

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 2Cdo/243/2021
Identifikačné číslo spisu: 1213230572
Dátum vydania rozhodnutia: 30.05.2022
Meno a priezvisko: JUDr. Viera Nevedelová
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2022:1213230572.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viery Nevedelovej a členiek senátu JUDr. Viery Petrikovej a JUDr. Márie Trubanovej, PhD., v spore žalobcu: G. H., nar. XX.XX.XXXX, bytom R., zastúpený: JUDr. Milan Ficek, advokát s. r. o., so sídlom Žilinská 14, Bratislava, IČO: 47 232 757, v mene ktorej ako konateľ koná advokát JUDr. Milan Ficek, proti žalovanému: Prvá stavebná sporiteľňa, a. s., so sídlom Bajkalská 30, Bratislava, IČO: 31 335 004, zastúpenému: HAVEL & PARTNERS s. r. o., advokátska kancelária, so sídlom Žižkova 7803/9, Bratislava, IČO: 36 856 584, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a iné, vedenom na Okresnom súde Bratislava II pod sp. zn. 15Cpr/6/2013, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 25. februára 2020, sp. zn. 5CoPr/13/2018, v znení opravného uznesenia zo dňa 31. mája 2021, č. k. 5CoPr/13/2018-505, takto

rozhodol:

- I. Dovolanie z a m i e t a .
- II. Žalovanému priznáva voči žalobcovi nárok na náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

Odôvodnenie

1. Žalobca sa včas podanou žalobou domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 27.05.2013, danej mu žalovaným podľa § 63 ods. 1 písm. c/ zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej aj „ZP“) pre nespĺnenie ponukovej povinnosti žalovaného podľa § 63 ods. 2 ZP, keď síce odmietol žalovaným ponúkané pozície, avšak nebola mu ponúknutá pracovná pozícia „spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok na dobu neurčitú“, hoci v čase predloženia ponuky vhodnej práce z o dňa 24.05.2013 bola voľná a z hľadiska zdravotného stavu a kvalifikácie aj pre navrhovateľa výhodnejšia ako všetky ostatné ponuky. Súčasne sa domáhal náhrady mzdy za dobu odo dňa 17.06.2013, ktorým žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, kým mu žalovaný neumožní pokračovať v práci.

2. Okresný súd Bratislava II (ďalej len „súd prvej inštancie“) v poradí prvým rozsudkom zo dňa 21. februára 2014 č. k. 15Cpr/6/2013-164 výrokom

- I. konanie v časti návrhu o zaplatenie náhrady mzdy za dobu od 17.06.2013 do 31.08.2013 zastavil,
- II. návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamietol,

- III. vyslovil, že o trovách konania rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozsudku.

3. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej zamietajúcej časti zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie uznesením zo dňa 07. februára 2017 č. k. 5CoPr/7/2014-205. Odvolací súd poukázal na to, že z obsahu spisu vyplýva, že žalobca predložil posudok o svojej zdravotnej nespôsobilosti dňa 26.03.2013. Prvú ponuku vhodnej práce žalovaný uskutočnil dňa 02.04.2013, pričom najneskôr dňa 12.04.2013 žalovaný získal vedomosť, že sa mu uvoľní pracovná pozícia „spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok“ obsadená p. G. E. na dobu neurčitú, ktorý pracovný pomer sa na základe dohody zo dňa 12.04.2013 končil ku dňu 31.05.2013. Dňa 17.04.2013 žalovaný prijal novú zamestnankyňu, G. M. na miesto „spracovateľa vymáhaných pohľadávok“ na dobu určitú, a pred vypovedaním pracovného pomeru na základe interného konkurzu na pozíciu G. E. (na dobu neurčitú) ukončeného dňa 22.05.2013, v ktorom bola G. M. spešná, uzavrel s G. pracovný pomer na miesto „spracovateľa vymáhaných pohľadávok“ opätovne na dobu určitú. Druhú ponuku pracovných miest poskytol žalovaný žalobcovi dňa 27.05.2013 a následne, dňa 27.05.2013, pracovný pomer vypovedal.

4. Je teda zrejmé, že pracovné miesto G. M. odo dňa 17.04.2013 až do 31.05.2013 existovalo súčasne s pracovným miestom G. E. a po tomto dátume bola G. M. zamestnaná len na dobu určitú. Z doposiaľ vykonaného dokazovania teda nevyplývalo, že G. skutočne nastúpila na pracovné miesto G. E. s ohľadom na výsledok interného konkurzu.

5. Závery súdu prvej inštancie o tom, že v čase udelenia výpovede išlo o absolútnu nemožnosť zamestnávateľa ponúknuť inú vhodnú prácu treba preto podľa odvolacieho súdu považovať za predčasné. Je pritom potrebné prihliadnuť nielen na skutočnosť, že dňa 31.05.2013, teda tri dni po výpovedi, sa zrejme uvoľnilo pracovné miesto G. E., ale tiež (na) vedomosť zamestnávateľa o tejto skutočnosti ešte predtým, než bola uskutočnená druhá ponuka a napokon udelená výpoveď. Žalobca s ohľadom na ponukovú povinnosť zamestnávateľa nemal povinnosť prihlásiť sa do interného konkurzu (bod 14. rozsudku).

6. Z uvedených dôvodov v bode 15. rozsudku odvolací súd uložil súdu prvej inštancie zistiť, aké sú výsledky interného konkurzu na pracovné miesto G. E., či skutočne táto pozícia bola obsadená G. - v tejto súvislosti zistiť, koľko zamestnancov pracovalo na agende vymáhania pohľadávok v čase výpovede, prípadne či v krátkom čase po odchode G. E. bol prijatý na tento úsek ďalší zamestnanec, následne vyhodnotiť súlad konania žalovaného bezprostredne pred udelením výpovede so zásadami pracovného práva, keď je nesporné, že už 12.04.2013 získal vedomosť, že sa uvoľní miesto na dobu neurčitú, pričom toto pracovné miesto žalobcovi napriek splneniu kvalifikačných predpokladov neponúkol.

II.

7. Súd prvej inštancie v poradí druhým rozsudkom zo dňa 23. mája 2018, č. k. 15Cpr/6/2013-332, žalobu zamietol a žalovanému priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Mal preukázané, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 17.07.2007, dňa 28.05.2013 žalovaný doručil žalobcovi výpoveď (spísanú dňa 27.05.2013), z dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti žalobcu vykonávať doterajšiu prácu podľa § 63 ods. 1 písm. c) a § 66 Zákonníka práce na podklade lekárskeho posudku zo dňa 26.03.2013 o dlhodobej nespôsobilosti žalobcu na výkon práce operátora telefonických služieb zo zdravotných dôvodov a so súhlasom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava zo dňa 22.04.2013 (právoplatného dňom 16.05.2013), keď listami zo dňa 02.04.2013 a 24.05.2013 žalobcovi ponúkol inú vhodnú prácu v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce a žalobca ponúkané voľné pracovné miesta odmietol dňa 03.04.2013, resp. dňa 24.05.2013, a to z dôvodov, že ponúkané miesta nezodpovedali jeho kvalifikácii a vzdelaniu, resp. išlo o pracovné miesta len na dobu určitú alebo o zastupovanie počas rodičovskej dovolenky; výpovedná lehota začala žalobcovi plynúť dňom 01.06.2013.

8. Žalobca tvrdil, že žalovaný nesplnil tzv. „ponukovú povinnosť“, lebo mal mu ponúknuť ako vhodnú aj pracovnú pozíciu „spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok“.

9. Súd mal za preukázané, že neponúknutá pracovná pozícia „spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok“ vznikla uvoľnením pracovného miesta po pani G. E. (ktorej pracovný pomer na základe dohody mal skončiť a skončil dňom 31.05.2013) - na obsadenie tohto uvoľneného miesta od 01.06.2013 na čas neurčitý vyhlásil žalovaný dňa 16.05.2013 e-mailom interný konkurz č. 09/13 s termínom jeho ukončenia dňom 22.05.2013, pričom dňa 23.05.2013 bolo zamestnancom žalovaného oznámené, že toto

pracovné miesto bolo obsadené na základe interného konkurzu G. M., ktorá uvedenú pozíciu skutočne obsadila od 01.06.2013.

10. Súd prvej inštancie zistil, že G. mala so žalovaným uzavretú pracovnú zmluvu v zaradení spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok pôvodne na dobu určitú od 01.05.2013 do 31.08.2013 a dodatkom č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 22.05.2013 bol tento pracovný pomer zmenený na dobu určitú od 01.06.2013 do 30.04.2014. Súd prvej inštancie preto nepovažoval za dôvodné tvrdenie, že žalovaný si voči žalobcovi nespĺnil ponukovú povinnosť.

11. Ďalej súd prvej inštancie dospel k záveru, že náplň práce G. bola obdobná pracovnej náplni žalobcu, ktorá podľa potvrdenia lekára nebola pre žalobcu zo zdravotných dôvodov vhodná. Ak žalobca podľa posudku MUDr. Miloša Maljenčika nebol dlhodobo spôsobilý vykonávať prácu ako telefónny operátor, nebol by s najväčšou pravdepodobnosťou spôsobilý vykonávať ani pozíciu spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok, v náplni ktorého je písomný a telefonický kontakt s klientmi, pracovníkmi súdov a exekútorských kancelárií. Nebolo pritom sporné, že žalobca odmietol poskytnúť žalovanému akékoľvek lekárske správy, resp. lekárske posudky, z ktorého by jasne vyplývalo, aké práce môže vykonávať, ktorú skutočnosť potvrdil aj žalobca.

12. Z uvedených dôvodov mal súd prvej inštancie preukázané, že žalovaný v čase dania výpovede žalobcovi nemal pre žalobcu žiadnu (inú) vhodnú prácu. U žalovaného potom v čase udelenia výpovede išlo o absolútnu nemožnosť ponúknuť žalobcovi inú vhodnú prácu, keďže všetky voľné pracovné pozície mu boli ponúknuté a žalobca ich odmietol prijať.

III.

13. Žalobca v odvolaní proti rozsudku súdu prvej inštancie, podanému z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b) f) a h) CSP, teda z dôvodu, že

b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,

f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

14. Podľa žalobcu záver súdu prvej inštancie, že ak nie je schopný vykonávať prácu telefonického operátora, s najväčšou pravdepodobnosťou by nebol spôsobilý vykonávať ani spornú pozíciu spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok, teda inú administratívnu prácu, nie je správny, lebo podľa lekárskeho posudku (výmenného lístka) MUDr. Maljenčika je zo zdravotných dôvodov dlhodobo nespôsobilý vykonávať prácu „iba“ telefonického operátora. Pokiaľ súd prvej inštancie v rozsudku uviedol, že sám žalobca odmietal žalovanému poskytnúť akékoľvek informácie o jeho aktuálnom zdravotnom stave, žalobca poukázal na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu v súlade s čl. 1 Zákonníka práce. Má za to, že vzhľadom na ústavne zakotvené právo na súkromie žalobca nebol povinný svojho zamestnávateľa informovať o svojom všeobecnom zdravotnom stave, ale len o zdravotnom stave vo vzťahu ku konkrétnemu pracovnému zaradeniu. Ak teda mal žalovaný pochybnosť o jeho zdravotnej spôsobilosti vo vzťahu k novej pracovnej pozícii, mohol žalobcu požiadať o vyšetrenie prípadne sám vykonať interné psychologické vyšetrenie, ale žalovaný nemal právo urobiť resumé o zdravotnej spôsobilosti žalobcu, to môžu len lekári ako osoby odborne spôsobilé. Podľa odborného posudku o invalidite zo dňa 10.01.2013 (časť „Pracovná rekomandácia“), ktorý bol podkladom pre vydanie rozhodnutia Sociálnej poisťovne zo dňa 05.02.2013 o priznaní invalidného dôchodku „žalobca môže vykonávať prácu administratívneho charakteru“, čo zjavne pozícia uvoľnená po p. E. spĺňala.

15. Žalobca poukázal na to, že medzi prácou telefonického operátora a zamestnanca oddelenia vymáhania pohľadávok je diametrálny rozdiel. Zamestnanec telefonického centra totiž denne vybaví i viac ako 100 telefonátov, musí reagovať ihneď bez časového priestoru na rozmyslenie a musí mať kompletne naštudovanú problematiku všetkých poskytovaných produktov, naproti tomu práca na oddelení vymáhania pohľadávok síce tiež vyžaduje vybavovanie telefonátov, ale v nepomerne nižšom rozsahu, s úplne odlišnou kategóriou cieľových osôb. Povinnosťou zamestnávateľa bolo preto ponúknuť mu miesto zamestnanca oddelenia vymáhania pohľadávok na dobu neurčitú od 01.06.2013 (uvoľnenú od 01.06.2013 po p. E., obsadené v rozhodnom období G.), a nie iba na dobu určitú.

16. Ponuková povinnosť žalovanému trvala od 26.03.2013, o uvoľnení pracovného miesta po p. E. sa dozvedel 12.04.2013, keď personálnemu oddeleniu bola žiadosť o vypísanie interného konkurzu na toto miesto na dobu neurčitú od 01.06.2013 doručená dňa 13.05.2013. Povinnosťou žalovaného bolo najskôr ponúknuť aj toto pracovné miesto žalobcovi a iba ak by ho neprijal, následne naň vypísať interný

konkurz; inak žalovaný konal v rozpore s dobrými mravmi (čl. 2 Zákonníka práce) a svojím konaním obchádzal zákon, preto takéto konanie nemôže požívať právnu ochranu. Žalovaný si preto podľa žalobcu ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce ako hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede nesplnil.

17. Žalobca pritom nemal žiadnu informáciu o internom konkurze, pretože mu nebol zaslaný na súkromný e-mail; o d žalovaného mal nariadené nechodiť do práce a byť zastihnutelný na telefóne, a preto sa nemal ako o konkurze dozvedieť.

18. Napriek tomu, že krajský súd súdu v zrušujúcom uznesení uložil súdu prvej inštancie vyhodnotiť konanie žalovaného bezprostredne pred udelením výpovede v súlade so zásadami pracovného práva, súd prvej inštancie sa tým neriadil a v rozsudku žiadnym spôsobom namietanú účelovosť konania žalovaného nevyhodnotil. Toto konanie žalovaného, spočívajúce v tom, že 2 dni predtým, ako ponúkol žalobcovi inú vhodnú prácu, voľné pracovné miesto na pozícii spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok na dobu neurčitú od 01.06.2013, obsadil niekým iným a žalobcovi ho ani neponúkol, považuje žalobca za účelové, smerujúce k obchádzaniu zákona a za v rozpore so základnou zásadou pracovného práva, vyjadrenou v čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorej výkon práv a povinností z pracovných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

19. Žalobca napokon namietol porušenie práva na spravodlivý proces tým, že súd prvej inštancie nerozhodol o jeho návrhu, doručeného mu dňa 29. marca 2018, ktorým žalobca rozšíril svoju žalobu o priznanie úrokov z omeškania.

20. Žiadal preto, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V.

21. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“) dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je nedôvodné a rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil rozsudkom zo dňa 25. februára 2020 č. k. 5CoPr/13/2018-374. Súčasne žalovanému priznal náhradu trov odvolacieho konania.

22. Z bodu 9. rozsudku odvolacieho súdu vyplýva (podľa obsahu) záver odvolacieho súdu, že

a) ak dňa 27.05.2013 bola pracovná pozícia spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok ešte obsadená G. E. a na túto pozíciu v tomto čase bola s účinnosťou od 01.06.2013 na základe dodatku pracovnej zmluvy prijatá G. M., už pracujúca na tejto pozícii na dobu určitú - potom ponukovú povinnosť ohľadom tejto pozície nemal,

b) povinnosť uvedenú pozíciu ponúknuť žalobcovi žalovaný nemal tiež pre správanie sa samotného žalobcu, ktorý napriek opakovaným výzvam zamestnávateľa nepredložil žiaden posudok, z ktorého by bolo zrejmé, aký druh práce je preň vhodný s ohľadom na jeho zdravotný stav. V tejto súvislosti odvolací súd uviedol, že správne poukázal i žalovaný, že za vhodnú prácu, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi ponúknuť, je potrebné považovať prácu zodpovedajúcu predovšetkým zdravotnému stavu zamestnanca, keď vychádzal z rozhodnutia NS SR sp. zn. 4 MCdo 5/10.

23. Podľa odvolacieho súdu (bod 10. jeho rozsudku) „obstojí pritom záver súdu prvej inštancie, že ak žalobca podľa posudku nebol spôsobilý vykonávať prácu operátora, s najväčšou pravdepodobnosťou by nebol spôsobilý vykonávať ani obdobnú administratívnu prácu v agende vymáhania pohľadávok, ktorá rovnako vyžadovala telefonický kontakt s klientmi (uzatváranie splátkových dohôd s klientmi), resp. s exekútormi a súdmi. Nepochybne ako práca operátora, i táto pozícia musí byť značne stresujúca pri komunikácii s osobami, ktoré sa pre rôzne životné okolnosti stali nespôsobilými plniť svoje záväzky voči banke. Uvedený záver korešponduje odbornému posudku o invalidite z 10.01.2013, v zmysle ktorého žalobca trpí poruchami pozornosti, poruchami krátkej pamäte, trvalo zvýšenou tenziou, udržiavanou obsesívnym analyzovaním problému bez adekvátneho racionálneho riešenia pri senzitivnej vzťahovateľnosti bez racionálneho riešenia.

24. Za tohto stavu neponúknutie pracovného miesta na dobu neurčitú v agende vymáhania pohľadávok podľa názoru odvolacieho súdu nepredstavuje porušenie ponukovej povinnosti a ani výkon práva v rozpore s dobrými mravmi.

VI.

25. Rozsudok odvolacieho súdu napadol žalobca (ďalej aj „dovolaateľ“) včas podaným dovolaním dňa 07.08.2020 proti všetkým jeho výrokom z dôvodov podľa § 420 písm. f) CSP a § 421 písm. a) CSP.

26. Dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP odôvodnil tým, že odvolací súd nedostatočne odôvodnil svoje rozhodnutie a neskúmal, či súd prvej inštancie splnil ním uloženú povinnosť, a to „či je konanie

žalovaného v súlade so zásadami pracovného práva“. Odvolací súd totiž v prvotnom rozhodnutí č. k. 5CoPr/7/2014-205 zo dňa 07.02.2017 uložil súdu prvej inštancie, aby vyhodnotil konanie žalovaného bezprostredne pred udelením výpovede v súlade so zásadami pracovného práva, keďže už 12.04.2013 získal vedomosť, že sa uvoľní pracovné miesto na dobu neurčitú, pričom toto miesto žalobcovi, napriek splneniu kvalifikačných predpokladov, nikdy neponúkol. Odvolací súd k právne relevantným otázkam svoj právny názor vôbec nevysvetlil, dôkazom čoho je jeho konštatácia v bode 11., že „za tohto stavu neponúknutie pracovného miesta na dobu neurčitú v agende vymáhania nepredstavuje porušenie ponukovej povinnosti a ani výkon práva v rozpore s dobrými mravmi (čl. 2 Zákonníka práce).“

27. Dovolateľ namietol, že odvolaciu súdu „neprekážalo“ ani to, že súd prvej inštancie nevykonal porovnanie oboch pracovných pozícií, ani to, že žalovaný žalobcovi ponúkol pozíciu v agende vymáhaných pohľadávok, avšak iba na dobu určitú, a teda žalovaný túto pozíciu považoval za vhodnú. Žalobca toto miesto odmietol iba z dôvodu, že bolo na dobu určitú. Dôkazné bremeno splnenia ponukovej povinnosti ležalo na žalovanom.

28. Súd prvej inštancie nevykonal porovnanie dvoch pracovných pozícií - operátora telefonických služieb a spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok a z hľadiska vhodnosti alebo nevhodnosti. Ani odvolací súd bližšie nevysvetlil svoju úvahu o nevhodnosti pozície spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok.

29. Súdny nesprávne vyhodnotil aj lekárske posudok, ktorý jasne hovoril, akú prácu žalobca nie je schopný dlhodobo vykonávať (telefonického operátora). Napriek tomu vyhodnotili tento dôkaz v rozpore s jeho skutočným významom, čím bolo absolútne popreté právo žalobcu na legitímne očakávania a tak aj právo na spravodlivý proces. Podľa dovolateľa toto vyhodnotenie absolútne poprelo jeho legitímne očakávanie, že posudok a ostatné relevantné dôkazy budú posúdené logicky, rozsudok odvolacieho súdu je pre neho prekvapivý, neobsahuje ani zásadné vysvetlenie dôvodov podstatných pre jeho rozhodnutie - v časti splnenia ponukovej povinnosti a súladu s dobrými mravmi a zásadami pracovného práva, čím bolo porušené jeho právo na spravodlivý proces, zahrňujúce právo na dostatočné, zrozumiteľné a preskúmateľné odôvodnenie ako aj jeho legitímne očakávania a princíp právnej istoty v otázke logického vyhodnotenia dôkazov (súd vyvodil z dôkazov závery, ktoré z nich logicky nevyplývajú).

30. Vo vzťahu k dovolaciu dôvodu podľa § 421 písm. a) CSP dovolateľ poukázal na to, že sa domáhal určenia neplatnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP pre nesplnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 ZP, keď síce odmietol žalovaným ponúkané pozície, no dôvodom tohto odmietnutia bolo, že tieto pozície neboli objektívne vhodné (boli iba na čas určitý, na zastupovanie, nezodpovedali kvalifikácii a pod.) a taktiež preto, že žalovaný disponoval iným vhodným pracovným miestom (spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok), no toto mu neponúkol. Žalovaný sa bránil tým, že uvedené pracovné miesto nebolo pre žalobcu zdravotne vhodné a v čase dania výpovede ani voľné. K tejto argumentácii sa priklonil prvoinštančný aj odvolací súd (viď bod 9. tohto rozhodnutia).

31. Dovolateľ poukázal na ustanovenie § 63 ods. 2 ZP v spojení s čl. 2 a § 13 ods. 3 ZP. Vychádzajúc z ochrannej a sociálnej funkcie pracovného práva, keď ustanovenia Zákonníka práce majú primárne chrániť zamestnanca pred skončením pracovného pomeru a chrániť tak okrem iného aj jeho sociálne postavenie, (podľa názoru žalobcu) odvolací súd sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu pri riešení právnej otázky,

- či je v súlade s ochrannou a sociálnou funkciou pracovného práva, najmä z hľadiska súladu s dobrými mravmi a zneužitia práva, taký výklad zákona, kedy súdy bezvýhradne automaticky trvajú na tom, že postačuje ponúknuť len také vhodné voľné pracovné miesto, ktoré existuje v čase dania výpovede alebo aj pracovné miesto, o ktorom sa už vie, že sa uvoľní po podaní výpovede (v priebehu výpovednej lehoty).

V tejto súvislosti uviedol chronológiu postupu žalovaného:

- 26.03.2013 - predložený lekárske posudok žalovanému
- 02.04.2013 - prvotná ponuka „vhodných“ pracovných miest a rokovanie žalovaného a žalobcu
- 09.04.2013 - žiadosť žalovaného o prerokovanie výpovede zamestnaneckou radou
- 12.04.2013 - dohoda o skončení pracovného pomeru s p. E. ku dňu 31.05.2013 (miesto „spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok“)
- 18.04.2013 - uzavretie pracovnej zmluvy s p. M. na dobu určitú od 01.05.2013 do 31.08.2013 (miesto

„spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok“)

- 22.04.2013 - udelenie súhlasu ÚPSVaR s výpoveďou pre (invalidného) žalobcu, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 16.05.2013

- 22.05.2013 - podpísaný dodatok pracovnej zmluvy s p. M. (miesto „spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok“)

- 24.05.2013 - ponuka inej „vhodnej“ práce

- 28.05.2013 - doručenie výpovede zo dňa 27.05.2013

- 01.06.2013 - voľné pracovné miesto.

32. Z uvedeného prehľadu je podľa dovolateľa zrejmé, že žalovaný od 26.03.2013 vedel, že žalobca je nespôsobilý na výkon doterajšej práce operátora telefonických služieb pre klientov a vzhľadom na výsledok rokovania dňa 02.04.2013 začal vykonávať všetky kroky smerujúce k tomu, aby mohol dať žalobcovi výpoveď. Žalovaný od 12.04.2013 vedel, že od 01.06.2013 bude mať voľné pracovné miesto „spracovateľa agendy vymáhaných dávok“, keďže vtedy uzavrel s iným zamestnancom dohodu o skončení pracovného pomeru na tejto pozícii. Rozhodnutie ÚPSVaR o súhlase s výpoveďou nadobudlo právoplatnosť dňa 16.05.2013. Napriek tomu, že žalovaný dňa 22.05.2013 vedel, že od 01.06.2013 má k dispozícii voľné pracovné miesto, uzavrel s iným zamestnancom pracujúcim na rovnakej pozícii (? , len na určitý čas) dodatok k pracovnej zmluve, ktorým vlastne obsadil miesto voľné od 01.06.2013, hoci, ak by konal v súlade s dobrými mravmi, mohol ho pokojne ponúknuť žalobcovi.

33. Ešte zarážajúcejšie je, že dňa 18.04.2013 napriek týmto skutočnostiam, hoci vedel, že pravdepodobne dá žalobcovi výpoveď, uzavrel s úplne novým zamestnancom pracovný pomer na danú pozíciu a dňa 24.05.2013, teda dva dni na to ako podpísal s iným zamestnancom dodatok pracovnej zmluvy, žalobcovi ponúkol nevhodné pracovné miesta a následne mu dňa 28.05.2013 dal výpoveď.

34. Žalovaný tak konal v rozpore s dobrými mravmi, keď účelovo, snažiac sa zbaviť žalobcu a vediač, že od 01.06.2013 bude mať voľné pracovné miesto, ani raz toto žalobcovi neponúkol, namiesto toho podpísal dodatok k pracovnej zmluve s iným zamestnancom, s ktorým nekončil pracovný pomer a ponukovú povinnosť voči nemu nemal. Hoci ku dňu doručenia výpovede skutočne neexistovalo formálne voľné miesto, no najmä v čase predtým zamestnávateľ vedel, že chce so zamestnancom skončiť pracovný pomer, vedel, odkedy bude miesto voľné, vedel o svojej ponukovej povinnosti, no napriek tomu, aby sa tejto povinnosti vyhovel a žalobcu sa doslova zbavil, uzavrel dodatok k zmluve s iným zamestnancom, a až potom ponúkol žalobcovi iné miesta. Ak by chcel postupovať lege artis, musel by mu ponúknuť aj toto konkrétne miesto.

35. V tejto súvislosti poukázal na ustálenú súdnu prax- rozhodnutia najvyššieho súdu:

- sp. zn. 5 MCdo 17/2008 „objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu.“

- sp. zn. 5 Cdo 42/2010 „Tak ako každý iný právny úkon, aj výpoveď ako jednostranný právny úkon je neplatná, ak nemá všetky náležitosti právneho úkonu, t. j. keď je v rozpore so zákonom, obchádza zákon alebo je v rozpore s dobrými mravmi. Rozporom so zákonom alebo obchádzaním zákona sa rozumie nielen rozpor so Zákonníkom práce, ale aj rozpor s ustanoveniami o právnych úkonoch v zmysle Občianskeho zákonníka. Ak tento zákon (Zákonník práce) v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce). Z princípu subsidiarity vyplýva, že tam, kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, je potrebné použiť v plnej miere Občiansky zákonník. Tak tomu je v prípade neplatnosti pracovnoprávných právnych úkonov, ktorých osobitosti upravuje vo všeobecnej časti Zákonník práce (§ 17 a nasl.), avšak pre ktoré rovnako platia všeobecné princípy o neplatnosti právnych úkonov v zmysle Občianskeho zákonníka (napr. § 37, § 39). Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce). Neplatnou je preto aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. Z uvedeného dôvodu sa

dovolací súd nestotožňuje so záverom odvolacieho súdu, že Zákonník práce nesankcionuje výpoveď neplatnosťou pre rozpor s dobrými mravmi (str. 6 odsek 3 veta tretia odôvodnenia rozsudku). Povinnosťou odvolacieho súdu bolo sa zaoberať a skúmať motív výpovede žalovanej danej žalobcovi.“

- sp. zn. 4 Cdo 222/2009 „ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce stanovuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. 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. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať.“

- sp. zn. 2 MCdo 2/2010 „Najvyšší súd Slovenskej republiky v tejto súvislosti poukazuje na to, že objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie sa totiž realizuje nie na dosiahnutie výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len preto, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto treba takýto výkon práva považovať, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za len zdanlivý výkon práva. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu (porovnaj napr. ZSP 5/2009).“

- sp. zn. 5 Cdo 72/2010 „Povinnosťou odvolacieho súdu bolo totiž splnenie ponukovej povinnosti posúdiť najmä vzhľadom na opakované námietky navrhovateľky, vykonaním dokazovania v tomto smere zistiť, či odporca pri plnení svojich povinností, ktoré mu ukladá § 65 ods. 3 alebo § 46 ods. 2 Zákonníka práce bol vedený „pocitvým zámerom“ alebo či nepostupoval v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a s priamym úmyslom spôsobiť zamestnancovi ujmu, keďže v takom prípade je nutné jeho konanie hodnotiť ako zneužitie výkonu práva v zmysle čl. III Základných zásad Zákonníka práce.

.... Zamestnávateľ nemusí byť totiž vždy v súvislosti s rozviazaním pracovného pomeru výpoveďou vedený pri plnení povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 65 ods. 3 veta druhá alebo § 46 ods. 2 Zákonníka práce pocitvým zámerom. Ak sa ukáže, že zamestnávateľ nepristúpil k týmto povinnostiam s cieľom (zámerom) naplniť už vyššie uvedený účel, ale v rozpore s ustálenými dobrými mravmi s priamym úmyslom spôsobiť zamestnancovi ujmu, je nutné jeho konanie hodnotiť ako zneužitie výkonu práva a výpoveď z pracovného pomeru nemôže požívať právnu ochranu a tento právny úkon je potrebné považovať za neplatný.“

- sp. zn. 3 Cdo 234/2018 „Napriek tomu, že pre posúdenie splnenia hmotnoprávnych podmienok výpovede zamestnávateľa je rozhodujúci stav v čase výpovede, predsa len nie sú celkom bez právneho významu aj okolnosti, ktoré predchádzajú doručeniu výpovede zamestnancovi. Zákonník práce síce umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet a kvalifikačné zloženie svojich zamestnancov tak, aby to zodpovedalo jeho potrebám, na druhej strane ale aj realizácia tejto možnosti zamestnávateľa nesmie mať znaky diskriminácie. I keď o nadbytočnosti konkrétneho zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ, je povinný dbať o to, aby všetkým dotknutým zamestnancom nachádzajúcim sa v rovnakej situácii vytvoril rovnaké podmienky pre prijatie ich osobného rozhodnutia, a aby im dal rovnakú možnosť ponúkané miesto buď prijať alebo neprijať, prípadne sa rozhodnúť inak. Zamestnávateľ teda aj v čase pred výberom konkrétneho nadbytočného zamestnanca musí konať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a žiadneho zamestnanca nesmie v porovnaní s inými zamestnancami diskriminovať. Tým, samozrejme, nie je v ničom popreté ani obmedzené jeho finálne oprávnenie rozhodnúť o výbere toho zamestnanca, ktorý je preň nadbytočný.“

36. V tomto prípade je podľa dovolateľa postup zamestnávateľa jednoznačne možné považovať za postup v rozpore s dobrými mravmi a ide o zneužitie jeho práv na škodu druhého účastníka (žalobcu). Konajúce súdy sa vôbec nezaoberali touto otázkou a bez ďalšieho postupu žalovaného de facto označili za súladný so zákonom.

37. Podľa dovolateľa pri posudzovaní vhodnosti pracovného miesta mohol žalovaný vychádzať len z posudku zo dňa 26.03.2013. Namietol, že podľa zákona sa skúma to, či môže podľa lekárskeho posudku vykonávať doterajšiu prácu, nie to, aké práce vykonávať môže. Žalobca nemal a nemá žiadnu právnu

povinnosť preukazovať, aké práce vykonávať môže. Súdy nemali ustálené, či sporné pracovné miesto je alebo nie je zo zdravotného hľadiska vhodné, absolútne sa nevenovali podstate posudku a dôvodu jeho vystavenia (napr. mobbing, bossing). Ak lekár v posudku uviedol, že žalobca nemôže vykonávať prácu telefonického operátora, súdy nemali vychádzať z odborného posudku o invalidite z 10.01.2013. Nevyhodnotili pritom okolnosť, že žalovaný sporné miesto žalobcovi ponúkol, avšak iba na dobu určitú do 31.08.2013, čo nemožno považovať za vhodné miesto vzhľadom na konštantnú judikatúru [V79/1972 „Ponuka inej primeranej práce, potrebná podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa musí vzťahovať (aj) na obdobie po uplynutí výpovednej doby. Zamestnávateľ nemôže úspešne uplatňovať, že zamestnanec odmietol vykonávať inú prácu, ktorú mu ponúkol, ak mu ju ponúkol len na obdobie výpovednej lehoty - Barancová a kolektív, Zákonník práce - Komentár, 2. vydanie C. H. Beck, rok 2019, str. 674.“].

38. Za nesprávny považuje záver súdu prvej inštancie, že „ak žalobca nebol spôsobilý vykonávať prácu operátora, s najväčšou pravdepodobnosťou by nebol spôsobilý vykonávať ani obdobnú administratívnu prácu v agende vymáhania pohľadávok, ktorá rovnako vyžadovala i telefonický kontakt s klientmi (uzatváranie splátkových dohôd s klientmi), resp. s exekútormi a súdmi. Nepochybne ako práca operátora i táto pozícia musí byť značne stresujúca pri komunikácii s osobami, ktoré sa pre rôzne životné okolnosti stali nespôsobilými plniť svoje záväzky voči banke. Uvedený záver súdu korešponduje odbornému posudku o invalidite z 10.01.2013, v zmysle ktorého žalobca trpí poruchami pozornosti, poruchami krátkej pamäte, s trvalo zvýšenou tenziou, udržiavanou obsesívnym analyzovaním problému bez adekvátneho racionálneho riešenia pri senzitívnej vzťahovateľnosti bez racionálneho riešenia.“ Oba konajúce súdy nemali teda vôbec ustálené, či daná práca je alebo nie je zo zdravotného hľadiska vhodná, pričom na utvorenie danej hypotézy vychádzali nie z lekárskeho posudku, ale z odborného posudku o invalidite z 10.01.2013; porovnanie týchto dvoch pozícií vôbec nevykonali; takýto postup nie je správny.

39. Dovolateľ tiež poukázal aj na rozhodnutie NS SR sp. zn. 4 Cdo 306/2008, v zmysle ktorého „povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzatvoreniu dohody o preradení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno, aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať“, ako aj na judikát R 15/1978 „... z toho, že iná vhodná práca má zodpovedať, ak je to možné, aj kvalifikácii zamestnanca a až potom (ak nie je pracovné miesto zodpovedajúce kvalifikácii zamestnanca voľné) prácu, ktorá, ak je to možné, najviac zodpovedá kvalifikácii zamestnanca, a napokon ... prácu, na ktorú sa nevyžaduje osobitná kvalifikácia ...“.

40. Nie je správnym ani záver súdu, že žalovaný ponúkol žalobcovi všetky vhodné pracovné miesta, za aké súd prvej inštancie označil aj miesto na dobu určitú. Konajúce súdy zúžili svoje rozhodovanie na posúdenie toho, či sa žalobca prihlásil do interného konkurzu a na to, že postup žalovaného bol plne v súlade s internou smernicou - ponukovú povinnosť podľa dovolateľa nemožno prenášať na zamestnanca a nútiť ho k tomu, aby sa prihlásil do konkurzu.

41. K otázke, či v danom prípade, najmä z pohľadu súladu s dobrými mravmi a zneužitia práva, bola alebo nebola splnená ponuková povinnosť žalovaného, sa konajúce súdy nevyjadrili tak, ako mali, ignorujúc dlhodobú judikatúru v otázke ponukovej povinnosti, t. j. odklonili sa od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

42. Z uvedených dôvodov dovolateľ navrhol, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu ako aj súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, a aby dovolateľovi priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

VII.

43. Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu žalobcu (č. l. 422 až 432 spisu) navrhol, aby dovolací súd dovolanie zamietol.

44. Podľa názoru žalovaného odvolací súd rozhodol správne a svoje rozhodnutie zdôvodnil dostatočne. Žalovaný v konaní predložil podrobný prehľad personálneho obsadenia odboru vymáhania pohľadávok a preukázal, že postupoval transparentne, zaužívaným spôsobom a nediskriminačne, že pracovná pozícia p. M. bola vytvorená iba ako dočasné riešenie dlhodobej práceneschopnosti iného zamestnanca, a po úspešnom internom konkurze obsadila pracovnú pozíciu spracovateľa vymáhaných pohľadávok, ktorá sa mala uvoľniť po skončení pracovného pomeru s p. E.. Súd prvej inštancie v odôvodnení rozhodnutia zodpovedal všetky podstatné otázky tohto súdneho sporu, t. j. či žalovaný mal možnosť ponúknuť

žalobcovi nejakú voľnú pozíciu, resp. či ním označená pracovná pozícia na oddelení vymáhania pohľadávok bola vôbec vhodná s ohľadom na jeho zdravotný stav. Postup odvolacieho súdu, ktorý sa v celom rozsahu stotožnil so zisteniami a závermi súdu prvej inštancie (v bodoch 8. až 11. rozsudku odvolacieho súdu), je tak súladný s § 387 ods. 2 CSP.

45. Nepravdivé je aj tvrdenie dovolateľa, že súd prvej inštancie na účely posúdenia vhodnosti nevykonal porovnanie pozícií spracovateľa vymáhaných pohľadávok a pozície telefonického operátora. Podľa pracovných kariet, ktoré dňa 17.07.2017 predložil žalobca súdu spolu so stanoviskom, obe pracovné pozície mali obdobnú náročnosť a pracovnú náplň, ktorá okrem iného spočívala v nevyhnutnosti telefonicky sa kontaktovať so zákazníkmi (resp. neplaticami zákazníkmi), ktorú činnosť žalobca podľa ním predložených lekárskejších správ nebol objektívne schopný vykonávať. Súd prvej inštancie svoje zistenia a závery v tejto súvislosti uviedol v bodoch 45., 63., 64. a 68.

46. Súd správne vyhodnotil aj ostatné súvislosti spojené s ukončením pracovného pomeru žalobcu. Pokiaľ dovolateľ uvádza, že súdy nedostatočne vyhodnotili dôkazy v konaní napr. v tom, že „žalovaný ponúkol žalobcovi ako podľa neho vhodné pracovné miesto práve miesto spracovateľa vymáhaných pohľadávok, čo logicky nasvedčuje tomu, že ho asi za vhodné považoval“, žalovaný toto tvrdenie žalobcu opakovane vyvrátil ako vytrhnuté z kontextu (s čím sa stotožnili aj konajúce súdy), keďže v rámci interných predpisov a pre zachovanie transparentnosti opakovane ponúkal žalobcovi všetky v tom čase voľné pracovné miesta, napr. pozície „finančný účtovník, aplikačný vývojár IBP v UITb, špecialista sporenia a úverov SOKa1 a pod.“

47. K ponuke vhodnej práce dňa 02.04.2013 sa žalobca vyjadril tak, že ich neprijíma aj „s prihliadnutím na môj zdravotný stav“. V kontexte týchto informácií skutočnosť, že mu medzi ostatnými pozíciami bola predstavená aj pozícia spracovateľ vymáhaných pohľadávok neznamená, že práve túto môže žalobca obsadiť, tak ako si žalovaný nemyslel, že by sa žalobca mohol stať softwarovým vývojárom, alebo účtovníkom.

48. Súd správne vyhodnotil aj lekárske správy ohľadom zdravotnej spôsobilosti žalobcu. Žalobca predložil žalovanému najskôr len poukaz od ošetrojúceho lekára, podľa ktorého nie je zdravotne spôsobilý na výkon práce telefonického operátora. Sám pritom uviedol, že ak napriek nepriaznivému zdravotnému stavu nastúpil dňa 01.03.2013 do zamestnania, ... „týmto som aj ja podcenil môj zdravotný stav. Pani B. bola informovaná, že mi robí problém načítavať informácie a sústrediť sa.“ Žalovaný nechcel žalobcu preradiť na iné miesto a dňa 12.03.2013 mu preto poslal list, v ktorom poukazuje na skutočnosť, že z predloženej lekárskej správy nie je zrejماً trvalosť pracovnej indispozície, a preto ho nemá dôvod preradiť (resp. následne prepustiť). Žalovaný sa taktiež dopytoval na informáciu, aké práce je vlastne žalobca schopný zo zdravotného hľadiska vykonávať, nakoľko podľa jeho názoru je možné aj jeho doterajšie pracovné zaradenie charakterizovať ako administratívne práce - žalovaný s týmto stanoviskom nesúhlasil a na svojom preradení trval. Predložil preto nový výmenný lístok od ošetrojúceho lekára zo dňa 26.03.2013, z ktorého už jednoznačne vyplývala trvalosť jeho zdravotného stavu: „menovaný je dlhodobo nespôsobilý práce ako operátor telefonických služieb.“ Žalovaný, keďže nemal pre žalobcu inú vhodnú prácu a žalobca odmietal žalovanému oznámiť akékoľvek dodatočné informácie o svojom zdravotnom stave, ho musel umiestniť na prekážkach v práci s plnou náhradou mzdy.

49. Žalovaný považoval zdravotný stav žalobcu za nezlučiteľný s výkonom oboch povolání; žalobca neposkytol žalovanému žiadnu súčinnosť. Ani počas trvania pracovného pomeru ani počas súdneho konania nepredložil žiaden dôkaz, ktorý by tento záver spochybňoval alebo vyvracal. Na priamy dopyt súdu ohľadom tejto otázky uviedol, že odmietol poskytnúť žalovanému lekársky posudok, z ktorého by jasne vyplývalo, aké práce môže vykonávať a aké nie s odôvodnením, že podľa jeho názoru ide o lekárske tajomstvo.

50. Súd prvej inštancie sa s touto otázkou vysporiadal v bode 64. rozsudku tak, že „je logické, že ak žalobca podľa posudku MUDr. Miloša Maljenčika nebol dlhodobo spôsobilý vykonávať prácu ako telefónny operátor, nebol by s najväčšou pravdepodobnosťou spôsobilý vykonávať ani pozíciu spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok, ktorá bola obsadená p. M.“ Súd navyše zdôraznil aj dve skutočnosti - tou prvou bolo odmietnutie poskytnutia súčinnosti žalobcu vo vzťahu k jeho zdravotnému stavu a možnostiam práce, ktoré by s najväčšou pravdepodobnosťou bol schopný vykonávať. Druhou okolnosťou bol v konaní preukázaný pokles pracovnej schopnosti žalobcu o 50 % v porovnaní so zdravou osobou a s tým spojený priznaný invalidný dôchodok. Argumentáciu súdu prvej inštancie si

osvojil aj odvolací súd. Žalovaný zdôraznil, že zdravotná spôsobilosť na vhodnú prácu je aj zákonnou požiadavkou, vyjadrenou v § 55 ods. 5 Zákonníka práce. Dôvodnosť dovolania z týchto dôvodov tak zjavne nie je daná.

51. Podľa názoru žalovaného Krajský súd v Bratislave posúdil vec správne a neodklonil sa svojím rozhodnutím od rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít. Vo vzťahu k dovolaním nadnesenej právnej otázky súladu s ochrannou a sociálnou funkciou pracovného práva takého výkladu zákona, že postačuje ponúknuť len také vhodné voľné pracovné miesto, ktoré existuje v čase dania výpovede, žalovaný poukázal na to, že okamih splnenia ponukovej povinnosti je rozhodovacou činnosťou najvyššieho súdu ustálený napr. v rozhodnutí 4 MCdo 5/10, podľa ktorého je týmto okamihom stav v čase dania výpovede, teda v okamihu bezprostredne smerujúcom k doručeniu výpovede. V okamihu dania výpovede pozícia po p. E. voľná nebola, navyše táto pozícia vzhľadom na zdravotný stav pre žalobcu vhodná nebola, čo bolo preukázané predložením pracovných kárt oboch pozícií.

52. Je celkom zjavné, že súd prvej inštancie (v bodoch 39. - 48.) aj odvolací súd sa chronológiou postupu žalovaného osobitne vo vzťahu k pracovnému miestu uvoľnenému po p. E. podrobne venovali, pričom dospeli k záveru, že tvrdenia žalobcu nie sú zhodné s realitou. Žalobcom prezentovaná chronológia je značne tendenčná, chýbajú v nej zásadné okamihy ukončenia pracovného pomeru a nemá oporu ani v obsahu vykonaného dokazovania a objektívnej skutočnosti.

53. Žalovaný nemal žalobcom prezentovaný zámer zbaviť sa žalobcu a skončiť s ním pracovný pomer, jeho motiváciou bola prostá skutočnosť, že pre žalobcu inú vhodnú prácu nemal, takže jediným riešením bolo doručiť mu výpoveď. V tejto súvislosti žalovaný považoval za potrebné poukázať aj na možnú zisťnú motiváciu žalobcu, ktorý dňa 11.03.2013 sám oslovil žalovaného s ponukou na ukončenie pracovného pomeru dohodou, ktorej uzatvorenie podmienil ničím neodôvodneným odstupným vo výške 25.000 eur, ktoré mnohonásobne prevyšuje jeho mzdu.

54. Pokiaľ žalobca v závere dovolania poukázal na viacero rozhodnutí Najvyššieho súdu SR, podľa názoru žalovaného sa súdy neodklonili od rozhodovacej praxe Najvyššieho súdu. Namietané rozhodnutie 5 MCdo 17/2008 je založené na predpoklade, že zamestnávateľ svojím konaním sleduje poškodenie druhého účastníka zmluvného vzťahu; nič také sa v prejednávacom prípade nestalo - všetky úkony realizoval žalovaný s cieľom zachovať dohodnutý pracovný pomer a k jeho rozvrianiu došlo len po predložení lekárskeho posudku o trvalej neschopnosti žalobcu vykonávať prácu telefonického operátora. Nedostatok súčinnosti žalobcu na účely zistenia jeho zdravotného stavu pre potreby jeho ďalšieho zamestnania nemôže ísť na ťarchu žalovaného.

55. Rovnako nie je aplikovateľné rozhodnutie sp. zn. 5 Cdo 42/2010 a 4 Cdo 222/2009, ktoré vychádza z premisy, že rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. V danom prípade motív výpovede nebol sporný - žalobca preukázateľne stratil zdravotnú spôsobilosť vykonávať prácu telefonického operátora a výpoveď bola jediným východiskom z danej situácie, v ktorej žalovaný pre žalobcu žiadnu vhodnú prácu nemal. Túto situáciu žalovaný nijako nevyvolal, aktívne sa snažil ukončeniu pracovného pomeru zabrániť dopytom na presnejšie posúdenie zdravotného stavu žalobcu, čo však žalobca opakovane odmietal.

56. Rozhodnutie sp. zn. 4 Cdo 222/2009 poukazuje na zásadu zákazu zneužívania výkonu práv a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Rozhodnutie 2 MCdo 2/2010 rovnako vychádza z predpokladu, že účastník právneho vzťahu realizuje svoje práva s cieľom poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu. Žalovaný v žiadnom prípade nekonal v rozpore s dobrými mravmi, naopak, práve počínanie žalobcu v sebe nesie známky zneužívania výkonu práva. Žalovaný objektívne nezodpovedá za zdravotný stav žalobcu, ktorý sa zhoršil po úraze na dovolenke, ani za jeho nesúčinnosť pri hľadaní vhodnej pozície.

57. V zmysle rozhodnutia sp. zn. 3 Cdo 234/2018 nie sú bez právneho významu okolnosti, ktoré predchádzali doručeniu výpovede zamestnancovi. Zamestnávateľ je oprávnený regulovať počet a zloženie svojich zamestnancov tak, aby to zodpovedalo jeho potrebám, pri realizácii tohto cieľa však nemôže postupovať diskriminačne. Žalovaný nereguloval počet a zloženie svojich zamestnancov, nepostupoval diskriminačne a informáciu o otvorenom výberovom konaní dostal aj samotný žalobca. Ku skončeniu pracovného pomeru so žalobcom došlo pre zmenu jeho zdravotného stavu.

58. To, že žalovaný nemá povinnosť ponúkať zamestnancovi prácu, ktorú nie je schopný zo zdravotného hľadiska vykonávať, potvrdzujú aj žalobcom prezentované rozhodnutia najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 306/2008 a R 15/78.

59. Z uvedených dôvodov žalovaný navrhol, aby najvyšší súd dovolanie žalobcu ako nedôvodné zamietol, a aby žalobcu zaviazal na náhradu trov konania.

VIII.

60. Dovolateľ v dovolacej replike zo dňa 13.05.2021 nesúhlasil s tvrdeniami žalovaného a tieto poprel, pridriavajúc sa tvrdení uvedených v dovolaní.

IX.

61. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 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 dovolacieho pojednávania (§ 443 CSP) skúmal, či sú dané procesné predpoklady pre uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu napadnutého rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je procesne prípustné.

62. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

63. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Dovolacím dôvodom je nesprávnosť vytykaná v dovolaní (porovnaj § 428 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

64. Žalobca vyvodzuje prípustnosť dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP (rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu).

65. Podľa § 421 ods. 1 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

66. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

67. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení).

68. Na to, aby dovolací súd mohol pristúpiť k meritórnemu dovolaciemu prieskumu rozhodnutia odvolacieho súdu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci, musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania, prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v § 431 až § 435 CSP.

69. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu (teda v žiadnom prípade nie o skutkovú otázku). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že otázkou riešenou odvolacím súdom sa tu rozumie tak otázka hmotnoprávna (ktorá sa odvíja od interpretácie, resp. Občianskeho zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine a pod.), ako aj procesnoprávna (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a

zrozumiteľným spôsobom).

70. Dovolací súd v tejto súvislosti uvádza, že pri rozhodovaní je viazaný iba vymedzením právnej otázky, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, ktoré považuje dovolateľ za nesprávne, nie však už určením, pod ktorý prípad prípustnosti jej riešenia (§ 421 ods. 1 CSP) táto otázka spadá. Prípustnosť podaného dovolania dovolací súd tak posudzuje vždy autonómne podľa jeho obsahu (porovnaj sp. zn. 8 Cdo 54/2018, I. ÚS 51/2020), keďže povinnou náležitosťou dovolania v prípade uplatnenia dovolacieho dôvodu podľa ustanovenia § 432 CSP nie je uvedenie toho, v čom dovolateľ vidí prípustnosť podaného dovolania. Rovnako tak dovolací súd pri posudzovaní prípustnosti dovolania nie je viazaný (a zároveň obmedzený) rozhodnutiami najvyššieho súdu, ktoré v dovolaní označil dovolateľ (rozhodnutie veľkého senátu obchodnoprávneho kolégia sp. zn. 1 VObd 2/2020).

71. Pokiaľ ide o dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP, z obsahu dovolania žalobcu vyplývajú dve právne otázky, od vyriešenia ktorých podľa dovolateľa záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, a pri riešení ktorých sa tento súd mal odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a to

a) či na konštatovanie súladu s ochrannou a sociálnou funkciou pracovného práva, najmä z hľadiska súladu s dobrými mravmi a zneužitia práva postačuje ponúknuť vhodné voľné pracovné miesto, ktoré existuje v čase dania výpovede alebo či je potrebné ponúknuť aj také pracovné miesto, o ktorom sa už vie, že sa uvoľní po podaní výpovede (v priebehu výpovednej lehoty),

b) či pri posudzovaní vhodnej práce možno vychádzať z posudku o invalidite (viď bod 33. tohto rozsudku).

72. Pokiaľ ide o právnu otázku, či pri posudzovaní splnenia povinnosti ponuky vhodnej práce bolo v prejednávanom prípade možné vychádzať aj (len) z posudku o invalidite [viď bod 71. písm. b)], dovolací súd dospel k záveru, že na túto otázku je potrebné odpovedať kladne.

73. V konaní nebolo sporné, že žalobca predložil žalovanému zamestnávateľovi lekársky posudok o dlhodobej nespôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu (operátora telefonických služieb) zo zdravotných dôvodov. Tak prvoinštančný ako aj odvolací súd vychádzali zo zistenia, že žalobca napriek výzve zamestnávateľa tomuto nepredložil lekársky posudok, z ktorého by vyplývalo, aké práce je vzhľadom na jeho zdravotný stav schopný vykonávať. Potom podľa odvolacieho súdu obstojí záver (viď bod 19.), vychádzajúci z odborného posudku o invalidite z 10.01.2013 (a pracovnej rekomandácie v ňom obsiahnutej). Žalobca skutočnosť, že taký posudok zamestnávateľovi nepredložil, nepopieral; namietal, že s ohľadom na ústavou zaručené právo na súkromie nebol povinný informovať zamestnávateľa o svojom všeobecnom (celkovom) zdravotnom stave, ale len o zdravotnom stave vo vzťahu ku konkrétnemu pracovnému zaradeniu a na ten účel mal zamestnávateľ v prípade pochybností o jeho zdravotnej spôsobilosti žalobcu vo vzťahu k novej pracovnej pozícii požiadať o vyšetrenie; zamestnávateľ nemal právo urobiť si záver o zdravotnej spôsobilosti žalobcu, lebo to môžu len lekári.

74. Z uvedeného odborného posudku o invalidite vyplýva, že „... v popredí oslabenie mentálnej výkonnosti s poruchami pozornosti, je trvale zvýšené napätie (tenzia) ...“, pričom v časti Pracovná rekomandácia je uvedené:

- „Navrhované pracovné zaradenie: na pôvodnom pracovisku/trhu práce áno,

- Obmedzenie schopností: môže vykonávať prácu len v prostredí bez nadmernej fyzickej a psychickej záťaže, ... Môže vykonávať prácu administratívneho charakteru.“

75. Podľa čl. 2 tretej vety Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto (teda ani zamestnávateľ ani zamestnanec - poznámka dovolacieho súdu) nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

76. Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

77. Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

78. Jednou z podstatných náležitostí pracovnej zmluvy je druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika (§ 43 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce).

79. Podľa § 54 Zákonníka práce dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene.

80. Podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

81. Podľa § 55 ods. 3 Zákonníka práce, ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

82. Podľa § 55 ods. 3 Zákonníka práce práca, na ktorú zamestnávateľ preraďuje zamestnanca podľa odseku 3, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

83. Podľa § 56 Zákonníka práce pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

84. Osobitným predpisom na účely § 56 Zákonníka práce sú: zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Relevantným je aj zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti a zákon č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej zo zdravotného poistenia.

85. Podľa § 1 zákona č. 355/2007 Z. z. v znení platnom v čase dania výpovede (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) podľa úrovne a charakteru faktorov práce a pracovného prostredia, ktoré môžu ovplyvniť zdravie zamestnancov, hodnotenia zdravotných rizík a na základe zmien zdravotného stavu zamestnancov sa práce zaraďujú do štyroch kategórií.

86. Podľa § 31 ods. 2 zákona č. 355/2007 Z. z. v znení platnom v čase dania výpovede, do prvej kategórie sa zaraďujú práce, pri ktorých nie je riziko poškodenia zdravia zamestnanca vplyvom práce a pracovného prostredia.

87. Podľa § 31 ods. 3 zákona č. 355/2007 Z. z. do druhej kategórie sa zaraďujú práce, pri ktorých vzhľadom na riziko nie je predpoklad poškodenia zdravia, najmä

a) práce, pri ktorých faktory práce a pracovného prostredia neprekračujú limity ustanovené osobitnými predpismi³⁴)

b) práce, pri ktorých je rizikový faktor práce ionizujúce žiarenie, ak stavebné, technické a organizačné opatrenia zaručujú, že ožiarenie zamestnancov ani pri dlhodobej expozícii neprekročí limity ožiarenia pracovníkov ustanovené osobitným predpisom³⁸).

88. V zmysle citovaných ustanovení je zjavné, že pozícia operátora telefonických služieb nebola zaradená do 3. a 4. kategórie prác.

89. Z ustanovenia § 30 zákona č. 355/2007 Z. z. (s výnimkou odseku 5), nevyplýva povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť pre zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do prvej a druhej kategórie, posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na takú prácu.

90. Medzi účastníkmi nebolo sporné, že podľa posudku lekára, vystaveného MUDr. Malejčíkom dňa 26.03.2013, žalobca je zo zdravotných dôvodov dlhodobo nespôsobilý na výkon práce „operátora telefonických služieb“. Táto skutočnosť sa zamestnávateľovi stala známou dňa 26.03.2013 a týmto dňom mu podľa § 55 ods. 2 písm. a), ods. 3 a 5 Zákonníka práce vznikla povinnosť preradiť žalobcu na inú prácu v rámci pracovnej zmluvy, príp. po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve; taká práca musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu a súčasne je zamestnávateľ povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

91. Podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo

pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

92. Medzi účastníkmi bolo sporným, či žalovaný mal pred daním výpovede ponúknuť žalobcovi ako vhodnú prácu aj prácu na pozícii „spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok“.

93. Zaoberajúc sa otázkou vhodnosti uvedenej pracovnej pozície, súd prvej inštancie dospel k záveru, že pracovná náplň spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok je obdobná pracovnej náplni operátora telefonických služieb, teda doterajšej práce žalobcu, a to na základe úsudku, že „ak žalobca podľa posudku MUDr. Miloša Maljenčička nebol dlhodobo spôsobilý vykonávať prácu ako telefónny operátor, nebol by s najväčšou pravdepodobnosťou spôsobilý vykonávať ani pozíciu spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok, v náplni ktorého je písomný a telefonický kontakt s klientmi, pracovníkmi súdov a exekútorských kancelárií. Nebolo pritom sporné, že žalobca odmietol poskytnúť žalovanému akékoľvek lekárske správy, resp. lekársky posudok, z ktorého by jasne vyplývalo aké práce môže vykonávať, ktorú skutočnosť potvrdil aj žalobca.“

94. Otázkou, kto podáva posudok o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu na pracovnoprávne účely za stavu, kedy ešte nebol vydaný predpis ustanovujúci podrobnosti posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu a o preventívnych prehliadkach, sa Najvyšší súd SR zaoberal v rozsudku sp. zn. 3 Cdo 150/2005 (55/2006 ZSP), v ktorom okrem iného dospel k záveru, že: „... podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení posudkový lekár (sociálneho poistenia) pre účely pracovnoprávnych vzťahov nevydáva lekárske posudky o spôsobilosti zamestnanca na prácu a potrebe preradenia zamestnanca na inú prácu (§ 153 ods. 2 písm. a), § 156 ods. 1 písm. c) uvedeného zákona), ale vykonáva len kontrolu tohto posúdenia vykonanú ošetrovateľom... pre účely poskytovania vyrovnávacej dávky v sporných prípadoch (§ 154 ods. 1 písm. a) a d) uvedeného zákona), a to z hľadiska účelu tohto zákona a v ňom upravených jednotlivých dávkach sociálneho poistenia.“ Súčasne však uzavrel, že „Zdravotnú spôsobilosť na prácu na účely pracovnoprávnych vzťahov posudzuje a posudok o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrovateľ lekár zamestnanca. Predpokladom platného okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je však len taký lekársky posudok, ktorý nepripúšťa iný odborný záver ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu „bez vážneho ohrozenia zdravia“; takýto stav musí posudok deklarovať.“

95. Najvyšší súd SR v uznesení sp. zn. 5 Cdo 237/2007 zo dňa 10. decembra 2008, uviedol: „... dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti pre výkon práce zo strany zamestnanca musela byť však podložená lekárske posudkom či rozhodnutím orgánu zdravotnej správy, resp. posudkom komisie sociálnej poisťovne. Až novelou Zákonníka práce účinnou od 01.09.2007, vykonanou zákonom č. 348/2007 Z. z., bolo znenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. c), zmenené v tom znení, že „zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu“, t. j. rozhodnutie orgánu zdravotnej správy, resp. posudok komisie sociálnej poisťovne, boli z tohto zákonného znenia vypustené, čo je v súlade so záverom rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 150/2005, ktorý vo svojom odôvodnení uzavrel, že posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu pre účely pracovnoprávnych vzťahov posudzuje a posudok o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrovateľ lekár zamestnanca. Na to, aby lekárske posudok mal pracovnoprávne účinky nielen na účely preradenia na inú prácu, ale aj pre výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, je potrebné, aby zdravotný stav posudzovaného zamestnanca bol objektívne zistený, a aby bol v lekárske posudku konkrétne vyjadrený. Lekárske odporúčania nespĺňajú požiadavky na lekárske posudok. Lekárske posudok by mal obsahovať aj poučenie o odvolaní. Z povahy vecí vyplýva, že takýto lekárske posudok musí byť vydaný pred daním výpovede z pracovného pomeru, a jeho absenciu nemožno nahradiť napr. znaleckým posudkom o zdravotnom stave zamestnanca vykonaným v súdnom konaní. ...“

96. Rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, uvedené v bodoch 94. a 95. riešili otázku oprávnenia na podanie lekárskeho posudku o dlhobodej strate spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu za právneho stavu, kedy ešte neboli prijaté a účinné zákony č. 576/2004 Z. z. a č. 577/2004 Z. z., resp. zákon č. 355/2007 Z. z., v zmysle ďalej uvedeného sú však naďalej aplikovateľné.

97. V zmysle § 13 písm. g) zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti (ďalej len „zákon č. 576/2004 Z. z.“) vypracovanie lekárskeho posudku je službou súvisiacou s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

98. Podľa § 16 ods. 1 písm. a) zákona č. 576/2004 Z. z. v znení platnom do 31.07.2014 lekárske

posudok na účely tohto zákona je výsledok posúdenia zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti.

99. Podľa § 16 ods. 1 písm. a) zákona č. 576/2004 Z. z. v znení platnom od 01.08.2014 lekárske posudok na účely tohto zákona je výsledok posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu.

100. Podľa § 16 ods. 3 zákona č. 576/2004 Z. z. lekárske posudok sa vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom takejto osoby.

101. Podľa § 38 ods. 11 zákona č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej zo zdravotného poistenia (ďalej len „zákon č. 577/2004 Z. z.“) vypracovanie lekárskeho posudku ... uhrádza fyzická osoba alebo právnická osoba, na ktorej vyžiadanie sa lekárske posudok vypracoval ...

102. Hoci z ustanovenia § 16 ods. 1 písm. a) zákona č. 576/2004 Z. z. v znení platnom do 31.07.2014 vyplýva, že obsahom lekárskeho posudku na účely tohto zákona v rozhodnom čase mal byť (len) výsledok posúdenia zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti (tu na výkon práce operátora telefonických služieb, čo dovolateľ aj namietal), súčasne v zmysle ustanovenia § 56 Zákonníka práce nebolo povinnosťou zamestnávateľa zabezpečiť lekárske vyšetrenie žalobcu o jeho zdravotnej spôsobilosti na výkon inej konkrétnej činnosti pred jeho preradením žalovaného na prácu iného druhu (agendu vymáhania pohľadávok). Z ustanovenia § 16 ods. 3 zákona č. 576/2004 Z. z. zároveň vyplýva, že zamestnávateľ nie je oprávnený sám, bez súhlasu zamestnanca, požiadať jeho všeobecného lekára o vypracovanie lekárskeho posudku o tom, ktoré z do úvahy prichádzajúcich voľných pracovných pozícií môže zamestnanec vykonávať vzhľadom na jeho zdravotný stav.

103. Ako vyplýva z bodu 22. b) tohto rozhodnutia, krajský súd ako súd odvolací dospel k záveru, že povinnosť ponúknuť spornú pracovnú pozíciu spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok po p. E. žalobcovi ako prácu vhodnú, žalovaný zamestnávateľ nemal pre správanie žalobcu, ktorý napriek opakovaným výzvam zamestnávateľa nepredložil žiaden posudok, z ktorého by bolo zrejmé, aký druh práce je pre neho vhodný s ohľadom na jeho zdravotný stav. Sporným teda bolo, či žalovaný mal pred daním výpovede ponúknuť žalobcovi ako vhodnú prácu aj prácu na pozícii „spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok“.

104. Žalovaný preukázal (č. l. 70, 72 spisu), že žalobcu okrem iného vyzval na predloženie lekárskeho posudku, z ktorého by vyplývala informácia, akú pracovnú pozíciu je vzhľadom na zdravotný stav schopný vykonávať (§ 55 ods. 5 Zákonníka práce); žalobca predloženie takého posudku odmietol. Zamestnávateľ pritom v zmysle § 16 ods. 3 zákona č. 576/2004 Z. z. nebol oprávnený bez súhlasu žalobcu (jeho súčinnosti) vyžiadať si lekárske posudok o zdravotnej spôsobilosti žalobcu na výkon iných pracovných pozícií, resp. druhu pracovných pozícií.

105. Ako nedôvodnú dovolací súd vyhodnotil dovoláciu námietku, že súdy sa nezaoberali porovnaním dvoch sporných pozícií. Súd prvej inštancie (v bode 68. jeho rozsudku) a odvolací súd (v bode 10. jeho rozsudku), ktorých rozsudky treba považovať za jeden celok, totiž vykonali aj namietané porovnanie predpokladov na výkon oboch pracovných pozícií, a to práve vo vzťahu k zdravotnej spôsobilosti žalobcu na ich výkon. Zaoberajúc sa otázkou vhodnosti uvedenej pracovnej pozície, súd prvej inštancie dospel k záveru, že pracovná náplň spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok je obdobná pracovnej náplni operátora telefonických služieb, teda doterajšej práce žalobcu, a to na základe úsudku, že ak žalobca podľa posudku všeobecného lekára nebol dlhodobo spôsobilý vykonávať prácu ako telefónny operátor, nebol by s najväčšou pravdepodobnosťou spôsobilý vykonávať ani pozíciu spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok, v náplni ktorého je písomný a telefonický kontakt s klientmi, pracovníkmi súdov a exekútorských kancelárií. Nepochybne ako práca operátora i táto pozícia musí byť značne stresujúca ... Tento záver súdu prvej inštancie o nevhodnosti pracovnej pozície spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok podľa odvolacieho súdu korešponduje odbornému posudku o invalidite z 10.01.2013 a obstojí.

106. Odvolací súd považoval za správny právny názor súdu prvej inštancie, že povinnosť ponúknuť žalobcovi ako vhodnú aj pozíciu v agende vymáhania pohľadávok žalovaný nemal pre správanie sa žalobcu, ktorý napriek opakovaným výzvam zamestnávateľa nepredložil žiaden lekárske posudok o tom, aký druh práce je pre neho s ohľadom na zdravotný stav vhodný, a neponúknutie pracovného miesta na dobu neurčitú v agende vymáhania pohľadávok, preto odvolací súd nepovažoval za porušenie ponukovej povinnosti a ani výkon práva v rozpore s dobrými mravmi (čl. 2 Zákonníka práce).

107. Za situácie preukázanej absencie súčinnosti žalobcu (§ 16 ods. 3 zákona č. 576/2004 Z. z.), a nedostatku riadneho lekárskeho posudku o spôsobilosti žalobcu na výkon práce zodpovedajúcej jeho

zdravotnému stavu podľa názoru dovolacieho súdu nemôže byť na ťarchu zamestnávateľa, ak pri existujúcej povinnosti preradiť zamestnanca podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce (zamestnávateľ, súd) pri zvažovaní (ne)vhodnosti voľných pracovných pozícií podporne vychádzal z posudku o invalidite a dospel k záveru, že sporná pracovná pozícia nie je pre žalobcu vhodná. Na tomto závere nič nemení okolnosť, že v rámci ponuky všetkých voľných pozícií žalovaný žalobcovi ponúkol, hoci len na dobu určitú, aj spornú pozíciu. Neobstojí pritom námietka žalobcu, že poskytnutie požadovaného lekárskeho posudku odmietol z dôvodu práva na ochranu súkromia, lebo zamestnávateľ je za podmienok podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce povinný zamestnanca preradiť na inú (predovšetkým zdravotne) vhodnú prácu a na ten účel musí mať vedomosť o zdravotnom stave zamestnanca.

108. Je potrebné vziať do úvahy aj to, že v zmysle § 153 ods. 1 písm. b) a § 153 ods. 3 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení lekárska posudková činnosť dôchodkového poistenia pri výkone sociálneho poistenia zahŕňa aj posudzovanie dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu a poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.

109. V zmysle § 71 ods. 1, 3 a 4 tohto zákona poistenec je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa posudzuje porovnaním telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti poistenca s dlhodobu nepriaznivým zdravotným stavom a telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti zdravej fyzickej osoby; posudzuje sa na základe lekárskeho správ a údajov zo zdravotnej dokumentácie zdravotníckeho zariadenia a zhodnotenia liečby s určením diagnostického záveru, stabilizácie ochorenia, jeho ďalšieho vývoja, ďalšej liečby a komplexných funkčných vyšetrení a ich záverov, pričom sa prihliada na zostávajúcu schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť, zostávajúcu schopnosť prípravy na povolanie, možnosti poskytnutia pracovnej rehabilitácie alebo rekvalifikácie.

110. Z posudku o invalidite (č. l. 47, 48 súdneho spisu) vyplýva, že žalobca bol uznaný invalidným pre 50 % mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Bolo tiež preukázané, že na tom základe bol žalobcovi priznaný invalidný dôchodok podľa § 70 zákona o sociálnom poistení. Z určenia uvedeného percentuálneho poklesu vyplýva, že miera poklesu určená za rozhodujúce zdravotné postihnutie podľa § 71 ods. 6 v spojení s odsekom 5 a kapitolou XV. prílohy č. 4 zákona č. 461/2003 Z. z. v rozsahu 45 % bola zvýšená o 5 % za iné zdravotné postihnutie (uvedené v kapitole V. prílohy č. 4, položka 4. - neurotické, stresové a somatoformné poruchy). V zmysle § 71 ods. 8 zákona o sociálnom poistení pritom zvýšenie určenej miery poklesu za rozhodujúce zdravotné postihnutie o najviac 10 % (tu o 5 %) je možné len vtedy, ak závažnosť ostatných zdravotných postihnutí ovplyvňuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Je preto zrejmé, že v danom prípade podstatný vplyv na schopnosť žalobcu vykonávať zárobkovú činnosť má aj v danom posudku uvedené postihnutie jeho psychiky.

111. Záver odvolacieho súdu, že, s poukazom na posudok o invalidite (ktorý bol vydaný pred daním výpovede), žalobca by s najväčšou pravdepodobnosťou nebol spôsobilý vykonávať obdobnú administratívnu prácu v agende vymáhania pohľadávok, preto dovolací súd nepovažoval za odklon od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, vyžadujúcej, aby zdravotný stav posudzovaného zamestnanca bol objektívne zistený a konkrétne vyjadrený (iba) v lekárskom posudku (všeobecného lekára). Tento záver odvolacieho súdu považuje dovolací súd v daných súvislostiach za logický, aj dostatočne odôvodnený.

112. Dovolací súd pritom zohľadnil skutočnosť, že namiatané rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 150/2005 (55/2006 ZSP) riešilo situáciu, kedy išlo o posudok posudkového lekára na účely nároku na dávku nemocenského poistenia, a to vo vzťahu ku schopnosti vykonávať doterajšie zamestnanie (zamestnanie vykonávané pred preradením na inú vhodnú prácu).

113. Hoci žalobca uplatnil dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP, dovolací súd zistil, že ide o prípad uvedený v § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Vzhľadom na dané okolnosti podľa názoru dovolacieho súdu pri nedostatku lekárskeho posudku všeobecného lekára bolo možné pri posudzovaní vhodnosti spornej pozície vychádzať aj z posudku o invalidite, ktorý obsahuje určenie obmedzení vo vzťahu k prácam, ktoré žalobca nie je schopný dlhodobu vykonávať vzhľadom na jeho zdravotný stav. Dovolanie žalobcu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP vo vzťahu k právnej otázke uvedenej v bode 71. písm. b) tohto rozhodnutia preto dovolací súd považoval za nedôvodné.

114. Ako je vyššie uvedené, otázka, či pri posudzovaní vhodnej práce možno vychádzať z posudku o invalidite, a teda záver, že pracovné miesto v agende vymáhaných pohľadávok nie je pre žalobcu

vzhľadom na jeho zdravotný stav vhodné, bola v okolnostiach danej veci podstatná a rozhodujúca pre jej rozhodnutie odvolacím súdom. Jej kladné zodpovedanie malo súčasne za následok, že pre rozhodnutie odvolacieho súdu už nebolo právne významné zodpovedanie otázky uvedenej v bode 71. písm. a) tohto rozhodnutia, či na splnenie ponukovej povinnosti postačuje ponúknuť len také vhodné pracovné miesto, ktoré je voľné v čase (ku dňu) dania výpovede alebo aj miesto, o ktorom sa už vie, že sa uvoľní v priebehu výpovednej lehoty. Hoci v priebehu konania oba sudy túto otázku posudzovali, nemožno ju považovať za právnu otázku, na vyriešení ktorej bolo založené rozhodnutie odvolacieho súdu. Z uvedeného dôvodu dovolanie žalobcu vo vzťahu k tejto otázke (§ 421 ods. 1 písm. a) CSP) dovolací súd vyhodnotil ako neprípustné.

115. Pri posudzovaní dovolacej námietky podľa § 420 písm. f) CSP mal dovolací súd tiež za to, že pre rozhodnutie vo veci nebolo podstatné, či súd prvej inštancie vyhodnotil konanie žalovaného bezprostredne pred udelením výpovede v súlade so zásadami pracovného práva, ... ako (ne)súladne so zásadami pracovného práva a to práve vzhľadom na právny záver o nevhodnosti spornej pracovnej pozície v agende vymáhaných pohľadávok.

116. Žalobca napokon namietol porušenie práva na spravodlivý proces tým, že súd prvej inštancie nerozhodol o jeho návrhu, doručenom súdu dňa 29. marca 2018, ktorým žalobca rozšíril svoju žalobu o priznanie úrokov z omeškania. V dôsledku zamietnutia žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou ako aj žaloby o priznanie na neplatnosť rozviazania pracovného pomeru viazaných uplatňovaných nárokov by žalobca bol neúspešný aj vo vzťahu k uplatňovanému nároku na úroky z omeškania. Pochybenie súdu prvej inštancie, ktorý v konaní nerozhodol o pripustení rozšírenia žaloby, ako aj odvolacieho súdu, ktorý sa s uvedenou otázkou v rozhodnutí o odvolaní nevysporiadal, preto dovolací súd (napriek nesprávnosti postupu) nepovažoval za taký nesprávny procesný postup, ktorým by žalobcovi bolo znemožnené, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

117. Z uvedených dôvodov dovolaciu námietku podľa § 420 písm. f) CSP preto dovolací súd nepovažoval za dôvodnú.

118. Vzhľadom na vyššie uvedené dôvody najvyšší súd dovolanie zamietol (§ 448 CSP).

119. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania najvyšší súd rozhodol podľa § 453 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 CSP.

120. V zmysle § 453 ods. 1 a § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

121. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.