

# PONUKOVÁ POVINNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA AKO (DOMNELÁ) OCHRANA ZAMESTNANCA PRED SKONČENÍM PRACOVNÉHO POMERU

## THE EMPLOYER'S OFFER OBLIGATION AS A (DEEMED) PROTECTION OF THE EMPLOYEE BEFORE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

*Natália Kalinák*<sup>1</sup>

<https://doi.org/10.33542/SIC2024-2-05>

### ABSTRAKT

*Cieľom článku<sup>2</sup> je zhodnotiť, do akej miery súčasná právna úprava ponukovej povinnosti poskytuje zamestnancovi ochranu pred skončením pracovného pomeru. Autor príspevku popisuje súčasnú právnu úpravu a poukazuje na aplikačné problémy v praxi vyplývajúce zo strohej formulácie predmetnej povinnosti. Následne autor skúma vývoj právnej úpravy od roku 1965 až po súčasnosť, posudzuje dôvodové správy k jednotlivým právnym predpisom a hľadá motiváciu zákonodarcu, dôvody a argumentačné línie v prospech prijatých zmien a zachovaných ustanovení. V záujme podpory svojho stanoviska autor poukazuje na právnu úpravu ponukovej povinnosti v susedných štátoch, predovšetkým v Českej republike, ktorá vychádzajúc z rovnakého právneho predpisu zvolila odlišný prístup k ponukovej povinnosti. Práca identifikuje možné oblasti na zlepšenie a formuluje návrhy de lege ferenda.*

### ABSTRAKT

*The aim of this paper is to assess the extent to which the current offer obligation legislation provides protection to the employee before termination of employment. The author of the paper describes the current legislation and highlights the practical application problems arising from the strict wording of the obligation in question. The author then analyses the development of the legislation from 1965 to the present day, examines the explanatory memorandums to each piece of legislation and looks for the legislator's motivation, reasons and lines of argumentation in favour of the changes adopted and the provisions retained. In order to support his position, the author refers to the legal regulation of the obligation to tender in neighbouring states, in particular the Czech Republic, which, based on the same legislation, has adopted a different approach to the obligation to tender. The paper identifies possible areas for improvement and formulates de lege ferenda proposals.*

### I. ÚVOD

Jedným z nástrojov ochrany zamestnanca pred skončením pracovného pomeru je zavedenie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa, ktorý napriek rozhodnutiu skončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou zo zákonom predvídaných dôvodov je povinný zamestnancovi ponúknuť inú prácu, ak voľným pracovným miestom disponuje. Zo zákonného znenia tzv. ponukovej povinnosti nachádzajúceho sa v § 63 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

<sup>1</sup> JUDr., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Slovenská republika  
Pavol Jozef Šafárik University in Košice, Faculty of Law, Slovak Republic.

<sup>2</sup> Článok bol spracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0291/23 „Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk“.

(ďalej aj ako „Zákonník práce“) je zrejmé, že zákonodarca sa s možnými problémami implementácie ponukovej povinnosti do praxe nevysporiadal.

Zamestnávateľa pravidelne nesprávne alebo neúplne vykladajú § 63 ods. 2 Zákonníka práce, na základe ktorého dochádza k chybnjej aplikácii ponukovej povinnosti s (možným) následkom neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Ponuková povinnosť je zákonom koncipovaná stručne a všeobecne. Z praxe súdov môžeme vyvodit' ich široký výklad predmetného ustanovenia, čo problémy s jeho aplikáciou prehľbuje. Porušovanie ponukovej povinnosti, prípadne jej opomenutie je pomerne časté a je jedným z dôvodov napadnutia platnosti výpovede zamestnancom.

Problematika právnej úpravy ponukovej povinnosti je dlhodobo predmetom diskusií a podnetných právnych analýz na úrovni akademickej obce<sup>3</sup>. Realizácia ponukovej povinnosti predstavuje zložitý formálny proces, ktorý si vyžaduje od zamestnávateľa dobrú znalosť nie len legislatívnej úpravy, ale v neposlednom rade aj sledovanie vývoja judikatúry slovenských súdov. Z uvedeného dôvodu kontinuálne prebieha právna analýza a sledovanie najnovšej rozhodovacej praxe súdnych autorít.

Obdobie tzv. pandémie prinieslo v rokoch 2019 – 2021 paradox, ktorý zdôraznil niekoľko slabých miest (nielen) pracovnoprávných kódexov naprieč EÚ, najmä ekonomicko-inštitucionálnej povahy. Tradičné teórie sa zdali byť neuspokojivé, netradičné prístupy sú však spochybňované.<sup>4</sup>

Vnímajúc bežnú prax zamestnávateľov, implementačné problémy v súvislosti s rýchlosťou, efektívnosťou a perfektnosťou vypovedania pracovných pomerov zo strany zamestnávateľa ako i nejednotnosť rozhodovacej praxe súdnych autorít sa dostáva do popredia otázka, či aktuálna legislatívna úprava tzv. ponukovej povinnosti plní požadovanú funkciu a či by nebolo možné uvažovať o jej nadbytočnosti a úplnom vypustení zo Zákonníka práce.

Na základe analýzy súčasnej právnej úpravy ponukovej povinnosti identifikujeme tie prvky právnej úpravy, ktoré sú v praxi sporné a oslabujú princíp právnej istoty najmä z pozície zamestnávateľa. Použitím historickej metódy a dôkladnej analýzy právnej úpravy ponukovej povinnosti od roku 1965 až po súčasnosť hľadáme motiváciu, argumenty a myslenie zákonodarcu pri budovaní a formovaní znenia dikcie zákona. V záujme podpory presvedčenia nadbytočnosti ponukovej povinnosti ako hmotnoprávnej podmienky výpovede hľadáme a porovnáme právu úpravu susedných krajín. Na záver získané poznatky a vytýčené problémy využijeme a za pomoci metódy syntézy formulujeme vlastné vedecké závery a návrhy *de lege ferenda*.

## I. PONUKOVÁ POVINNOSŤ – VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA A VYMEDZENIE PROBLÉMOV

Zákonník práce stanovuje povinnosť zamestnávateľa v procese skončenia pracovného pomeru so zamestnancom (z konkrétnych výpovedných dôvodov) ponúknuť iné voľné pracovné miesto zamestnancovi, s ktorým pôvodný pracovnoprávny vzťah ukončuje. Ponuka vhodnej práce (v praxi označovaná ako ponuková povinnosť) je právne relevantnou hmotnoprávnou podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa, ktorej nesplnenie má, resp.

<sup>3</sup> Viac pozri: DOLOBÁČ, M. – KUNDRÁT, I., In: *DOLOBÁČ, M. a kol. Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina: EUROKÓDEX, s.r.o., 2023, s. 186; OLŠOVSKÁ, A.: Ponuková povinnosť zamestnávateľa a právna istota, In: *Societas et iurisprudentia*, ročník V, 2017, číslo 3, s.42; PORUBAN, A.: Akceptačný list a predzmluvná zodpovednosť v pracovnom práve, In: *Acta Iuridica Olomucensia*, 14/2019, číslo 1, 2019, s. 109-115, HAMULEÁK, J.: Špecifiká a osobitosti právneho postavenia subjektov pracovnoprávných vzťahov, In: *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2015*, Bratislava: Univerzita Komenského, 2015, s.116; ĎURICA, S., DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ S, ŠVEC, M.: Náročnosť administratívneho zaťaženia zamestnávateľov v súvislosti so vznikom, trvaním a ukončením pracovného pomeru vrátane návrhu opatrení na zníženie tohto zaťaženia, 2023, s. 11-12.

<sup>4</sup> CISMAS, L. – DUMITRU, C. – NEGRUT, T: Labour Market Challenges: Will There Be “Dystopian” Risks?, In: *Timisoara Journal of Economics and Business, Sciendo*, Volume 15, 2022, issue 1, pg.: 91.

môže mať za následok neplatnosť skončenia pracovného pomeru.<sup>5</sup> Skončiť pracovný pomer výpoveďou zamestnávateľ môže výlučne po tom, čo zamestnanec ponúkané pracovné miesto odmietne, alebo po tom, čo zamestnávateľ zhodnotí, že žiadnym pracovným miestom, ktoré je voľné nedisponuje. Na základe absencie naplnenia tejto hmotnoprávnej podmienky výpovede je zamestnanec oprávnený domáhať sa svojej ochrany na súde, prostredníctvom žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.<sup>6</sup>

Zákonník práce upravuje ponukovú povinnosť v § 63 ods. 2, z dikcie ktorého môžeme vyvodit' nasledovné:

- Ponuková povinnosť vzniká zamestnávateľovi v prípade, ak končí pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou z dôvodov vymedzených v § 63 ods. 1. Zákonníka práce. Zákonnodarca pristúpil k negatívnemu výpočtu výpovedných dôvodov, pri ktorých ponuková povinnosť zamestnávateľa nevzniká. Vplyvom rozhodovacej činnosti Najvyššieho Súdu Slovenskej republiky (ďalej aj ako „NS SR“) dochádza k vytváraniu priestoru pre domnienku existencie povinnosti ponuky vhodnej práce zamestnávateľom i pri skončení pracovného pomeru dohodou podľa § 60 Zákonníka práce. Z dikcie § 63 ods. 2, ako i zo samotného umiestnenia znenia právnej úpravy ponukovej povinnosti môžeme nepochybné konštatovať, že ponuková povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje len na výpoveď zo strany zamestnávateľa. Z rozhodnutia NS SR však vyplýva ojedinelý a pomerne kontroverzný názor, podľa ktorého pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru bolo povinnosťou zamestnávateľa informovať zamestnanca o existencii iného pracovného miesta a ponúknuť mu ho.<sup>7</sup> Zastávame však názor, že pre uvedenú domnienku za súčasného stavu *de lege lata* nie je priestor a nie je možné ju vyvodit' zo žiadnych ustanovení zákona, ani za použitia analógie.<sup>8</sup>
- Ponuková povinnosť zamestnávateľovi nevzniká v prípade absolútnej nemožnosti zamestnanca ďalej zamestnávať, pričom sa posudzujú ako možné alternatívy i pracovné miesta na kratší pracovný čas. Posudzovanie existencie možnosti zamestnanca ďalej zamestnávať sa obmedzuje na pôvodne dohodnuté miesto výkonu práce. Z uvedeného vyplýva, že pokiaľ zamestnávateľ disponuje voľným pracovným miestom výlučne iba v inom mieste, než bolo dohodnuté, hľadá sa naň v prípade posudzovania ponukovej povinnosti, ako by voľným pracovným miestom nedisponoval.
- Kritéria na ponúkané voľné pracovné miesto sú : i) zachované miesto výkonu práce; ii) pracovné miesto by malo byť „vhodné“; iii) nedostatky v kvalifikácii je možné odstrániť predchádzajúcou prípravou na túto inú prácu.

Zaťaženie zamestnávateľov ponukovou povinnosťou je výrazom sociálnej politiky štátu, ktorý sa touto cestou pokúša vyhnúť zvyšovaniu nezamestnanosti alebo aspoň zmierniť dopad straty práce. Ak zamestnávateľ koná v medziach svojho práva, ale konaním spojeným s rizikom dopadu na slobodu rozhodovania zamestnanca, ide o výkon práva, avšak o výkon práva odporujúci dobrým mravom.<sup>9</sup>

Vzhľadom na stručnú a všeobecnú právnu úpravu § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľa nesprávne alebo neúplne vyložia § 63 ods. 2 Zákonníka práce, na základe ktorého dochádza k jeho chybné aplikácii. Z praxe súdov môžeme vyvodit' široký výklad predmetného ustanovenia, čo problémy s jeho aplikáciou prehlbuje. Porušovanie ponukovej

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie*. Bratislava: C. H. Beck, 2013. s. 479.

<sup>6</sup> DOLOBÁČ, M – KUNDRÁT, I. Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 9 Cdo 196/2020 z 30. 6. 2022 (nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru), In: *Súkromné právo : recenzovaný časopis zameraný na otázky aplikačnej praxe*, ročník 9, 2023, číslo 3, s. 95.

<sup>7</sup> NS SR, sp. zn. 1 Cdo 123/2011.

<sup>8</sup> DOLOBÁČ, M. – KUNDRÁT, I., In: *DOLOBÁČ, M. a kol. Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina: EUROKÓDEX, s.r.o., 2023, s. 373.

<sup>9</sup> NS SR, sp. zn. 6CoPr/2/2014.

povinnosti, prípadne jej opomenutie je pomerne časté a je jedným z dôvodov napadnutia platnosti výpovede zamestnancom.

Cieľom predkladaného príspevku nie je detailne analyzovať každý aplikačný problém, iba na nich poukázať v záujme zodpovedania ústrednej výskumnej otázky.

Najčastejšie sa vyskytujúce aplikačné problémy a výkladové nejasnosti sú:

- Akú má mať formu naplnenie ponukovej povinnosti?
- Aké náležitosti má ponuka obsahovať?
- Čo znamená ponuka „vhodnej“ práce?
- Posúdenie existencie pracovných miest vs. absolútna nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať.
- Ako postupovať ak zamestnávateľ disponuje s menším počtom voľných pracovných miest oproti počtu zamestnancov, s ktorými sa pracovný pomer končí výpoveďou; Právo voľby vs. zákaz diskriminácie
- Ako postupovať ak zamestnávateľ disponuje vyšším počtom voľných pracovných miest oproti počtu zamestnancov, s ktorými sa pracovný pomer končí výpoveďou? Je zamestnávateľ povinný ponúknuť prácu „najvhodnejšiu“?

## II. STAV DE LEGE LATA OD ROKU 1965 AŽ PO SÚČASNOSŤ

### 1. Zákon 65/1965 Zb. Zákonník práce (ďalej aj ako „Zákonník práce z roku 1965“) – vyhlásené znenie

Ponuková povinnosť sa viazala na všetky výpovedné dôvody s výnimkou vymedzených dôvodov, na základe ktorých nie je možné od zamestnávateľa očakávať existenciu záujmu ďalej zamestnanca zamestnávať na akejkoľvek pozícii. V porovnaní so súčasnou právnou úpravou je výpočet výnimiek z ponukovej povinnosti širší, úmysel určitý okruh výpovedných dôvodov, pre ktoré je zamestnávateľ oprávnený skončiť pracovný pomer bez naplnenia ponukovej povinnosti, však zostal zachovaný. Ponuková povinnosť neobsahovala ďalšie vecné ani územné (z vetnej skladby ustanovenia môžeme predpokladať prioritu zachovania doterajšieho pracoviska, iné pracovisko je však taktiež možnosťou) obmedzenia pre voľné pracovné miesto, ktoré zamestnávateľ v súvislosti s výpoveďou ponúka. Zákonník práce z roku 1965 upravuje možnosť predchádzajúcej prípravy v prípade prijatia ponúkaného voľného miesta. Z uvedeného vyplýva neexistencia požiadavky kvalifikácie na dané pracovné miesto v čase jeho ponuky. Nemožnosť zamestnávať zamestnanca inou prácou, príp. na inom pracovisku znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu inú prácu, t.j. ide o **absolútnu** nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi voľné miesto sa vzťahovalo na akékoľvek miesto, ktoré mal zamestnávateľ k dispozícii v čase výpovede, teda nie len v mieste pôvodného pracoviska, ale aj na inom mieste. Už v uvedenom období Zákonník práce z roku 1965 ponukovú povinnosť neobmedzoval výlučne na dostupnosť pracovných miest zodpovedajúcich kvalifikácii, kvalitám, vedomostiam a schopnostiam zamestnanca vzhľadom na možnosť absolvovať predchádzajúcu prípravu. Pracovné miesto vyžadujúce si predchádzajúcu prípravu sa zásadne rozumela taká práca, pre ktorú možno zamestnanca bežne vyškoliť bez toho, aby toto vyškolenie bolo obzvlášť náročné či už z hľadiska času trvania alebo nákladov.<sup>10</sup>

Následne bol Zákonník práce z roku 1965 niekoľkokrát novelizovaný. Významné zmeny a doplnenia nastali na základe:

- **Zákona č. 20/1975 Zb. ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré ďalšie ustanovenia Zákonníka práce.**<sup>11</sup> - Zmena sa dotkla okrem iného i miestneho vymedzenia voľného

<sup>10</sup> FREUND M., *Spríevodca pracovným právom, Knižnica mzdových a pracovnoprávných príručiek, zväzok 1/72*, Bratislava: PRÁCA, Vydavateľstvo ROH, 1972, s 49.

<sup>11</sup> Časová verzia predpisu účinná od 01.07.1975 do 31.03.2002.

pracovného miesta. Pôvodná právna úprava miesto výkonu práce neupravovala, v súvislosti s ponukou voľného pracovného miesta spájala pracovisko označené ako pôvodné alebo iné. Popisovanou novelou Zákonníka práce z roku 1965 došlo k zmene formulácie ponukovej povinnosti, podľa ktorej je zamestnávateľ povinný ponúknuť pracovné miesto (ak ním disponuje) v pôvodnom mieste výkonu práce alebo v mieste bydliska zamestnanca. Uvedený zákon doplnil alternatívu c) viazanú na výpovedný dôvod neplnenia predpokladov alebo požiadaviek na riadny výkon práce. Podmienka ponúknutia pracovného miesta sa obmedzuje výlučne na voľné miesto primerané kvalifikácii daného zamestnanca. Iné vecné alebo územné podmienky sa v tomto prípade neuplatňujú. Z dôvodovej správy k novelizujúcemu zákonu vyplýva, že cieľom prijatej úpravy skončenia pracovného pomeru so zamestnancami, ktorí nespĺňajú ustanovené predpoklady alebo požiadavky, ktoré sú nevyhnutnou podmienkou na riadny výkon ich práce, bolo ďalej uľahčiť skončenie pracovného pomeru zúžením povinnosti zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi pred skončením pracovného pomeru iné voľné pracovné miesto. Obmedzenie povinnosti zamestnávateľa v tomto smere nastalo preto, že umiestnenie takýchto zamestnancov na miestach, ktoré nezodpovedali ich kvalifikácii, i keď s ním vyslovili súhlas, bývalo často pre zamestnávateľa neúnosné a mohlo negatívne pôsobiť na ostatných zamestnancov organizácie.<sup>12</sup> Zákonodarca v dôvodovej správe k návrhu novelizujúceho zákona taktiež uvádza, že skúsenosti ukázali, že nie je vhodné ani odôvodnené podmieňovať možnosť skončenia pracovného pomeru z týchto dôvodov tým, že zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi preradenie na iné voľné pracovné miesto.

- **Zákona č. 3/1991 Zb. ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce**<sup>13</sup> - Predchádzajúcou novelou Zákonníka práce z roku 1965 zavedené do § 46 ods. 2 písm. c) sa popisovanou novelou ruší. Pôvodný zámer diferenciacie zamestnancov zaniká v záujme zastavenia rozlišovania medzi príslušnými skupinami zamestnancov. V dôsledku predmetnej zmeny bol zamestnávateľ povinný ponúknuť aj týmto zamestnancom všetky pre nich vhodné pracovné miesta bez ohľadu na to, či disponovali potrebnou kvalifikáciou.

## 2. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

Zákon z roku 1965 nahradil **Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce**. Z dikcie nového paragrafu 63 ods. 2 (oproti Zákonníku práce z roku 1965 došlo k prečíslovaniu ustanovení) vyplýva, že zákonodarca žiadnym spôsobom nezmenil podmienky ponukovej povinnosti a jeho znenie je rovnaké ako v Zákonníku práce z roku 1965 (verzia účinná od 01.02.1991) s výnimkou použitia odlišnej terminológie.

Zákonník práce taktiež upravuje v § 65 povinnosť zamestnávateľa v zákonom predvídaných situáciách zabezpečiť zamestnancovi, s ktorým pracovný pomer končí nové vhodné zamestnanie. Predmetná povinnosť kladie na ťarchu zamestnávateľa veľké bremeno, ktoré je následne v roku 2007 zrušené.

Novely, ktoré menia, dopĺňajú alebo nahrádzajú ustanovenia ponukovej povinnosti:

- **Zákon č. 210/2003 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov**<sup>14</sup>. Z dikcie § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa vypúšťa povinnosť zamestnancovi ponúknuť voľné pracovné miesto v mieste jeho bydliska. Ponuková povinnosť sa z hľadiska priestorového vymedzenia na základe popisovanej novely Zákonníka práce až do súčasnosti vzťahuje výlučne na voľné pracovné miesta v pôvodne dohodnutom mieste výkonu práce. Popisovanou novelou Zákonníka práce došlo i k zmene vo vecnom vymedzení voľného pracovného miesta, keďže zo znenia § 63 ods. 2 oboch písmen vypadla alternatíva „*a to ani po predchádzajúcej príprave*“. Ponuková povinnosť sa týmto výrazne zúžila nie len

<sup>12</sup> BERNARD F., Rozviazanie a zmeny pracovného pomeru., In.: *Výklad k ustanoveniam druhej novelizácie Zákonníka práce*, Bratislava: PRÁCA, vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH, 1977, s. 27.

<sup>13</sup> Časová verzia predpisu účinná od 01.02.1991 do 31.03.2002.

<sup>14</sup> Časová verzia predpisu účinná od 01.07.2003 do 31.12.2003.

z územného hľadiska, ale i z hľadiska rozsahu voľných pracovných miest, ktoré do škály ponuky, ktorú zamestnávateľ musí naplniť zapadajú svojou vhodnosťou.

- Zákon č. 348/2007 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony<sup>15</sup>. Zákonodarca reaguje na zmenu prijatú v roku 2003, kedy došlo k (okrem iného) vecnému zúženiu vhodných pracovných miest pre vznik ponukovej povinnosti. Uvedená novela Zákonníka práce sa v tomto rozsahu vracia už k poznanému z minulých období. Taktiež sa vypustil § 65 Zákonníka práce.

Analýzou právnej úpravy ponukovej povinnosti a jej zmien v priebehu obdobia od roku 1965 do súčasnosti môžeme konštatovať, že stav *de lege lata* síce prechádzal výraznými zmenami, súčasná právna úprava sa oproti pôvodnej právnej úprave veľmi nezmenila. Došlo k rozšíreniu negatívneho výpočtu výpovedných dôvodov, u ktorých ponuková povinnosť nevzniká a k zúženiu územného vymedzenia voľného pracovného miesta, ktorého existencia alebo ponúknutie sa pri posudzovaní naplnenia hmotnoprávnej podmienky výpovede skúma. Napriek zmene režimu, hospodárstva, ekonomiky i ďalších politických smerov, ponuková povinnosť v Zákonníku práce zachovala svoje miesto bez prijatia ďalších zásadných zmien a doplnení.

### III. PRÁVNA ÚPRAVA PONUKOVEJ POVINNOSTI V KRAJINÁCH (V4)

#### 1. Česká republika

Pre účely tohto výskumu je právna úprava ponukovej povinnosti, jej zmeny a odôvodnenie zmien v Českej republike veľmi významná. Česká republika vychádzala z totožného Zákonníka práce<sup>16</sup>, avšak v dôsledku režimových zmien a zmien v hospodárstve sa v Českej republike prijali odlišné zmeny a aplikovali sa odlišné postupy v porovnaní so slovenskom. Vzhľadom na spoločnú minulosť s Českou republikou môžeme ako počiatočný bod právnej úpravy ponukovej povinnosti uviesť § 46 ods. 2 Zákonníka práce z roku 1965, ktorého znenie uvádzame v tretej kapitole tohto príspevku. V Českej republike prevláda odborný názor, že táto právna úprava do značnej miery zodpovedala predchádzajúcim spoločenským pomeroch, keď štát bol prakticky jediným zamestnávateľom. Právna úprava na zamestnávateľa prenášala aj niektoré povinnosti v záujme ochrany zamestnanca, ktoré priamo nesúviseli s pracovným pomerom (napr. zamestnávateľ bol v niektorých prípadoch dokonca povinný podľa § 47 Zákonníka práce z roku 1965 pomáhať zamestnancovi pri hľadaní nového vhodného zamestnania a v niektorých prípadoch bol dokonca povinný takéto zamestnanie poskytnúť, napr. ak bol zamestnanec invalidný). Takáto povinnosť sa však v zmenených spoločenských a ekonomických podmienkach stala pre zamestnávateľov často objektívne nesplniteľnou.<sup>17</sup> Nový český zákonník práce<sup>18</sup> ponukovú povinnosť neprevzal.<sup>19</sup>

V modifikovanej podobe však ponukovú povinnosť naďalej upravuje<sup>20</sup>, avšak výlučne vo vzťahu k výpovedi danej zamestnancovi v súvislosti s jeho odvolaním z vedúceho pracovného miesta alebo vzdaním sa tohto miesta.<sup>21</sup>

#### 2. Maďarsko

Maďarský pracovnoprávny kódex všeobecnú ponukovú povinnosť zamestnávateľa neukladá. Definuje osobitnú ponukovú povinnosť vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý nie je

<sup>15</sup> Časová verzia predpisu účinná od 01.09.2007 do 31.12.2007.

<sup>16</sup> pozn. Zákona č. 65/195 Zb. Zákonník práce.

<sup>17</sup> SCHMIED Z., Nabídková povinnosť zamestnávateľa podľa zákoníku práce, In: Práce a mzdy profi [online], zdroj: [https://www.pamprofi.cz/33/nabidkova-povinnost-zamestnavatele-podle-zakoniku-prace.uniqueidm\\_RRWSbk\\_196Ezy\\_9EEhbh\\_YdwAGrinPQ6ONJPiB19DNooE/](https://www.pamprofi.cz/33/nabidkova-povinnost-zamestnavatele-podle-zakoniku-prace.uniqueidm_RRWSbk_196Ezy_9EEhbh_YdwAGrinPQ6ONJPiB19DNooE/) Praha: Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o., 2013.

<sup>18</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce (ČR).

<sup>19</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce. 1. vydání.* Praha : C. H. Beck, 2012. s. 348.

<sup>20</sup> PUTNA, M. *Zákonník práce. Komentář. Vyd. 2.* Praha: C.H. Beck, 2015, s. 409.

<sup>21</sup> § 73a zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce (ČR).

dôchodcom, má pracovný pomer na dobu neurčitú a je vo veku v období piatich rokov pred dovŕšením dôchodkového veku, v ktorom má nárok na starobný dôchodok a vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý sám vychováva dieťa do veku 3 rokov veku dieťaťa. Vo vzťahu k takémuto zamestnancovi má zamestnávateľ povinnosť ponúknuť mu pre výpoveďou týkajúcou sa schopností zamestnanca alebo prevádzky zamestnávateľa voľné pracovné miesto zodpovedajúce jeho zručnostiam, kvalifikácii alebo skúsenostiam požadovaným pre konkrétne pracovné miesto, ktoré zastáva.

### 3. Poľsko

Analýzou preloženého kódexu pracovného práva USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy sme dospeli k záveru, že poľské pracovné právo ponukovú povinnosť ako hmotnoprávnu podmienku výpovede neukladá, a to ani vo všeobecnej, ani v osobitnej rovine.

## IV. ROZBOR SPRÁVANIA SA ZAMESTNÁVATEĽOV VO VZŤAHU K PONUKOVEJ POVINNOSTI

Proces skončenia pracovného pomeru štandardne nie je príjemným zážitkom pre obe strany pracovnoprávneho vzťahu. Mnohokrát čelia zamestnávatelia nedostatku právnej istoty vo vzťahu k platnosti výpovede danej zamestnávateľovi a naplneniu všetkých procesných i hmotnoprávnych podmienok samotnej výpovede.<sup>22</sup> Princíp právnej istoty, tak ako uvádza Opett, sa spája taktiež s predvídateľnosťou práva, ktorá je „neopomenuteľným komponentom“ právnej istoty.<sup>23</sup> Ako sme už poukázali, s realizáciou ponukovej povinnosti ako hmotnoprávnej podmienky výpovede sa spája niekoľko zásadných aplikačných problémov. I na základe týchto dôvodov sme dopytovali vzorku 30tich zamestnávateľov s nižším i vyšším počtom zamestnancov v záujme získania informácií „z praxe“ o prístupe k naplneniu ponukovej povinnosti, firemným štandardom a postupom pri ukončovaní pracovných pomerov výpoveďou. Prostredníctvom možností ponúkaných online priestorom sme oslovili vopred neurčitý počet osôb s prosbou o poskytnutie krátkeho rozhovoru na tému ponukovej povinnosti. Zamestnávateľom boli kladené otvorené otázky, ktoré viedli k diskusii. Výskum pre účely tohto príspevku nebol koncipovaný formou anketových otázok. Zamestnávateľom boli položené otázky:

- a) Viete, aké máte povinnosti pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa?
- b) Ako postupujete pri naplnení ponukovej povinnosti? (otázka existencie voľných pracovných miest, v ktorých prípadoch sa povinnosť uplatňuje,..)
- c) Ako postupujete pri ponuke voľných pracovných miest v súvislosti s naplnením ponukovej povinnosti?
- d) Rozumiete právnej úprave ponukovej povinnosti? Ste si istí, že Vaše postupy sú v súlade s právnou úpravou a rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít?

Odpovede boli rôzne, na základe ich spracovania však môžeme konštatovať nasledovné:

1. Prvá skupina zamestnávateľov tvrdí, že ponukovú povinnosť vnímajú ako administratívnu záťaž. Pokiaľ so zamestnancom ukončovali pracovný pomer napr. z dôvodu jeho nadbytočnosti, avšak mali záujem ho naďalej zamestnávať, hľadali alternatívy a riešenia vhodné pre konkrétneho zamestnanca bez ohľadu na to, či im to Zákonník práce prikazuje alebo nie. Dokonca ponúkajú voľné pracovné miesta i v prípadoch nad rámec Zákonníka práce (napr. pri skončení pracovného pomeru uplynutím dohodnutej doby, v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou a pod.). Pokiaľ však nadbytočného zamestnanca nemajú záujem ďalej zamestnávať, považujú za neprimerané a v rozpore so zásadami

<sup>22</sup> OLŠOVSKÁ, A.: Ponuková povinnosť zamestnávateľa a právna istota, In: *Societas et iurisprudencia*, ročník V, 2017, číslo 3, s.42.

<sup>23</sup> OPETT, L.: Právna istota a predvídateľnosť súdnych rozhodnutí, In: *Právny obzor*, ročník 91, 2008, číslo 4, s.318.

súkromného práva prikazovať im ponúkať tomuto zamestnancovi inú prácu. V týchto prípadoch nám pod príslubom anonymity všetci zamestnávateľa z opýtaných uviedli, že hľadajú v medziach zákona (nie však neobchádzajúc zákon alebo jeho účel) alternatívy, aby zamestnancovi nič neponúkli alebo aby zamestnanec s veľkou pravdepodobnosťou ponuku neprijal.

2. Druhá skupina zamestnávateľov sa spolieha na skutočnosť, že zamestnanec, s ktorým skončili pracovný pomer platnosť výpovede napriek absentujúcemu naplneniu ponukovej povinnosti nenapadne alebo že nebude skúmať, či skutočne voľným pracovným miestom nedisponuje. V prípade doručenia oznámenia v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ uzná svoje pochybenie i neplatnosť výpovede a takémuto zamestnancovi ponúkne voľné miesto, ak ním disponuje. Väčšina už bývalých zamestnancov však podľa slov konkrétneho dopytovaného zamestnávateľa (počet zamestnancov nad 1000) neplatnosť výpovede nenapadla, a preto nepovažuje za potrebné zavádzať automaticky plnenie tejto povinnosti do praxe.

Ani jeden zo zamestnávateľov si nebol istý, či ponuku realizuje v súlade so Zákonníkom práce a ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít.

## V. ZÁVER

Účelom ochrany pred skončením pracovného pomeru je chrániť zamestnanca pre neoprávneným skončením pracovného pomeru, čo má viesť k stabilným pracovným vzťahom a istote zamestnania.<sup>24</sup> Predkladaná práca posudzuje ponukovú povinnosť ako hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z viacerých hľadísk.

Naším cieľom bolo vnímajúc bežnú prax zamestnávateľov, implementačné problémy v súvislosti s rýchlosťou, efektívnosťou a perfektnosťou vypovedania pracovných pomerov zo strany zamestnávateľa ako i nejednotnosť rozhodovacej praxe súdnych autorít zodpovedať otázku, či aktuálna legislatívna úprava tzv. ponukovej povinnosti plní požadovanú funkciu a či by nebolo možné uvažovať o jej nadbytočnosti a úplnom vypustení zo Zákonníka práce.

V záujme identifikovať nedostatky právnej úpravy a odôvodniť oslabenie existencie povinnosti sme postupovali nasledovne: i) v procese realizácie povinnosti v bežnej praxi sme vymenovali a popísali niekoľko aplikačných problémov, ktoré vedú k častým sporom medzi zamestnancom a zamestnávateľom s následkom vyhlásenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru; ii) sledovali sme vývoj právnej úpravy ponukovej povinnosti od roku 1965 až po súčasnosť, posúdením jednotlivých dôvodových správ k návrhom zákonov, ktoré novelizovali konkrétny Zákonník práce ako i pôvodnej literatúry z obdobia 1965 - 1991 sme analyzovali prijaté zmeny a motiváciu ich prijatia; iii) štúdiom pracovnoprávných kódexov jednotlivých štátov (Česko, Poľsko, Maďarsko) sme vyhľadávali rovnakú, podobnú alebo odlišnú povinnosť v súvislosti so skončením pracovného pomeru výpoveďou; iv) v neposlednom rade sme venovali pozornosť i komunikácii so zamestnávateľmi s rôznym počtom zamestnancov v záujme získať od nich cenné informácie o fungovaní zamestnávateľa vo vnútri a aplikácii ponukovej povinnosti v konkrétnom pracovnom prostredí za konkrétnych vnútropodnikových podmienok.

Ad i) V pracovnoprávnej praxi dochádza pri aplikácii ponukovej povinnosti k radu aplikačných nejasností, na ktoré existuje viacero názorov i z radov súdnych autorít. Mnohé otázky boli NS SR zodpovedané, nie všetky však úplne, vhodne i jednotne. Rešpektujúc autoritu a postavenie NS SR musíme zvýrazniť, že stav *de lege lata* je tak strohý a rigidný, že nie je

<sup>24</sup> BORGHOUTS VAN DE PAS, I - VAN DRONGELEN, H. Dismissal Legislation and the Transition Payment in the Netherlands: Towards employment security?. In: *European Labour Law Journal*. Volume 12, Issue 1, 2021, Pg.: 3.



možné očakávať od NS SR zodpovedanie všetkých sporných otázok v takej kvalite a rozsahu, v akom by bolo potrebné.

Ad ii) Analýzou vývoja právnej úpravy ponukovej povinnosti môžeme konštatovať, že sa ustanovenie súčasného § 63 ods. 2 Zákonníka práce výrazne od znenia § 46 ods. 2 Zákonníka práce z roku 1965 neposunulo. Najdôležitejšie zmeny, resp. zmeny najväčšieho rozsahu boli prijaté ešte pred rokom 2000. Za posledných 24 rokov došlo najmä ku „kozmetickým“ úpravám ustanovenia napriek skutočnosti, že sa podmienky na Slovensku od roku 1965, ako i od roku 2001 (účinnosť nového Zákonníka práce) výrazne zmenili. V tomto prípade nemôžeme akceptovať protiargument, že právna úprava zotrúva vo svojom znení najmä z dôvodu jej fungovania a absencie potreby zmien a doplnení. V prípade absencie potreby zmien a doplnení by neexistoval vysoký počet aplikačných problémov i konaní pred NS SR v dôsledku existencie nezodpovedaných právnych otázok.

Ad iii) Z komparácie právnej úpravy susedných štátov je jednoznačné, že ponuková povinnosť ako hmotnoprávna podmienka výpovede nemá význam v rozsahu, v akom je upravená v Zákonníku práce. Ani jedna z posudzovaných krajín nemá ponukovú povinnosť upravenú generálne. Česká republika sa odklonila od právnej úpravy, ktorá v podmienkach SR pretrúva s odôvodnením, že ponuková povinnosť v znení uvedenom v Zákonníku práce z roku 1965 sa spájala s predchádzajúcim režimom a z dôvodu existencie štátnych podnikov. Uvedené výrazne oslabuje postavenie ponukovej povinnosti v Zákonníku práce.

Ad iv) Výrazným determinantom nášho výskumu je samotná komunikácia so zamestnávateľmi a zber informácií o praktickej realizácii ponukovej povinnosti. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávatelia sa riadia princípmi ochrany zamestnanca ako i samotného subjektu zamestnávateľa, a preto v prípade nezájmu zamestnanca ďalej zamestnávať úmyselne konajú tak, aby ponukovú povinnosť uplatniť nemohli, naopak pri pozitívnom prístupe k zamestnancovi postupujú nad rámec zákona. Z uvedeného vyplýva, že zákonná právna úprava vo vzťahu k zamestnávateľom oslabuje ich postavenie v procese skončenia pracovného pomeru výpoveďou, iným spôsobom však ich správanie neovplyvňuje.

Plný potenciál tohto práva zamestnancov pri skončení pracovného pomeru možno pochopiť len vtedy, keď sa naň bude nazerať ako na súčasť širšieho spektra právnych ustanovení, ktoré pomáhajú v ochrane zamestnanca.

Na záver, vychádzajúc z realizovaného výskumu ako i skúmania širšieho spektra právnych ustanovení upravujúcich zásadu zvýšenej ochrany zamestnanca, vyslovujeme názor, že ponuková povinnosť ako hmotnoprávna podmienka výpovede je archaizmom a v Zákonníku práce by nemala mať v súčasnej podobe svoje miesto. Navrhujeme ustanovenia § 63 ods. 2 zo Zákonníka práce vypustiť, prípadne nesankcionovať porušenie ponukovej povinnosti neplatnosťou, ale náhradou mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku.

## KLÚČOVÉ SLOVÁ

ponuková povinnosť, výpoveď, ochrana zamestnanca pred skončením pracovného pomeru

## KEY WORDS

offer obligation, termination of employment, employee protection before termination of employment

**POUŽITÁ LITERATÚRA**

1. BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce. Komentár. 3. vydanie.* Bratislava : C. H. Beck, 2013. s. 479. ISBN: 978-80-89603-10-7.
2. BARTÍKOVÁ, D., HOCHMAN, J., JAKUBKA J., *Zákoník práce 1991 a ďalší predpisy,* Praha: Vydavateľstvá Práce Praha, 1990, 292s., ISBN 80-208-0206-1
3. BERNARD F., *Rozviazanie a zmeny pracovného pomeru.,* In.: *Výklad k ustanoveniam druhej novelizácie Zákonníka práce,* Bratislava: PRÁCA, vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH, 1977, 430s., 24-125-78
4. BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. 1. vydání.* Praha : C. H. Beck, 2012. s. 348., ISBN 978-80-7179-251-2.
5. CISMAS, L. – DUMITRU, C. – NEGRUT, T: *Labour Market Challenges: Will There Be “Dystopian” Risks?,* In: *Timisoara Journal of Economics and Business, Sciendo,* Volume 15, 2022, issue 1, pg.: 91, eISSN: 2286-0991, DOI: 1.12.2022. <https://doi.org/10.1177/2031952520945338>
6. DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve.* Košice: Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2017, 210s., ISBN 978-80-8152-574-2
7. DOLOBÁČ, M – KUNDRÁT, I. In: DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákoník práce. Veľký komentár.* Žilina: EUROKÓDEX, s.r.o., 2023, 915s., ISBN: 9788081551185
8. DOLOBÁČ, M – KUNDRÁT, I. *Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 9 Cdo 196/2020 z 30. 6. 2022 (nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru),* In: *Súkromné právo : recenzovaný časopis zameraný na otázky aplikačnej praxe,* ročník 9, 2023, číslo 3, s. 95-98
9. ĎURICA, S., DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ S, ŠVEC, M.: *Náročnosť administratívneho zaťaženia zamestnávateľov v súvislosti so vznikom, trvaním a ukončením pracovného pomeru vrátane návrhu opatrení na zníženie tohto zaťaženia,* 2023, s. 11-12, [online] [https://www.apzd.sk/wp-content/uploads/2023/06/AV9\\_Analyza\\_administrativnej\\_zataze.pdf](https://www.apzd.sk/wp-content/uploads/2023/06/AV9_Analyza_administrativnej_zataze.pdf)
10. FREUND M., *Sprievodca pracovným právom,* In: *Knižnica mzdových a pracovnoprávných príručiek, zväzok 1/72,* Bratislava: PRÁCA, Vydavateľstvo ROH, 1972, 196s., 74-003-72
11. HAMULÁK, J.: *Špecifiká a osobitosti právneho postavenia subjektov pracovnoprávných vzťahov,* In: *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2015,* Bratislava: Univerzita Komenského, 2015, 1363s.; ISBN: 978-80-7160-411-2
12. HORECKÝ, J.: *Zákoník práce a súvisiace predpisy,* Bratislava: PRÁCA, vydavateľstvo ROH, 1966, 460s., ISBN: 74-001-66
13. BORGHOUTS VAN DE PAS, I. - VAN DRONGELEN, H: *Dismissal Legislation and the Transition Payment in the Netherlands: Towards employment security?.* In: *European Labour Law Journal. Volume 12, Issue 1, 2021, Pg.: 3. DOI: 03.2021. <https://doi.org/10.1177/2031952520945338>*
14. MYDLÍK, A. a kol.: *Výklad k ustanoveniam druhej novelizácie Zákonníka práce,* Bratislava: Práca, Vydavateľstvo a. Nakladateľstvo ROH, 1977, 144s, 74-025-77
15. OLŠOVSKÁ, A.: *Ponuková povinnosť zamestnávateľa a právna istota,* In: *Societas et iurisprudentia,* ročník V, 2017, číslo 3, s. 42-59; ISSN 1339-5467
16. OPETT, L.: *Právna istota a predvídateľnosť súdnych rozhodnutí,* In: *Právny obzor,* ročník 91, 2008, číslo 4, s.318, ISSN 2729-9228
17. PORUBAN, A.: *Akceptačný list a predzmluvná zodpovednosť v pracovnom práve,* In: *Acta Iuridica Olomucensia,* 14/2019, číslo. 1, 2019, s. 109-115, ISSN: 1805-9554
18. PORUBAN, A. *Ponuková povinnosť v pracovnom práve a rozhodovacia prax súdov.* In *Justičná revue,* roč. 69, č. 12, 2017, s.14. ISSN 1335-6461

19. SCHMIED Z., Nabídková povinnost zaměstnavatele podle zákoníku práce, In: Práce a mzdy profi [online], Praha: Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o., 2013, [online] zdroj:<https://www.pamprofi.cz/33/nabidkova-povinnost-zamestnavatele-podle-akoniku-prace-uniqueidmRRWSbk196EZY9EEhbhYdwAGrinPQ6ONJPiB19DNooE/>
20. Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
21. Zákon č. 20/1975 Zb. ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré ďalšie ustanovenia Zákonníka práce
22. Zákon č. 3/1991 Zb. ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce
23. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
24. Zákon č. 210/2003 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
25. Zákon č. 348/2007 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
26. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce (ČR)
27. Najvyšší Súd Slovenskej republiky: NS SR, sp. zn. 1 Cdo 123/2011
28. Najvyšší Súd Slovenskej republiky: NS SR, sp. zn. 6CoPr/2/2014

### **KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA**

**JUDr. Natália Kalinák**

Interný doktorand

UPJŠ v Košiciach, Právnická fakulta

Kováčska 26, P.O.BOX A-45, 040 75 Košice

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Telefónne číslo: + 421 917 397 128

E-mail: [natalia.kalinak@student.upjs.sk](mailto:natalia.kalinak@student.upjs.sk)