolsovska@gmail.com