

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 9Cdo/188/2020  
Identifikačné číslo spisu: 3113218252  
Dátum vydania rozhodnutia: 30.06.2022  
Meno a priezvisko: JUDr. Marián Sluk  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2022:3113218252.1

## UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu A. A. T. P., bývajúceho v Ž., N. I. XXX/X, zastúpeného Mgr. Dr. Antonom Kušnírom, advokátom, so sídlom v Žiline, Jána Reka 13, proti žalovanej Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčine, so sídlom v Trenčine, Študentská 2, IČO: 31 118 259, zastúpenej Advokátskou kanceláriou Mgr. Karol Vlasák s.r.o., so sídlom v Trenčine, Jilemnického 2, IČO: 52 683 729, o určenie neplatnosti výpovede žalovanej z pracovného pomeru a o náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Trenčín pod sp. zn. 14Cpr/6/2013, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Trenčine zo 16. októbra 2019 sp. zn. 5CoPr/4/2019, takto

### rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalovaná má nárok na plnú náhradu trov dovolacieho konania.

### Odôvodnenie

1. Okresný súd Trenčín (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo 17. decembra 2018, č.k. 14Cpr/6/2013-564 žalobu zamietol, žalovanej priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania 100 %, tak, že o výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením.

1.2. V odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie skonštatoval, že žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy č. 7/2002 uzavretej na dobu neurčitú od 1. októbra 2002 ako docent v odbore politológia s miestom výkonu práce Trenčín, Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčine. Rozhodnutím rektora č. 2/2013 z 18. januára 2013 o znížení počtu zamestnancov na rektoráte TnUAD rozhodol o organizačnej zmene, spočívajúcej okrem iného aj v zrušení 1 pracovného miesta docenta, ktoré je organizačne začlenené na Katedre politológie TnUAD, s účinnosťou od 15. februára 2013. Výpoveď žalobcu z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce z dôvodu nadbytočnosti bola 1. februára 2013 prerokovaná Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD bez pripomienok a doručená do vlastných rúk žalobcu 6. februára 2013. Dohodnutým druhom práce bol : A/ výkon funkcie vysokoškolského učiteľa na funkčnom mieste docent v odbore politológia, ktorého náplňou bolo najmä : - garantovanie kvality a rozvoja bakalárskych študijných programov v odbore politológia kvalita produkcie, prispievanie výskumnou, organizačnou a

pedagogickou činnosťou k rozvoju poznania v danom študijnom odbore, vedenie prednášok a seminárov, hodnotenie študentov vrátane skúšania na štátnych skúškach, vedenie doktorandov, vedenie a oponovanie záverečných prác, tvorba študijných materiálov - výskumná a vývojová činnosť a zverejňovanie jej výsledkov, vedenie výskumných tímov, organizovanie vedeckých podujatí a B/ Na základe schválenia v Akademickom senáte TnUAD a menovacieho dekrétu výkon funkcie prorektora pre investície, stratégiu a rozvoj do odvolania, najdlhšie však do 17. marca 2014, ktorého náplňou je najmä :

- činnosť v oblasti investičnej výstavby a verejného obstarávania, rozvojových projektov - práca s verejnosťou a ďalšia činnosť charakterizovaná v organizačnom poriadku rektorátu. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 7/2002 z 24. júla 2012 sa zmenil druh práce, ktorý sa od 1. augusta 2012 do 30. apríla 2013 doplnil o pracovné činnosti vykonávané zamestnancom pri realizácii projektu OPV-2009/1.2/01-SORO " Digitalizácia TnUAD: Rozvoj inovatívnych foriem vzdelávania a skvalitnenie študijných programov " v súlade so zmluvou o NFP na hlavný pracovný pomer na pozícii : 4.1.41 Recenzent 2 univerzitných predmetov. Medzi stranami bola od počiatku uzatvorená iba jedna pracovná zmluva č. 7/2002, ktorá sa menila dvoma dodatkami z 29. júna 2012 a 24. júla 2012. Podľa ustálenej judikatúry súdov pre záver, či bolo prijaté takéto rozhodnutie o organizačnej zmene, nie je významné, ako zamestnávateľ svoje rozhodnutie označil. Podstatné je, či rozhodnutie zamestnávateľa sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, alebo či podľa svojho obsahu alebo účelu smerovalo k inému cieľu. Ak rozhodnutie zamestnávateľa bolo skutočne prijaté na dosiahnutie zmeny úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo iných organizačných zmien, bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre platnú výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. V prípade, že rozhodnutím zamestnávateľa boli od začiatku sledované iné než uvedené ciele, a že teda zamestnávateľ v skutočnosti len predstieral prijatie takéhoto rozhodnutia, je treba dôvodiť, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté. Na tomto závere nič nemení to, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nie je právnym úkonom podľa § 34 Občianskeho zákonníka, a že ho nemožno preskúmať z hľadiska platnosti podľa zásad v ustanovení § 37 a nasl. Občianskeho zákonníka a v ustanovení § 15 a nasl. Zákonníka práce, nejedná sa tu totiž o takýto prieskum, ale o posúdenie, aké rozhodnutie bolo prijaté, a či ide o rozhodnutie významné z hľadiska § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Preskúmanie výpovedného dôvodu súdom podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce sa musí sústrediť na tri základné otázky, či ide o zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia alebo o iné organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Organizačné zmeny, nadbytočnosť zamestnanca, príčinná súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom alebo štruktúrnym zložením zamestnancov zisťuje súd, pričom dokazovanie týchto skutočností postihuje zamestnávateľa. O rozhodnutie o organizačných zmenách ide iba vtedy, ak sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu, pomocou ktorej zamestnávateľ chce regulovať počet svojich zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce a ich profesijné alebo kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával iba taký počet zamestnancov a v takom profesijnom alebo kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. V prípade, ak rozhodnutím zamestnávateľa alebo príslušného orgánu boli od počiatku sledované iné ciele a že zamestnávateľ alebo príslušný orgán iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery, nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo môže mať dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania vysloveného právneho princípu o súlade (rozpore) pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi. O organizačných zmenách, ako aj o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje zamestnávateľ sám. Súd nemôže preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Súd však dôsledne skúma a posudzuje všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Pri hodnotení týchto okolností prihliada aj na čl. 2 Zákonníka práce, zakotvujúci pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi (R 28/2009, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 33/2008, uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/42/2010). V prejednávanej veci sa žalobca podanou žalobou domáhal, aby súd určil, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného z 5. februára 2013, ktorá bola žalobcovi doručená dňa 6. februára 2013 je neplatná a pracovný pomer trvá a zaplata náhrady

mzdy od 22. júla 2013 do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, a to z dôvodu, že nie je daná príčinná súvislosť medzi jeho nadbytočnosťou a organizačnými zmenami, vedúcimi k ukončeniu jeho pracovného pomeru so žalovaným; že žalovaný si nespĺnil ponukovú povinnosť, vyplývajúcu mu z ustanovenia § 63 ods. 2 Zák. práce, ktoré splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede; že pohnútkou žalovaného bolo zbaviť sa z pomsty žalobcu; že celé konanie v súvislosti s tzv. organizačnými zmenami a samotná výpoveď je v rozpore s dobrými mravmi, pretože skutočným cieľom žalovaného bolo pomstiť sa žalobcovi za jeho konanie ako prorektora voči ľuďom blízkym rodine novozvoleného rektora organizácie žalovaného. Žalovaný poprel tvrdenia žalobcu o účelovosti výpovede a vypočutí svedkovia (A. S. H., N.; A. J. S., N.) takú okolnosť nepotvrdili. Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce (zákona č. 311/2001 Z.z.) a zároveň podmienkou platnosti výpovede z tohto dôvodu je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. V danom prípade bola organizačná zmena preukázaná rozhodnutím rektora č. 2/2013 o zrušení 1 miesta docenta na Katedre politológie TnUaD, ktorý je oprávneným za žalovaného konať v pracovnoprávných vzťahoch. Toto jeho rozhodnutie ani okolnosti, ktoré mu predchádzali súd nie je oprávnený skúmať a preto súd nevykonal dokazovanie analýzou pracovných pomerov, využitia pracovných síl a efektívnosti ich práce pri stanovenom týždennom fonde pracovného času v trvaní 37,5 hodiny a konkrétnej analýzy, na základe ktorej mal byť žalobca nadbytočný. Súd nevypočul žiadnych svedkov, ktorí mali dokazovať efektívnosť využitia pracovnej sily žalobcu a spochybníť kritériá použité žalovaným pri rozhodovaní, s ktorým zo zamestnancov (docentov) bude v dôsledku zníženia stavu o 1 miesto skončený pracovný pomer výpoveďou, pretože kritériá ako aj konečný výber prepusteného zamestnanca je výlučne rozhodnutím (kompetenciou) zamestnávateľa, ktoré nepodlieha súdnemu prieskumu. Výpoveď daná žalobcovi bola riadne prerokovaná odborovým orgánom a to bez pripomienok, výpovedný dôvod nebol dodatočne menný a výpoveď bola riadne žalobcovi doručená do vlastných rúk. V tejto časti súd žiadne porušenie zákona ani konanie svedčiace o porušovaní "dobrých mravov v konaní nezistil". V konaní sa nepodarilo ani výsluchom navrhnutých svedkov preukázať, že by dôvodom skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou žalobcovi žalovaným boli iné, než racionalizačné opatrenia (nedostatok pridelených financií, pokles počtu študentov). Ustanovenie § 63 ods. 2 Zák. 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 prevedení na inú prácu. Musí predniesť ponuku tzv. vhodnej práce, ktorá spĺňa predovšetkým priestorové a vecné kritérium. Požiadavky priestorového kritéria splní zamestnávateľ vtedy, keď zamestnancovi ponúkne prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Na rozdiel od priestorového kritéria nie je zamestnávateľ pri výbere vhodného druhu práce limitovaný obsahom pracovnej zmluvy. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Zamestnávateľ by mal byť schopný v rámci ponuky zabezpečiť prísun práce aj po uplynutí časového úseku, ktorý zodpovedá výpovednej dobe. Z judikatúry vyplýva, že zamestnávateľ nemôže úspešne uplatňovať, že zamestnanec odmietol vykonávať inú prácu, ktorú mu ponúkol, pokiaľ mu ju ponúkol len na čas výpovednej doby (R 79/1972). Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zák. 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 (rozsudok NS SR z 31.8.2010 sp.zn. 4Cdo 222/2009). Pre splnenie povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 46 ods. 2 (po účinnosti Zákonníka práce č. 311/2011 Z.z. § 63 ods.2 ZP) Zákonníka práce nie je potrebné, aby ponúkol zamestnancovi všetky voľné pracovné miesta, ktoré sú pre neho vhodné. Stačí, ak zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi len jedno pre neho vhodné pracovné miesto z viacerých u zamestnávateľa voľných pracovných miest, ktoré by boli pre zamestnanca vhodné v zmysle § 37 ods. 4 Zákonníka práce. (Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp.zn. 4Cdo 46/2000). Z hľadiska povinnosti tvrdenia a dôkaznej povinnosti pri dokazovaní splnenia ponukovej povinnosti vyplývajúcej z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce platí, že splnenie ponukovej povinnosti musí zásadne tvrdiť a preukázať zamestnávateľ. Ak zamestnanec v rámci procesnej obrany tvrdí, že ku dňu výpovede zamestnávateľ mal v mieste výkonu práce voľné pracovné miesta, splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné

miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Dôkazné bremeno preukázať, že zamestnancom označené pracovné miesto bolo ku dňu výpovede obsadené iným pracovníkom (napr. predložením pracovnej zmluvy), je však aj v takomto prípade na zamestnávateľovi (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6 Cdo 138/2012 z 30.9.2013). V danom prípade žalobca splnil dôkazné bremeno tým, že označil ako voľné pracovné miesta, ktoré sa mu mali ponúknuť ako pracovné miesto docenta v odbore sociológia obsadené A. a miesta obsadené Ing. W. T., Mgr. K. K., PhDr. T. Ď. a W. J.. Ponuková povinnosť bola splnená oznámením o vypísaní výberového konania zo 4. februára 2013 (rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici sp.zn. 15CoPr/9/2012 zo dňa 5.3.2014) na webovej stránke žalovaného, ktorá bola dostupná každému, kto má prístup k počítaču s prístupom na internet. Tvrdenia žalobcu, že sa o výberovom konaní na toto miesto nemohol dozvedieť, lebo mal v práci zablokovaný intranet neobstojí, lebo informácie boli zverejnené vo verejnej počítačovej sieti, o čom svedčí výpis z oficiálnej stránky žalovaného o tomto výberovom konaní, ktorý predložil samotný žalobca, čo vylučuje jeho tvrdenie, že o výberovom konaní nevedel, resp. sa nemal možnosť o ňom dozvedieť. Žalovaný nemohol žalobcovi ponúknuť ani miesto odborného asistenta na katedre Politológie, obsadené PhDr. W. J., PhD., pretože tento mal pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú do 1. septembra 2017 na základe úspešnosti vo výberovom konaní uskutočnenom 29. júna 2012, teda pred podaním výpovede žalobcovi. Za voľné pracovné miesta nebolo možné považovať ani miesta Mgr. K. K. a PhDr. T. Ď. a Ing. W. T., pretože voľným pracovným miestom, ktoré je zamestnávateľ povinný ponúknuť pracovníkovi pred podaním výpovede, nie je miesto uvoľnené iba dočasne, napr. počas pracovného voľna poskytnutého inému pracovníkovi z dôvodu jeho dôležitej prekážky v práci, resp. pracovné miesto voľné len počas výpovednej doby (Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. marca 1994, 4Cdo 12/94) a tieto miesta boli dojednané na skrátený pracovný úväzok a len na dobu určitú od 4. februára 2013 do 10. mája 2013, ako aj v prípade Ing. W. T. od 4. februára 2013 do 17. mája 2013 a následne u tohto pracovníka bolo miesto vedúceho oddelenia správy majetku od 10. júna 2013 do 9. júna 2014 obsadzované riadne zverejneným výberovým konaním a žalobcovi nič nebránilo sa do tohto výberového konania prihlásiť, ak na toto miesto spĺňal kvalifikačné predpoklady. Žalobca tvrdil, že žalovaný mal ku dňu podania výpovede aj iné voľné pracovné miesta menej kvalifikovaných pracovníkov, ktoré mu mal ponúknuť na základe predloženého zoznamu zamestnancov, prihlásených v určitom období do zdravotnej a sociálnej poisťovne. Zamestnanec však splní bremeno tvrdenia len vtedy, ak označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli v dobe podania výpovede v mieste výkonu jeho práce voľné. Nepostačuje, ak len všeobecne uvedenie počet voľných pracovných miest, ktoré boli pred podaním výpovede v rámci celej organizácie zamestnávateľa evidované. V procesnej situácii, kedy zamestnávateľ tvrdil, že žiadne voľné pracovné miesto nebolo k dispozícii, bolo na zamestnancovi, aby označil konkrétne voľné pracovné miesta v mieste výkonu jeho práce, čo neurobil. Žalobca len na základe zoznamu náhodne vybral niektorých zamestnancov prihlásených v rozhodnom období do sociálnej poisťovne, čím neuniesol dôkazné bremeno. Žalovaný využil svoje právo v ust. § 319 CSP a odmietol poskytnúť súčinnosť predložením pracovných zmlúv a iných dôkazov o pracovných pomeroch ďalších zamestnancov, označených žalobcom len na základe zoznamu prihlásených pracovníkov do zdravotnej a sociálnej poisťovne. Súd za danej dôkaznej situácie mal existenciu ďalších vhodných voľných miest u žalovaného v čase podania výpovede za nepreukázanú. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že boli splnené všetky hmotnoprávne predpoklady pre skončenie pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou pre nadbytočnosť. Rektor žalovaného rozhodol o organizačnej zmene spočívajúcej v znížení počtu zamestnancov rozhodnutím č. 2/2013 zo dňa 18.1.2013 a nebolo preukázané, že si žalovaný pred skončením pracovného pomeru nespĺnil ponukovú povinnosť, pretože žiadne pracovné miesto, ktoré by bolo voľné v čase podania výpovede, žalovaný nemal k dispozícii. Ďalšou skutočnosťou, ktorou sa súd zaoberal, bolo porušovanie "dobrých mravov" žalovaným, ktoré malo spočívať v tom, že od 14. februára 2013 nebolo žalobcovi umožnené pracovať, vyučovať jeho predmet sociosynergetika, vyučovať študentov, pretože nebol vpustený do budovy, nemal prístup k počítačovej sieti a pod.; súd poukazuje na znenie textu výpovede z pracovného pomeru zo dňa 5.2.2013, z ktorého obsahu (odsek 4) je zrejmé, že žalovaný uviedol, že nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a preto nevyžaduje jeho prítomnosť na pracovisku od 16. 2. 2013 do skončenia pracovného pomeru s tým, že mu bude náhrada mzdy pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa vyplatená až do skončenia pracovného pomeru uplynutím výpovednej doby do 31. 5. 2013. Postup žalovaného vyplýval z ukončenia pracovného pomeru, tento jasne a v písomnej podobe dal zamestnancovi najavo, že pre neho

vhodnú prácu nemá, nebude si plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy č. 7/2002 vrátane jej dodatkov ako celku a poskytne za toto obdobie náhradu mzdy, ktorá bola za celé obdobie (od 14. februára 2018 do 31. mája 2013) vrátane odstupného aj zaplatená, keďže žalobca žaluje nárok na náhradu mzdy až od 22. júla 2013. To, čo považuje žalobca za porušovanie dobrých mravov je v skutočnosti Zákonníkom práce predpokladaný následok - prekážka v práci na strane zamestnávateľa (tzv. prestoj), pre ktoré zamestnávateľ neprideluje prácu podľa dojednanej pracovnej zmluvy, so zákonnou povinnosťou poskytnúť za toto obdobie náhradu mzdy. Z vyššie uvedených dôvodov súd žalobu ako nedôvodnú zamietol, pretože nezistil žiadne konanie žalovaného, ktoré by vykazovalo znaky porušovania dobrých mravov.

2. Krajský súd v Trenčíne, na odvolanie žalobcu, rozsudkom zo 16. októbra 2019 sp. zn. 5CoPr/4/2019, ako vecne správny potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie (§ 387 ods. 1 CSP), v celom rozsahu stotožňujúc sa s jeho odôvodnením (§ 387 ods. 2 CSP), žalovanej voči žalobcovi priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

2.1. Odvolací súd v reakcii na odvolacie námietky uviedol, že súd prvej inštancie správne konštatoval, že pokiaľ by skutočne došlo k udalostiam ohľadne korupcie a vyhrážok študentom, jednalo by sa o závažný trestný čin, o ktorom bola každá osoba, majúca o ňom vedomosť povinná informovať orgány činné v trestnom konaní. Minimálne by sa aj podľa odvolacieho súdu takáto závažná skutočnosť prejednávala na zasadnutiach Akademického senátu TnUAD. Podľa záznamu zo zasadnutia Akademického senátu z 12/2012 bol žalobca z funkcie prorektora odvolaný 19. decembra 2012 a následne začiatkom roka 2013 dostal výpoveď. Nakoľko žalobca vo svojich vyjadreniach uvádza skutočný dôvod výpovede, ktorý sa mal udiť za obdobie, keď bol prorektorom, je zrejme aj podľa odvolacieho súdu, že uvedená udalosť by sa musela odohrať v roku 2012, avšak v Správach o činnosti sa nikde takáto závažná udalosť nespomína, ktorá by v prípade jej pravdivosti určite spomenutá bola. Námietku žalobcu uvádzanú v odvolaní, že výsluch svedkov bol násilne prerušený sudkyňou počas kladenia otázok žalobcom svedkom, a teda títo svedkovia nemohli byť žalobcom vypočutí, túto odvolací súd nepovažoval za opodstatnenú, nakoľko súd mu poskytol dostatočný časový priestor na polozenie otázok svedkom, pričom v prípade obidvoch svedkov bol opakovane zo strany súdu žalobca poučovaný o procesnej povinnosti klásť otázky k veci a nečítať svedkom listiny, ktoré čítanie nie je otázkou na svedka a až potom ako žalobca nerešpektoval upozornenie súdu, súd prerušil na strane žalobcu výsluch svedkov, nakoľko žalobca aj napriek poučeniu, svedkom kladol stále rovnaké otázky, na ktoré už odpovedali. V danom prípade bola aj podľa odvolacieho súdu organizačná zmena preukázaná rozhodnutím rektora č. 2/2013 o zrušení 1 miesta docenta na Katedre politológie TnUaD, ktorý je oprávneným za žalovaného konať v pracovnoprávných vzťahoch. Toto jeho rozhodnutie ani okolnosti, ktoré mu predchádzali súd nie je oprávnený skúmať a preto súd prvej inštancie správne nevykonal dokazovanie analýzou pracovných pomerov, využitia pracovných síl a efektívnosti ich práce pri stanovenom týždennom fonde pracovného času v trvaní 37,5 hodiny a konkrétnej analýzy, na základe ktorej bol žalobca nadbytočný. Súd prvej inštancie rovnako správne nevypočul žiadnych svedkov, ktorí mali dokazovať efektívnosť využitia pracovnej sily žalobcu a spochybníť kritériá použité žalovaným pri rozhodovaní, s ktorým zo zamestnancov (docentov) bude v dôsledku zníženia stavu o 1 miesto skončený pracovný pomer výpoveďou, nakoľko kritériá ako aj konečný výber prepusteného zamestnanca je výlučne rozhodnutím (kompetenciou) zamestnávateľa, ktoré nepodlieha súdnemu prieskumu. Odvolací súd rovnako nepovažoval za opodstatnenú námietku žalobcu uvádzanú v odvolaní, že na pojednávaní pred súdom prvej inštancie mal byť menený dôvod výpovede danej žalobcovi. Teda v tejto časti ani odvolací súd žiadne porušenie zákona ani konanie svedčiace o porušovaní dobrých mravov v konaní nezistil. K odvolacej námietke žalobcu, že mu mal žalovaný ponúknuť pracovné miesto vysokoškolského učiteľa vo funkcii docent v študijnom odbore 3.1.1. Sociológia na Katedre sociálnych a humanitných vied, na ktoré vypísal výberové konanie uverejnené 8 dní po doručení výpovede žalobcovi, a bol povinný ponúknuť ho žalobcovi bez ďalších podmienok, pretože na toto miesto spĺňal žalobca vzdelaním a praxou všetko, čo bolo na jeho obsadenie potrebné, s poukazom na znenie § 77 ods. 4 Zák. o vysokých školách, nakoľko žalobca bol organizáciou žalovaného trikrát prijatý s titulom "docent" na tri rôzne funkčné miesta docenta a preto nadobudol právo pôsobiť na TnUAD do dovŕšenia 70 rokov veku, odvolací súd uviedol, že ustanovenie § 77 ods. 4 Zák. o vysokých školách by bolo možné použiť len v prípade, ak by žalobca výberovým konaním 3 krát obsadil funkciu docenta v rovnakom študijnom odbore (čo v danom prípade

nebolo splnené, nakoľko ako sám žalobca uviedol, bol prijatý na tri rôzne funkčné miesta docenta) a rovnako by mal právo na získanie pracovnej zmluvy až do dosiahnutia veku 70 rokov, len v tomto študijnom odbore (čo rovnako splnené nebolo). Teda ani táto námietka žalobcu nebola opodstatnená. V tejto časti odvolací súd dodal, že i tak toto miesto nebolo v čase dania výpovede žalobcovi voľným miestom, nakoľko bolo obsadené na dobu určitú Doc. Š. (do 30. júna 2013). Z vykonaného dokazovania pred súdom prvej inštancie mal aj odvolací súd za preukázané, že boli splnené všetky hmotnoprávne predpoklady pre skončenie pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou pre nadbytočnosť, rektor žalovaného rozhodol o organizačnej zmene spočívajúcej v znížení počtu zamestnancov rozhodnutím č. 2/2013 zo dňa 18.1.2013 a nebolo preukázané, že si žalovaný pred skončením pracovného pomeru nespĺnil ponukovú povinnosť, pretože žiadne pracovné miesto, ktoré by bolo voľné v čase podania výpovede, žalovaný nemal k dispozícii. To, čo považoval žalobca za porušovanie dobrých mravov (znemožnením vykonávať prácu a vyučovať) je aj podľa odvolacieho súdu prekážkou v práci na strane zamestnávateľa, ktorý má povinnosť za toto obdobie poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca (ďalej aj „dovolateľ“). Jeho prípustnosť vymedzil ustanovením § 420 písm. f/ CSP, lebo nesprávnym procesným postupom súdu prvej inštancie (neumožnením „žalobcovi vykonať riadny výsluch predvolaných svedkov“) mu bolo znemožnené uskutočňovať procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces a ustanovením § 421 ods. 1 písm. a/ CSP namietajúc nesprávne právne posúdenie veci v tom, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Navrhol, aby dovolací súd zrušil napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu i súdu prvej inštancie a vec vrátil tomuto súdu na ďalšie konanie, alternatívne navrhol ich zmenu rozhodnutí tak, že sa žalobe vyhovie.

3.1. V ďalšom texte dovolania poukázal na to, že súd prvej inštancie sa nevysporiadal s pokynmi odvolacieho po vrátení veci na nové prerokovanie a žalobu opäť zamietol. Súdom vyčítal predovšetkým nedostatky v dokazovaní. Pri dokazovaní (hodnotení dôkazov) súd prvej inštancie nedbal u žalobcu na zásadu protektívnej ingerencie - zvýšenú ochranu slabšej strany. Rozhodnutie odvolacieho súdu je protirečivé vo vzťahu k vykonaným dôkazom, pretože žalovaná zaťažená dôkazným bremenom nepreukázala nadbytočnosť žalobcu v celom rozsahu pracovných úloh. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene sa nedotklo žalobcu a tak absentuje základný hmotnoprávny predpoklad skončenia pracovného pomeru. Žalovaná riadne nepreukázala splnenie ponukovej povinnosti (povinnosti ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu). Z vykonaného dokazovania nemožno konštatovať naplnenie ďalších povinností žalovanej pri skončení pracovného pomeru (a to preukázanie zmeny úloh zamestnávateľa, zmeny technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočným a či je príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou žalobcu a organizačnou zmenou). Dovolateľ na podklade nedostatkov v dokazovaní polemizuje so správnosťou právnych záverov odvolacieho súdu, a ďalej uzatvára, že súdy nesprávnym právnym posúdením veci sa odklonili od ustálenej rozhodovacej praxe, čo podľa názoru dovolateľa zakladá dovolací dôvod v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP.

3.2. Dovolateľ v ďalšej časti dovolania vyjadril nespokojnosť s tým, ako odvolací súd sa vysporiadal s jeho odvolacími námietkami; polemizoval s jednotlivými bodmi písomného vyhotovenia rozsudku odvolacieho súdu (najmä bodmi 9, 10 až 18, 19, 20, 21 a 22). Nesúhlasil so záverom, že neuniesol dôkazné bremeno svojho tvrdenia, ktoré voľné pracovné pozície mu mohla žalovaná ponúknuť.

3.3. Otázku nadbytočnosti žalobcu súdy neriešili v súlade s doterajšou judikatúrou (1 Cdo 49/2004 a R 57/1968), žalovaná mohla výberové konanie na voľné pracovné miesta vyhlásiť až vtedy, keď nebolo možné, aby požadovaný druh práce vykonávali dovtedajší zamestnanci v pracovnom pomere. Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľom nemožno považovať za odkaz na vyhlásené výberové konanie, ktoré zároveň vylučuje tvrdenia žalovanej o nadbytočnosti žalobcu.

4. Žalovaná navrhla dovolanie ako neopodstatnené zamietnuť a priznať jej náhradu trov dovolacieho konania.

5. Najvyšší súd ako súd dovolací [§ 35 CSP zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej

len „CSP“), po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie treba odmietnuť. Na odôvodnenie uvedeného záveru dovolací súd uvádza nasledovné:

6. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok. Dovolací súd nesmie byť vnímaný ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu z akýchkoľvek hľadísk [viď napríklad rozhodnutia najvyššieho súdu sp.zn. 2 Cdo 165/2017, 3 Cdo 14/2017, 4 Cdo 157/2017, 5 Cdo 155/2016, 8 Cdo 67/2017 (poznámka dovolacieho súdu: pokiaľ sa v ďalšom texte odkazuje v zátvorke na „Cdo“, ide o odkaz na rozhodnutie najvyššieho súdu príslušnej spisovej značky); podobne, pokiaľ sa v zátvorke uvádza „ÚS.“, ide o odkaz na rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky príslušnej spisovej značky (ďalej len „ústavný súd“)].

7. Právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, súčasťou ktorého je tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšieho stupňa, sa v civilnom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých môže súd konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania, vrátane dovolacieho konania. Otázka posúdenia, či sú, alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu (3 Cdo 42/2017, 4 Cdo 95/2017, 5 Cdo 87/2017, 8 Cdo 99/2017).

8. Obsahom základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky je poskytnúť uplatňovanému právu súdnu ochranu, avšak len za predpokladu, že sú splnené procesné podmienky súdneho konania (I. ÚS 80/09, II. ÚS 79/08, IV. ÚS 476/2012).

9. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva (ex officio) dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom. V neposlednom rade je dovolací súd viazaný aj skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

10. Dovolací súd považuje za potrebné tiež zdôrazniť aj to, že dovolacie konanie má od účinnosti Civilného sporového poriadku povahu typického „advokátskeho procesu“, a to nielen vzhľadom na znenie sporového poriadku. Spracovaniu dovolania a celkovej kvalite zastupovania dovolateľa musí advokát, dovolateľ, ktorý má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, ale aj zamestnanec dovolateľa, ktorý je právnická osoba nevyhnutne venovať zvýšenú pozornosť. Dovolací proces je v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou podstatne rigoróznejší a odborne náročnejší. Z hľadiska posúdenia prípustnosti dovolania je teda podstatné správne vymedzenie dovolacích dôvodov spôsobom upraveným v zákone (§ 431 až § 435 CSP), a to v nadväznosti na konkrétne, dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu. Pokiaľ nie sú splnené procesné podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania, nemožno dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu podrobiť vecnému preskúmaniu v dovolacom konaní.

11. Podľa § 420 písm. f/ CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 420 písm. f/ CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo. K obdobnému právnemu názoru dospel najvyšší súd vo viacerých rozhodnutiach (napr. sp. zn. 3 Cdo 41/2017, 3 Cdo 214/2017, 8 Cdo 5/2017, 8 Cdo 73/2017). Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov a rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Jeho súčasťou nie je ani právo procesnej strany

dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (porovnaj rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

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

11.2. Dovolateľ dovolací dôvod v zmysle § 420 písm. f/ CSP vymedzil „neumožnením mu vykonať riadny výsluch predvolaných svedkov“ s odkazom na ochranu slabšej strany v individuálnom pracovnoprávnom spore. Dovolateľ v dovolaní bližšie namietané porušenie po obsahovej a časovej stránke nekonkretizoval, neuviedol ani to o akých svedkov sa malo jednať a ani to, ktoré procedurálne pravidlo spojené s ochranou slabšej sporovej strany (§§ 316 až 323 CSP) mal dovolateľ na mysli. Dovolací súd zdôrazňuje, že dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom, napr. na ústne alebo písomné vyjadrenia pred súdom prvej inštancie alebo na odvolanie a jeho obsah (§ 433 CSP).

11.3. Napriek vyššie uvedenému nedostatku vo vymedzení dovolacieho dôvodu v zmysle § 420 písm. f/ CSP dovolací súd uvádza, že procesný výsluch svedkov vykonáva súd spravidla na súdnom pojednávaní, nie však sporová strana. Tá je oprávnená so súhlasom súdu svedkovi klásť otázky (§ 202 ods. 1 CSP). Obsah zápisnice o pojednávaní súdu prvej inštancie z 12. novembra 2018, na ktorom bol súdom vykonaný výsluch svedkov Doc. Ing. S. H., PhD. a Doc. PHDr. PaedrDr. Ing. J. S., PhD. vykazuje reálne využitie práva oboch sporových stránam položiť svedkom viaceré otázky, a teda neprehrádza, aby žalobcovi (resp. jeho právnej zástupkyni) bolo v tomto prípade znemožnené klásť otázky svedkom v takej miere, ktorá by svojou intenzitou mohla zakladať porušenie práva na spravodlivý proces. V súvislosti s výsluchom označených svedkov dovolací súd nezistil porušenie procedurálnych pravidiel spojených so zásadou ochrany slabšej strany v individuálnom pracovnoprávnom spore. Napokon námietku žalobcu uvádzanú v odvolaní, že výsluch svedkov bol násilne prerušený sudkyňou počas kladenia otázok žalobcom svedkom, a teda títo svedkovia nemohli byť žalobcom vypočutí, ani odvolací súd nepovažoval za opodstatnenú, pretože súd žalobcovi poskytol dostatočný časový priestor na polozenie otázok svedkom, v prípade obidvoch svedkov bol opakovane zo strany súdu žalobca poučovaný o procesnej povinnosti klásť otázky k veci a nečítať svedkom listiny, ktoré čítanie nie je otázkou na svedka a až potom ako žalobca nerešpektoval upozornenie súdu, súd prerušil na strane žalobcu výsluch svedkov, keď žalobca aj napriek poučeniu, svedkom kládol stále rovnaké otázky, na ktoré už odpovedali.

12. Dovolací súd považuje za potrebné opakovane zdôrazniť, že dovolanie nepredstavuje opravný prostriedok, ktorý by mal slúžiť na odstránenie nedostatkov pri ustálení skutkového stavu veci. Dovolací súd nemôže v dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery a rovnako nie je oprávnený preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení, už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený prehodnocovať vykonané dôkazy, pretože (na rozdiel od súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu) v dovolacom konaní nemá možnosť vykonávať dokazovanie, nie je súdom skutkovým. Dovoláním (uplatňujúcim dovolacie dôvody v zmysle § 420 a § 421 CSP) sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi prvej a druhej inštancie, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania.

12.1. Na hodnotenie skutkových okolností a zisťovanie skutkového stavu sú povolané súdy prvej a druhej inštancie ako skutkové súdy, a nie dovolací súd, ktorý je v zmysle § 442 CSP viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil odvolací súd, a jeho prieskum skutkových zistení nespočíva v prehodnocovaní skutkového stavu, ale len v kontrole postupu súdu pri procese jeho zisťovania (porov. I. ÚS 6/2018). V

rámci tejto kontroly dovolací súd síce má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.) a či konajúcimi súdmi prijaté skutkové závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces (IV. ÚS 252/04), čím by mohlo dôjsť k vade zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f/ CSP, avšak dovolací súd tieto vady v prejednávanej veci nezistil.

12.2. Nedostatočne zistený skutkový stav veci, nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov alebo nesprávne vyhodnotenie niektorého dôkazu nie je v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu považované za vadu konania v zmysle § 420 písm. f/ CSP (1 Cdo 41/2017, 2 Cdo 232/2017, 3 Cdo 26/2017, 4 Cdo 56/2017, 5 Cdo 90/2018, 3 Cdo 94/2018, 6 Cdo 69/2020, 9 Cdo 209/2020). Pri posudzovaní ústavnosti tohto právneho názoru nedospel ústavný súd (II. ÚS 465/2017) k záveru o jeho ústavnej neudržateľnosti. Z tohto dôvodu sa dovolací súd nemohol vecne zaoberať obsahom dovolacích námietok žalobcu smerujúcich k posúdeniu správnosti skutkových záverov odvolacieho, či súdu prvej inštancie.

12.3. So zreteľom na obsah dovolania (o prípadnom nevykonaní navrhnutých dôkazov) najvyšší súd zdôrazňuje, že súdna prax je jednotná v názore, že ak súd niektorý dôkaz nevykoná, môže to viesť prípadne k nesprávnym skutkovým zisteniam a v konečnom dôsledku aj k vecne nesprávnemu rozhodnutiu, nie však k odňatiu možnosti konať pred súdom. Postup súdu, ktorý v priebehu konania nevykoná všetky navrhované dôkazy alebo vykonal iné dôkazy na zistenie skutkového stavu, nezakladá prípustnosť dovolania (3 Cdo 12/2015, 6 Cdo 69/2020, 9 Cdo 209/2020, 8 Cdo 290/2019, 7 Cdo 170/2020). K procesným právam strany sporu nepatrí, aby bol súdom vykonaný každý ňou navrhnutý dôkaz alebo dôkazy, o ktorom sa procesná strana subjektívne domnieva, že by mal byť súdom vykonaný. Rozhodovanie o tom, ktoré z dôkazov budú vykonané, patrí vždy výlučne súdu, a nie účastníkovi konania. Ak sa súd rozhodne, že určité dôkazy nevykoná (napríklad preto, že sú podľa jeho názoru pre vec nevýznamné alebo nadbytočné), nemôže to byť považované za postup znemožňujúci procesnej strane uskutočňovať jej procesné oprávnenia v zmysle § 420 písm. f/ CSP (3 Cdo 26/2017). Ak sa neskôr súd rozhodne, že také dôkazy je potrebné vykonať a aj ich vykoná, nejedná sa o postup znemožňujúci procesnej strane uskutočňovať jej procesné oprávnenia v zmysle § 420 písm. f/ CSP.

12.4. Odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu v spojení s rozsudkom súdu prvej inštancie (porovnaj body 1.2. a 2.2. vyššie) dáva zrozumiteľnú odpoveď aj na argumenty uvádzané v dovolaní (najmä ohľadom nadbytočnosti zamestnanca, prijatí organizačnej zmeny zamestnávateľom a jej obsahu, splnení ponukovej povinnosti zamestnávateľa, posúdenie konania zamestnávateľa v tom, či je v súlade/rozpore s dobrými mravmi), ktoré dovolateľ už uplatnil pred súdom prvej inštancie i v podanom odvolaní. Súdy vzhľadom na posudzované zákonne aspekty sa ustálili v názore o platnom skončení pracovného pomeru výpoveďou danou žalovaným žalobcovi v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Prítom vychádzali z vykonaných dôkazov. V danom prípade neboli zistené také nedostatky v odôvodnení rozsudku odvolacieho súdu v spojení s rozsudkom súdu prvej inštancie, ktoré by prípadne zakladali uplatnenie druhej vety stanoviska publikovaného v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod R 2/2016. Správnosťou týchto záverov sa dovolací súd pri dovolacom dôvode v zmysle § 420 písm. f/ CSP nemal možnosť zaoberať.

13. Ak dovolateľ chcel svojou dovolacou argumentáciou spochybníť i správnosť právneho posúdenia veci odvolacím súdom (pokiaľ ide o splnenie podmienok výpovede danej žalovaným v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (zák. č. 311/2001 Z.z.), dovolací súd zdôrazňuje, že aj v prípade jej opodstatnenosti by mala za následok nanajvýš vecnú nesprávnosť napadnutého rozhodnutia, nezakladala by ale prípustnosť dovolania v zmysle ustanovenia § 420 písm. f/ CSP, vid' konštantnú judikatúru najvyššieho súdu (R 54/2012, R 24/2017, 1Cdo/202/2017, 2Cdo/101/2017, 3Cdo/94/2017, 4Cdo/47/2017, 5Cdo/145/2016, 7Cdo/113/2017, 8Cdo/76/2018).

14. Z vyššie uvedených dôvodov dospel dovolací súd k záveru, že v danom prípade prípustnosť dovolania z § 420 písm. f/ CSP nevyplýva, v dôsledku čoho najvyšší súd dovolanie žalobcu v tejto časti odmietol podľa § 447 písm. c/ CSP.

15. Žalobca prípustnosť dovolania vyvodzuje aj z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, v zmysle ktorého 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, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

16. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytýkaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f/ CSP, je procesnou povinnosťou dovolaťel'a vysvetliť v dovolaní, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a označiť v dovolaní náležitým spôsobom dovolací dôvod (§ 421 CSP v spojení s § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolaťel' vymedzil v dovolaní uplatneným dôvodom prípustnosti dovolania.

17. V dovolaní, ktorého prípustnosť sa vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, by mal dovolaťel' a/ konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b/ vysvetliť a označením rozhodnutia najvyššieho súdu doložiť, v čom sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom odklonilo od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, c/ uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená. Samotné polemizovanie dovolaťel'a s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu právnej otázky významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v § 421 ods. 1 písm. a/ CSP.

17.1. Otázkou relevantnou z hľadiska ustanovenia § 421 CSP môže byť len otázka právna (nie skutková otázka), ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním, nie o právnu otázku, ktorá podľa dovolaťel'a mala byť riešená. Musí ísť pritom o takú právnu otázku, ktorá bola podľa názoru dovolaťel'a odvolacím súdom vyriešená nesprávne (porovnaj § 432 ods. 1 CSP) a pri ktorej - s prihliadnutím na individuálne okolnosti veci (prípady) - zároveň platí, že ak by naopak bola vyriešená správne, súdy (alebo prinajmenšom ten z nich, ktorý rozhodol v druhej inštancii) by nevyhnutne rozhodli (rozhodol) inak - teda spôsobom pre dovolaťel'a priaznivejším.

17.2. Dovolací súd zdôrazňuje, že dovolanie nie je koncipované ako ďalší riadny opravný prostriedok („ďalšie odvolanie“), preto pri formulácii právnej otázky (od ktorej vyriešenia záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu) je potrebné mať na zreteli, aby zároveň bola vymedzená aj dostatočne všeobecným spôsobom tak, aby vôbec bolo možné konštatovať, že vo vzťahu ku konkrétnej právnej otázke skutočne existuje alebo neexistuje ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu. Pre posúdenie, či ide o právnu otázku kľúčovú pre rozhodnutie vo veci samej, a pre posúdenie prípustnosti dovolania nie je rozhodujúci subjektívny názor strany sporu, že daná právna otázka môže byť pre ňu rozhodujúca, ale významný je výlučne záver dovolacieho súdu rozhodujúceho o dovolaní.

17.3. Pre právnu otázku, ktorú má na mysli § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, je charakteristický „odklon“ jej riešenia, ktorý zvolil odvolací súd, od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Ide tu teda o situáciu, v ktorej sa už rozhodovanie senátov dovolacieho súdu ustálilo na určitom riešení právnej otázky, odvolací súd sa však svojím rozhodnutím odklonil od „ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu“.

18. Ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu vyjadrujú predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Do tohto pojmu však možno zaradiť aj prax vyjadrenú opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali (rozhodnutia najvyššieho súdu 3Cdo/6/2017, 3Cdo/191/2017, 6Cdo/21/2017). Podľa judikátu R 71/2018 do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 CSP treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletin Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I, II a IV vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986.

19. I keď žalobca v dovolaní výslovne neformuloval konkrétne právne otázky tak, ako to má na mysli ustanovenie § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, dovolací súd posúdil jeho dovolanie z hľadiska obsahu (124 ods.1 CSP), ktorý umožňoval abstrahovať odvolacím súdom riešené právne otázky, ktoré boli podľa dovolateľa riešené nesprávne a mali predstavovať odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. To však neznamená i splnenie podmienok žalobcom v označení na vec sa vzťahujúcej ustálenej judikatúry a náležitom vysvetlení odklonu od nej.

20. Dovolateľ tvrdil, že otázku nadbytočnosti žalobcu súdy neriešili v súlade s doterajšou judikatúrou (1 Cdo 49/2004 a R 57/1968), lebo žalovaná mohla výberové konanie na voľné pracovné miesta vyhlásiť až vtedy, keď nebolo možné, aby požadovaný druh práce vykonávali dovtedajší zamestnanci v pracovnom pomere. Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľom nemožno považovať za odkaz na vyhlásené výberové konanie.

20.1. Judikát R 57/1968, od ktorého sa mali súdy v danej veci odkloniť (ohľadom otázky nadbytočnosti zamestnanca) nedopadá na daný prípad. Jeho právna veta totiž rieši (iný) prípad: „Aj keď zamestnávateľ prijme iného zamestnanca na miesto voľné odchodom zamestnanca, ktorému sa dala výpoveď pre nadbytočnosť, čo je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu, rozviazanie pracovného pomeru pre nadbytočnosť zamestnanca nie je absolútnym znížením počtu zamestnancov, naopak môže k nemu dôjsť i pri zvyšovaní zamestnancov; zamestnávateľovi totiž nezáleží len na počte zamestnancov, ale aj na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie.“

20.2. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 1Cdo 49/2004 predstavuje pre otázku splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa pri výpovedi v zmysle § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce (65/1965 Zb.) ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu opierajúcu sa o rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4 Cdo 79/96, uverejnený v Zbierke rozhodnutí a stanovísk súdov SR č. 5-6, str. 163, pod č. 51/1997, že splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ustanovenia § 46 ods. 2 Zák. práce je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z dôvodov uvedených v ustanovení § 46 ods. 1 písm. c/ Zák. práce, pričom splnenie tejto povinnosti ešte pred daním výpovede musí preukázať zamestnávateľ. Zároveň platí, že nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. V konkrétnych okolnostiach sporu dovolací súd uviedol, že: “Z obsahu spisu nevyplýva, či žalovaná pred daním predmetnej výpovede ponúkla žalobkyni iné pracovné miesto. .... V konaní pred nižšími súdmi nebolo dostatočným spôsobom zistené, či skutočne žalovaná v čase dania výpovede žalobkyni nemala pre ňu voľné miesto a či teda vo vzťahu k žalobkyni mala splniť ponukovú povinnosť v zmysle § 46 ods. 2 Zák. práce. Len z tej skutočnosti, že po organizačnej zmene došlo k zníženiu počtu pracovníkov finančnej účtárne (uvažované z pohľadu nastúpenia pracovníčky po materskej dovolenke), nemožno bez ďalšieho vyvodiť záver, že u žalovanej voľné pracovné miesto nebolo, v dôsledku čoho ani žalovanej ponuková povinnosť neexistujúceho pracovného miesta nevznikla. Skúmať splnenie tejto ponukovej povinnosti je povinný súd aj vtedy, ak na túto skutočnosť žalobkyňa výslovne nepoukazovala, pretože priamo súvisí s posúdením platnosti výpovede danej z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. c/ Zák. práce.“

20.2.1. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 1Cdo 49/2004 nerieši (ne) splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľom v tom smere ako ju spochybnil dovolateľ - teda odkazom na zamestnávateľom vyhlásené výberové konanie. V kontexte splnenia ponukovej povinnosti rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici sp.zn. 15Copr/9/2012 a rozhodnutie Krajského súdu v Žiline sp.zn. 5CoPr/3/2018 nie je možné považovať za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu (viď bod 18 vyššie).

20.3. Pokiaľ dovolateľ v dovolaní uvádza, že súdy v rozhodnutiach skonštatovali splnenie premís dokazovania o nadbytočnosti zamestnanca avšak v skutočnosti ich žalovaná nespĺnila, čo je v rozpore s judikatúrou R 94/1968, V 79/1992 a R 42/1982, k tomu dovolací súd poznamenáva, že ide (len) o polemiku dovolateľa spochybňujúcu právne posúdenie vecí súdmi na podklade vykonaného dokazovania s ktorým žalobca nesúhlasí, čo však nestačí. Povinnosťou dovolateľa bolo vysvetliť v čom sa odvolací súd odklonil svojimi právnymi názormi od právnych záverov označenej judikatúry. Otázka, či boli alebo neboli splnené hmotnoprávne predpoklady výpovede boli predmetom dokazovania súdov, to že sa dovolateľ s takým dokazovaním nestotožňuje nie je (právnym) odklonom od judikatúry, ktorá navyše bola súdmi rešpektovaná (porovnaj body 1. až 2.2. vyššie).

20.4. Judikát R 94/1968 v podstatnom konštatuje, že organizačné zmeny, nadbytočnosť zamestnanca, príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a počtom alebo štruktúrou zložením zamestnancov zisťuje súd, pričom dokazovanie týchto skutočností postihuje zamestnávateľa. V zmysle judikátu V 79/1992 bolo potrebné, aby sa pri výpovedi z organizačných dôvodov vychádzalo z obsahu pracovnej zmluvy a bolo potrebné skúmať, či u zamestnávateľa došlo k organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca nadbytočným. Ponuka inej práce sa musí vzťahovať na obdobie po uplynutí výpovednej doby. Napokon podľa judikátu R 42/1982 ak pri organizačných zmenách u zamestnávateľa odpadne časť pracovnej náplne zamestnanca, ktorý takto prestal byť vo svojom pracovnom úväzku vyťažený, má zamestnávateľ zamestnancovi navrhnúť zmenu dojednaných pracovných podmienok (§ 54 Zák. práce). Ak taká zmena nenastane a zamestnávateľ sa so zamestnancom nedohodne na skončení pracovného pomeru, môže zamestnávateľ skončiť tento pracovný pomer výpoveďou (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Judikátom R 94/1968 a V79/1992 korešponduje odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie potvrdené rozsudkom odvolacieho súdu. Judikát R 42/1982 v skutkových okolnostiach nedopadá na tento prípad.

21. Z týchto dôvodov námietky dovolateľa o odklone od ustálenej rozhodovacej praxe nemohli byť relevantné. Dovolací súd preto konštatuje, že nezistil, aby došlo k dovolateľom namietanému (vymedzenému) odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

22. Vzhľadom k tomu, že k náležitému vymedzeniu odklonu odvolacieho súdu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v danom prípade nedošlo (§ 421 ods. 1 písm. a/ CSP), dovolací súd dospel k záveru, že dovolanie žalobcu vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP nie je prípustné, a preto ho v tejto časti odmietol podľa § 447 písm. f/ CSP.

23. Na základe vyššie uvedených dôvodov najvyšší súd dovolanie žalobcu odmietol, a to z časti podľa § 447 písm. c/ CSP a z časti podľa § 447 písm. f/ CSP.

24. Žalovaná bola v dovolacom konaní úspešná a preto jej dovolací súd podľa ustanovenia § 453 ods. 1 CSP s použitím § 255 ods. 1 CSP priznal voči žalobcovi plný nárok na náhradu trov dovolacieho konania. O výške náhrady trov dovolacieho konania rozhodne podľa § 262 ods. 2 CSP súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

25. Toto uznesenie bolo prijaté senátom najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.