

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5Cdo/182/2021
Identifikačné číslo spisu:	1116214174
Dátum vydania rozhodnutia:	31.03.2022
Meno a priezvisko:	JUDr. Alena Adamcová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2022:1116214174.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu K.. S. Š., nar. XX. S. XXXX, bytom J. XX/A, U. K., proti žalovanému Ministerstvu dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky, so sídlom Námestie Slobody 6, Bratislava, v dovolacom konaní zastúpenému advokátskou kanceláriou Bobák, Bollová a spol., s.r.o., so sídlom v Bratislave, Dr. Vladimíra Clementisa 10, o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru a o vyplatenie náhrady mzdy, vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 14Cpr/5/2016, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo 14. apríla 2021, sp. zn. 2CoPr/14/2018, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo 14. apríla 2021, sp. zn. 2CoPr/14/2018, z r u š u j e a v e c m u v r a c i a n a ď a ľ š i e k o n a n i e .

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej v texte rozhodnutia aj „okresný súd“ alebo „súd prvej inštancie“) medzitýmnym rozsudkom z 29. júna 2018, č. k. 14Cpr/5/2016-259 určil, že výpoveď zo štátnozamestnaneckého pomeru zo dňa 29.02.2016 pod č. 161/2016/OÚ podľa ust. § 46 ods. 1 písm. b) zák. č. 400/2009 Z. z., ktorá bola doručená žalobcovi dňa 29.2.2016, je neplatná. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa § 46 ods. 1, 2 a § 47 písm. b) zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj „zákon č. 400/2009 Z. z.“) a § 74 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). Vykonaným dokazovaním dospel k záveru, že žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je dôvodná, pričom pre účelnosť konania v danej veci rozhodol medzitýmnym rozsudkom o základe prejednávanej veci v zmysle § 214 ods. 1 CSP. V odôvodnení uviedol, že žalovaný nepreukázal, že v čase dania výpovede ponúkal vhodné miesto pre žalobcu, na ktoré nebolo potrebné striktné ekonomické vzdelanie, vo výpovedi sa neuvádza, aké štátnozamestnanecké miesta boli žalobcovi ponúkané pred daním výpovede, nie je ani možné posúdiť, či tieto boli vhodné. Žalovaný taktiež nepreukázal, že žalobca nespĺňal kvalifikačné predpoklady pre prácu na novozriadenej sekcii regionálneho rozvoja. Nebolo zistené, kedy bolo rozhodnutie ministra č. 23/2016 vydané, ale je známa len účinnosť organizačnej zmeny. Z bodu 4. rozhodnutia ministra (č. 23/2016) ako dôkazu predloženého žalovaným nevyplýva, že by zrušením odboru regionálneho rozvoja a územnej spolupráce boli zrušené aj pracovné miesta, ktoré na odbore existovali. Taktiež podľa

okresného súdu nebol udelený súhlas príslušnej odborovej organizácie. V liste, ktorým zamestnávateľ žiadal o súhlas, nie je uvedené, ktorému z pracovníkov, aké pracovné miesto bude ponúkané, či to zodpovedá ich kvalifikácii a neboli pripojené ani vypracované výpovede pre jednotlivých pracovníkov, ktoré mala odborová organizácia odsúhlasiť. Súdu nebolo zrejmé splnenie žalovaným deklarovaného účelu prijatej organizačnej zmeny. Na základe uvedeného rozhodnutia došlo k zrušeniu odboru a presunu zamestnancov na novovytvorený odbor a v čase plynutia výpovednej doby žalobcu do 30.4.2016 sa vytvorili nové pracovné miesta s takmer identickou pracovnou náplňou. Súd prvej inštancie uviedol, že účelovosť a striktná formálnosť organizačnej zmeny, s absenciou skutočnej príčinnej súvislosti medzi ňou a zrušením štátnozamestnaneckého miesta žalobcu, nemohla splniť svoj deklarovaný účel, nemôže byť na ujmu žalobcu ako zamestnanca dotknutého touto organizačnou zmenou.

2. Krajský súd v Bratislave (v ďalšom aj „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) rozsudkom zo 14. apríla 2021, sp. zn. 2CoPr/14/2018, rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Odvolací súd mal za to, že nebola splnená podmienka zrušenia miesta žalobcu, ktorý nemal ponúknuté miesto na novom odbore, hoci boli voľné tri miesta na odbore stratégie regionálneho rozvoja a jedno miesto na odbore územnej spolupráce. Na voľné miesta, kde vyžadoval zamestnávateľ najprv vzdelanie ekonomické, právne, alebo manažment neskôr prijali zamestnancov, ktorí takéto vzdelanie nemali a prispôbili uvedenie kvalifikačných predpokladov k ich odboru vzdelania. Konštatoval, že vyžadované vzdelanie na voľné miesta upravil zamestnávateľ tak, aby vzdelanie nespĺňal žalobca, avšak pár dní na to znovu upravili potrebu vzdelania konkrétne ku prijatým novým zamestnancom, kde minimálne dvaja noví zamestnanci nespĺňali pôvodne žiadané vzdelanie. Postup zamestnávateľa, spočívajúci v zmene potreby vzdelania nie podľa náplne práce, ale podľa toho, koho prijal nakoniec reálne na toto miesto, možno považovať za účelné a namierené proti žalobcovi. Z dôvodu takýchto účelových zmien potreby vzdelania, nie je potom preukázané, že žalobca na voľné tri miesta, ktoré tu boli v čase výpovede, nespĺňal vzdelanostné kritérium a nebol naďalej potrebným na výkon práce na sekcii, vytvorenej aj z pôvodného oddelenia, na ktorom pôsobil. Nebol teda splnený predpoklad dania výpovede podľa ust. § 47 písm. b/ zákona č. 400/2009 Z. z. v znení účinnom v čase výpovede, a to, že sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto alebo, že služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca iné vhodné štátnozamestnanecké miesto, a preto bolo nutné konštatovať, že výpoveď daná žalobcovi je neplatná. Odvolací súd dospel k záveru obdobne ako súd prvej inštancie, že ponuka vhodného miesta je v danom prípade otázna, nakoľko aj z čestného prehlásenia vyplýva, že najvhodnejšie vzdelanie na dané pozície je vzdelanie ekonomické. Takáto potreba vzdelania vyplýva aj z opisu činnosti daných miest. Nemožno s určitosťou tvrdiť, že dané miesta po kvalifikačnej stránke boli pre žalobcu vhodnými, keď aj z čestného vyjadrenia vyplýva, že ekonomické vzdelanie bolo najvhodnejšie. Odvolací súd dodal k otázke prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov, že prerokovanie bolo v súlade s požiadavkami zákona, avšak táto otázka nebola pre spor rozhodujúca, keď dôvodom neplatnosti výpovede je nepreukázanie, že v dôsledku prijatej organizačnej zmeny došlo k nemožnosti žalobcu naďalej ho zamestnávať na novom zriadenom odbore.

3.1. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“), ktorý navrhol, aby dovolací súd zrušil rozsudok odvolacieho súdu aj rozsudok súdu prvej inštancie a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie. Prípustnosť dovolania odôvodnil poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. a/ zákona č. 160/2015 Z. z. (Civilný sporový poriadok). V dovolaní vymedzil dve právne otázky, od vyriešenia ktorých záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a odvolací súd (súd prvej inštancie) ich posúdil nesprávne: a) či sú súde oprávnené posudzovať rozhodnutie, ktorým bolo zrušené štátnozamestnanecké miesto, resp. či boli oprávnené posudzovať, či bolo toto rozhodnutie v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou zamestnanca; b) či súde konformným spôsobom posudzovali splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 47 písm. b/ zákona č. 400/2009 Z. z.

3.2. K prvej právnej otázke žalovaný citoval rozhodnutie ústavného súdu sp. zn. I. ÚS 86/2016 a rozhodnutia najvyššieho súdu (6Sžo/130/2009, 3Cdo/261/2007, 3Cdo/107/2017, 3Cdo/169/2019). V zmysle týchto rozhodnutí nie je oprávnený súd preskúmať rozhodnutie o organizačnej zmene, môže posudzovať iba to, či takéto rozhodnutie bolo prijaté a či bolo prijaté orgánom na to oprávneným. Z menovaného rozhodnutia ústavného súdu vyvodil záver, že zrušením celého odboru sa rušia aj všetky pracovné miesta na danom odbore. Keďže nie je možné v danom prípade aplikovať čl. 2 a § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce neboli tieto súde oprávnené preskúmať rozhodnutie o zmene organizačnej

štruktúry a či je rozhodnutie v príčinnej súvislosti so zrušením pracovného miesta žalobcu.

3.3. K druhej právnej otázke dovolateľ uviedol, že splnenie ponukovej povinnosti je potrebné posudzovať podľa stavu v čase dania výpovede. Poukázal na viacero rozhodnutí najvyššieho súdu, v zmysle ktorých práca ponúkaná služobným úradom pri zrušení štátnozamestnaneckého miesta môže byť akákoľvek práca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii, nemusí zodpovedať doteraz vykonávanému druhu práce. Žalobcovi boli ponúknuté dve pracovné miesta pre neho vhodné, čo vyplynulo z opisov činností i ďalších dôkazov. Voľné miesta na novovytvorenej sekcii obsahovali v tom čase kvalifikačnú požiadavku, ktorú žalobca nespĺňal. Oba súdy ponukovú povinnosť podľa dovolateľa vyložili tak, že zamestnanec je oprávnený vybrať si voľné miesto, ktoré sa mu najviac pozdáva a dokazovali to, prečo žalovaný neponúkol žalobcovi miesto na novovytvorenej sekcii regionálneho rozvoja. Nie je to však zamestnanec, ktorý je oprávnený vybrať si akékoľvek voľné miesto v služobnom úrade, ale naopak, je to služobný úrad, ktorý má zamestnancovi ponúknuť jedno vhodné miesto.

4. Žalobca sa k dovolaniu nevyjadril.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ event. „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), skúmal či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania a bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie žalovaného je prípustné a aj dôvodné, a preto rozsudok odvolacieho súdu zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

6. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

7. V zmysle § 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.

8. V danom prípade dovolateľ zákonu zodpovedajúcim spôsobom vymedzil dve právne otázky: 1/ či sú súdy oprávnené posudzovať rozhodnutie, ktorým bolo zrušené štátnozamestnanecké miesto, resp. či boli oprávnené posudzovať, či bolo toto rozhodnutie v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou zamestnanca; 2/ či súdy konformným spôsobom posudzovali splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 47 písm. b/ zákona č. 400/2009 Z. z.

9. Pri oboch právnych otázkach dovolateľ vyvodil prípustnosť dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, podľa ktorého dovolanie je 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.

10. Podľa ustanovenia § 47 ods. 1 písm. b/ zákona č. 400/2009 Z. z. účinného v čase dania výpovede, služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak sa zrušuje alebo zrušilo štátnozamestnanecké miesto, služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca iné vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením v služobnom úrade a nedohodne sa so služobným úradom inak.

11. Pri prvej otázke je z obsahu dovolania zrejmé, že žalovaný vyčítal odvolaciemu súdu, že právnou otázkou „či sú súdy oprávnené posudzovať rozhodnutie, ktorým bolo zrušené štátnozamestnanecké miesto, resp. či boli oprávnené posudzovať, či bolo toto rozhodnutie v príčinnej súvislosti s

nadbytočnosťou zamestnanca“, vyriešil v rozpore s tým, ako ju rieši ustálená prax dovolacieho súdu. Tvrdil, že nesprávny je záver konajúcich súdov o tom, že pracovné miesto žalobcu nezaniklo, aj keď bol zrušený celý odbor, na ktorom pôsobil a na ktorom bolo pracovné miesto zriadené. Poukázal na rozhodnutia najvyššieho súdu 6Sžo/130/2009, 2Sžo/363/2010, 3Cdo/261/2007, 3Cdo/107/2017, 3Cdo/169/2019 a najmä Ústavného súdu sp. zn. I. ÚS 86/2016.

12. 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 (3Cdo/6/2017, 6Cdo/21/2017, 7Cdo/101/2018).

13.1. Dovolateľ v dovolaní argumentoval tým, že rozhodnutia nižších súdov vychádzajú z nesprávneho právneho posúdenia veci v otázke možnosti súdu posudzovať rozhodnutie, ktorým bolo zrušené štátnozamestnanecké miesto, resp. či boli oprávnené posudzovať, či bolo toto rozhodnutie v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou zamestnanca. Namietal taktiež, že v danom prípade vyvodili súdy záver, že v zmysle organizačnej zmeny bol zrušený len útvar (odbor regionálneho rozvoja a územnej spolupráce), ale pracovné miesto žalobcu bolo zachované.

13.2. V prvom rade je potrebné povedať, že v zmysle ustanovenia § 47 ods. 1 písm. b/ zákona č. 400/2009 Z. z. organizačná zmena nie je predpokladom podania výpovede. Je ním iba zrušenie pracovného miesta. Na rozdiel od zákona o štátnej službe účinného dnes (pozri ust. § 75 ods. 1 písm. a/ zák. č. 55/2017 Z. z.) toto zákonné ustanovenie žiadnu zmienku o organizačnej zmene neobsahuje. Dovolateľ nie úplne správne formuloval dovolaciu otázku, nakoľko pre rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo až tak kľúčové, či môže súd preskúmať rozhodnutie o zrušení pracovného miesta, ale podstatné bolo, či bolo zrušené štátnozamestnanecké miesto žalobcu v dôsledku rozhodnutia ministra č. 23/2016. Dovolateľ v tejto súvislosti tvrdí, že pokiaľ zákon o štátnej službe odlišne od Zákonníka práce neupravuje žiadne dôvody, pre ktoré môže byť štátnozamestnanecké miesto zrušené, nie je možné skúmať ani príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a zrušením pracovného miesta. S týmto tvrdením žalovaného však nemožno úplne súhlasiť. Ako je uvedené vyššie, organizačná zmena nie je predpokladom platnej výpovede zo štátnozamestnaneckého pomeru, podmienkou však je riadiaci akt (dovolateľ uvádza pojem „faktický úkon“ alebo „rozhodnutie“), ktorým bolo zrušené pracovné miesto. Tento akt môže byť vo forme organizačnej zmeny, ale nemusí. Možnosť súdu preskúmať príčinnú súvislosť medzi riadiacim aktom a zrušením pracovného miesta nevyplýva ani tak zo zákonného znenia ako skôr z povahy predmetných právnych vzťahov. Riadiaci akt a z neho vyplývajúce zrušenie pracovného miesta, je totiž nevyhnutným predpokladom platnej výpovede a bez jeho preskúmania by nebolo možné ani identifikovať čoho sa týka, resp. aké štátnozamestnanecké miesta majú byť zrušené. Inými slovami povedané, obsahom riadiacich aktov služobného úradu môžu byť rôzne veci a bolo by neprípustné, aby súd napríklad nemohol poukázať na skutočnosť, že predmetné štátnozamestnanecké miesto vôbec s aktom riadenia (organizačnou zmenou) nesúvisí. V danom prípade teda možno povedať, že konajúce súdy nepochybnili, keď sa zaoberali tým, či skutočne žalobcovo miesto bolo následkom rozhodnutia ministra č. 23/2016 zrušené. Vzhľadom k tomu, že sa judikatúra dovolacieho súdu zaoberá následkami a možnosťami prieskumu organizačných zmien, nie je ju možné v zmysle uvedeného s poukazom na znenie ustanovenia § 47 ods. 1 písm. b/ zákona č. 400/2009 Z. z. použiť. Nemožno teda hovoriť o odklone od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

14. Keďže však dovolateľ v tejto súvislosti namietal aj závery odvolacieho súdu, že následkom organizačnej zmeny nebolo zrušené štátnozamestnanecké miesto žalobcu, vychádzajúc z obsahu dovolania podľa § 124 CSP a v snahe autenticky porozumieť textu dovolania ako celku (viď nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 15/2021 zo dňa 25. mája 2021 alebo jeho nález sp. zn. I. ÚS 336/2019 z 09. júna 2020), sa dovolací súd zaoberal aj nesprávnym posúdením tejto otázky, pretože od jej vyriešenia záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu.

15.1. Odvolací súd mal za to, že nebola splnená podmienka zrušenia miesta žalobcu. Kľúčovým pre vyriešenie nastolenej otázky sa podľa dovolacieho súdu javí zistenie, či pri zrušení organizačného útvaru (v danom prípade odboru), sa zároveň zrušujú aj všetky štátnozamestnanecké miesta na ňom vytvorené. Táto otázka ešte v praxi dovolacieho súdu nebola riešená, dovolací súd teda konštatuje prípustnosť dovolania podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP. Ak dovolateľ „netrafil“ dôvod prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 CSP, nie je to prekážkou preskúmania správnosti právneho posúdenia veci odvolacím súdom v dovolacom konaní.

15.2. Keďže je povinnosťou dovolacieho súdu (ako každého súdu) v zmysle čl. 2 a 4 zohľadniť rozhodovaciu prax najvyšších súdnych autorít, poukazuje v súlade s obsahom dovolania v predmetnej súvislosti dovolací súd na uznesenie Ústavného súdu SR z 10. februára 2016 sp. zn. I. ÚS 86/2016. Podľa označeného rozhodnutia ústavný súd nepovažoval za dôvodnú námietku sťažovateľa, že personálnym rozkazom ministra vnútra nedošlo k zrušeniu miesta sťažovateľa, iba k zmene vnútornej organizácie ministerstva. Pričom závery odvolacieho súdu v danej veci považoval za ústavne udržateľné, nie formalistické, nepopierajúce účel a zmysel aplikovaných noriem. Odvolací súd v ústavným súdom preskúvanom konaní konštatoval, že rozhodnutím o zrušení celého odboru zanikajú všetky štátnozamestnanecké miesta a vznikajú na inom útvare nové.

15.3. Svoj názor, že štátnozamestnanecké miesto žalobcu nebolo zrušené, odvolací súd odvodil z okolností, že žalobcovi nebolo ponúknuté miesto na novej sekcii regionálneho rozvoja, pretože nespĺňal kvalifikačné predpoklady (vzdelanie ekonomické, právne alebo manažment). Na tieto voľné miesta však boli neskôr prijaté zamestnankyne, ktoré požadovaný predpoklad nespĺňali. Tento právny názor súdov nižších inštancií však nemožno považovať za správny. Záver o tom, že pracovné miesto nebolo zrušené, pretože žalobcovi malo byť ponúknuté pracovné miesto na novovzniknutej sekcii, je nepodložený. Keby aj bolo preukázané, že žalovaný pochybil, pokiaľ išlo o jeho ponukovú povinnosť voľných pracovných miest, nemalo by to za následok záver, že pracovné miesto žalobcu nebolo zrušené. Následkom takéhoto pochybenia by mohla byť neplatnosť výpovede, ale z iných dôvodov. Konštrukcia, podľa ktorej by po zrušení odboru ostali zachované pracovné miesta, nemá žiadnu oporu v zákone a chýba jej aj vnútorná logika (porovnaj sp. zn. 3Cdo/261/2007), pretože by v zásade spochybnila samotnú riadiacu právomoc vedúcich služobných úradov upravovať organizačnú štruktúru služobných úradov pre potreby zvýšenia efektivity alebo úspor verejnej správy, ak jej následkom majú byť zrušené pracovné miesta. Otázkou by v takom prípade bolo, ako môže vôbec dôjsť k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta. Požiadavka, aby v riadiacom akte, ktorým má byť zrušený organizačný útvar služobného úradu, bolo zároveň aj vymedzené, ktoré štátnozamestnanecké miesta na zrušenom odbore sa zrušujú, je nepodloženým formalizmom v rozpore s logikou veci. Ak by boli zachované všetky pracovné miesta na zrušenom organizačnom útvare, nebolo by vôbec jasné, na čo sa má predmetný akt riadenia uskutočniť, najmä pokiaľ s ním ako predpokladom na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru pracovnoprávne predpisy rátajú. Podľa názoru dovolacieho súdu pokiaľ bol aktom príslušného orgánu zrušený celý organizačný útvar služobného úradu, boli zároveň zrušené aj všetky štátnozamestnanecké miesta na tomto odbore. V tejto súvislosti je bez významu, ak bol rovnakým aktom zriadený iný organizačný útvar, na ktorý boli preložení niektorí zo štátnych zamestnancov, ktorí pôvodne pracovali na zrušenom útvare.

15.4. V súdnej veci je tzv. aktom riadenia rozhodnutie ministra dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR č. 23/2016, ktorým sa mení organizačná štruktúra a organizačný poriadok žalovaného. Následkom tohto rozhodnutia došlo k zániku odboru regionálneho rozvoja a územnej spolupráce a všetkých štátnozamestnaneckých miest vrátane miesta, na ktorom pracoval žalobca. Zamestnancom zrušeného odboru boli ponúknuté miesta na iných organizačných útvaroch, na ktoré mali byť trvalo preložení. Predmetným rozhodnutím ministra vznikol zároveň nový útvar Sekcia regionálneho rozvoja, kde vznikli nové pracovné miesta. Z obsahu spisu vyplýva, že bol zrušený celý odbor spolu so všetkými pracovnými miestami na ňom a vznikli nové útvary s novými štátnozamestnaneckými miestami. Pokiaľ sa stalo, že z pôvodného odboru prešli trvalým preložením na nové pracovné miesta na novej sekcii niektorí z bývalých pracovníkov odboru, neznamená to, že by štátnozamestnanecké miesto žalobcu „prešlo“ spolu s nimi na novú sekciu. Možno tu konštatovať, že predmetnou organizačnou zmenou štátnozamestnanecké miesto žalobcu zaniklo, a závery odvolacieho súdu sú v tomto smere nesprávne. Otázka (ne)zrušenia štátnozamestnaneckého miesta ako následku organizačnej zmeny rozhodnutím ministra č. 23/2016 nebola krajským súdom posúdená správne.

16. Druhú otázku, od ktorej podľa dovolateľa záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tento ju nesprávne právne posúdil, žalovaný subsumoval rovnako pod dôvod prípustnosti v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Poukázal na rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 4MCdo/5/2010, sp. zn. 3Cdo/169/2019 a sp. zn. 5Cdo/289/2014.

17. Z druhej časti dovolania vyplýva, že dovolateľ položil otázku, či súdy konformným spôsobom posudzovali splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 47 písm. b/ zákona č. 400/2009 Z. z. Dovolateľ poukázal, že splnenie tejto povinnosti treba posudzovať v čase dania výpovede, ponúkaná práca môže byť akákoľvek práca, ktorú má zamestnávateľ v danom čase k dispozícii a nemusí zodpovedať doteraz vykonávanej práci.

18.1. K otázke aplikácie ustanovenia § 47 písm. b/ zákona č. 400/2009 Z. z. najvyšší súd v rozhodnutí sp. zn. 5Cdo/289/2014 uviedol, že „splnenie ponukovej povinnosti služobného úradu je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede podľa ustanovenia § 47 písm. b/ zákona o štátnej službe, pričom samotná existencia tohto výpovedného dôvodu služobného úradu nezabavuje právnej povinnosti ponúknuť štátnemu zamestnancovi ešte pred uplatnením výpovede iné vhodné štátnozamestnanecké miesto tak, ako ho vymedzuje citované ustanovenie § 47 písm. b/ zákona o štátnej službe. Splnenie tejto povinnosti ešte pred daním výpovede musí preukázať služobný úrad (žalovaný). Ak služobný úrad neponúkne štátnemu zamestnancovi pred daním výpovede prechod na inú pre neho vhodnú prácu, hoci tak urobiť môže, nie je splnená ponuková povinnosť a výpoveď je preto neplatná. Zmysel ponukovej povinnosti spočíva v ochrane štátnozamestnaneckého pomeru tým, že pred rozviazaním uprednostňuje zmenu štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca v štátnej službe v služobnom úrade, a že umožňuje jednostranné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou až po splnení stanovených podmienok, pričom ich splnenie zo strany služobného úradu treba posudzovať podľa stavu v čase výpovede (porovnaj 3Cdo/81/2006).

18.2. Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca naďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii, a to aj vtedy, ak toto miesto vyžaduje predchádzajúcu prípravu zamestnanca. Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na zamestnancovi, ktorý môže túto ponuku odmietnuť. Výpoveď z dôvodu organizačných zmien môže zamestnávateľ v takom prípade dať platne len vtedy, ak odmietne zamestnanec na také miesto prejsť alebo ak odmietne sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú vhodnú prácu. Uvedená podmienka platnej výpovede je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, pretože takúto prácu pre neho nemá; v takom prípade táto ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že splnenie ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca (viď rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/81/2006).

18.3. Inou pre zamestnanca vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca (1Cdo/34/2003). Ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnostiam a kvalifikácii schopný vykonávať. Ponúkaná vhodná práca môže byť akákoľvek práca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii. Nemusi zodpovedať doteraz vykonávanému druhu práce, môže to byť akákoľvek práca, ktorá je pre zamestnanca vhodná. Musí ísť o prácu, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady, t. j. práca musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca. Zamestnávateľ by mal prihliadnuť aj na to, aby iná práca bola vhodná pre zamestnanca aj vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu, nie je však potrebné, aby zodpovedala v plnom rozsahu kvalifikácii zamestnanca. Ponúkaná iná vhodná práca by nemala byť taká, ktorá je voľná u zamestnávateľa len dočasne. V súlade s relevantnou judikatúrou nie je potrebné, aby zamestnávateľ ponúkal zamestnancovi všetky voľné pracovné miesta, ktoré sú pre zamestnanca vhodné. Postačuje, ak zamestnávateľ ponúkne len jedno pre neho vhodné pracovné miesto z viacerých voľných pracovných miest.“

18.4. Najvyšší súd v rozhodnutí sp. zn. 2Cdo/109/2004 dospel k záveru, že splnenie ponukovej

povinnosti zamestnávateľa treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede (porovnaj aj 4MCdo/5/2010).

19. Odvolací súd k splneniu ponukovej povinnosti dospel k záveru obdobne ako súd prvej inštancie, že ponuka vhodného miesta je v danom prípade otázna, nakoľko aj z čestného prehlásenia vyplýva, že najvhodnejšie vzdelanie na dané pozície je vzdelanie ekonomické. Takáto potreba vzdelania vyplýva aj z opisu činnosti daných miest. Nemožno s určitosťou tvrdiť, že dané miesta po kvalifikačnej stránke boli pre žalobcu vhodnými, keď aj z čestného vyhlásenia vyplýva, že ekonomické vzdelanie bolo najvhodnejšie.

20.1. Vzhľadom k citovanej judikatúre najvyššieho súdu najmä rozhodnutia sp. zn. 5Cdo/289/2014, ktoré jedine z označených sa týka výkladu ustanovenia § 47 ods. 1 písm. b/ zák. č. 400/2009 Z. z. (porovnaj sp. zn. 3Cdo/169/2019) nemožno považovať tieto dôvody rozhodnutia odvolacieho súdu za správne. Ako vyplýva zo spisu v čase pred výpoveďou boli ponúknuté žalobcovi dve voľné pracovné miesta na oddelení vnútornej kontroly, sťažností a petícií v odbore štátneho dozoru a dohľadu a na oddelení finančnej kontroly v odbore kontroly, štátneho dozoru a dohľadu. Ako uvádza aj sám odvolací súd z predložených dôkazov (opis činností, čestné vyhlásenie X.. T.) ekonomické vzdelanie bolo pre danú prácu „najvhodnejšie“. Z toho ale nemožno vyvodíť záver, že by bolo pre zamestnanca s neekonomickým vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa nevhodné. Ako je uvedené v rozhodnutí sp. zn. 5Cdo/289/2014 ponúkaná vhodná práca môže byť akákoľvek práca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii. nie je však potrebné, aby zodpovedala v plnom rozsahu kvalifikácii zamestnanca V súlade s relevantnou judikatúrou nie je potrebné, aby zamestnávateľ ponúkal zamestnancovi všetky voľné pracovné miesta, ktoré sú pre zamestnanca vhodné. Postačuje, ak zamestnávateľ ponúkne len jedno pre neho vhodné pracovné miesto z viacerých voľných pracovných miest.

20.2. Podľa názoru dovolacieho súdu v danom prípade ponúknuté pracovné miesta napĺňajú kritériá stanovené v citovanom rozhodnutí sp. zn. 5Cdo/289/2014, pretože bolo preukázané, že boli pre žalobcu vhodné. Keďže je potrebné splnenie ponukovej povinnosti skúmať v čase dania výpovede, žalobcom namietané voľné pracovné miesta na novovzniknutej sekcii regionálneho rozvoja, naopak neboli pre žalobcu vhodné, pretože (na rozdiel od miest, ktoré mu boli ponúknuté) nespĺňal kvalifikačné kritérium (vzdelanie právne, ekonomické alebo manažment). Ak by bolo preukázané, že neskôr boli pri voľných miestach na novovytvorenej sekcii zmenené práve požiadavky na vzdelanie, nemalo by to z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti v čase dania výpovede v zmysle § 47 ods. 1 písm. b/ zákona č. 400/2009 Z. z. význam. Dovolací súd však nevyklučuje, že pokiaľ by došlo k preukázaniu účelovosti zmien kvalifikačných predpokladov voľných miest na novovytvorenej sekcii v čase výpovede žalobcovi a po čase výpovede tak, aby mu nemohli byť ponúknuté, mohla by byť výpoveď neplatná z dôvodu rozporu s dobrými mravmi, resp. so zákazom zneužitia práva (pozri rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/178/2008 a 5Cdo/42/2010). S týmto dôvodom neplatnosti výpovede sa však odvolací súd vôbec nezaoberal. Nič to však nemení na tom, že záver odvolacieho súdu, pokiaľ šlo o (ne)splnenie ponukovej povinnosti žalovaného žalobcovi nebol správny. Keďže obe otázky, na ktorých založil odvolací súd svoj záver o neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru žalobcu, nesprávne právne posúdil, dovolaciemu súdu neostalo nič iné, ako predmetné rozhodnutie v zmysle ustanovení § 449 ods. 1 a § 450 CSP zrušiť a vrátiť vec krajskému súdu na ďalšie konanie.

21. Ako už je uvedené vyššie odvolací súd sa nezaoberal ďalším dôvodom, pre ktorý konštatoval súd prvej inštancie neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou. Okresný súd v bode 44. medzitýmneho rozsudku uviedol, že „konanie žalovaného v súvislosti s prijatou organizačnou zmenou č. 23/2016 vo vzťahu k štátnozamestnaneckému miestu žalobcu súd posúdil ako účelové, v zjavnom rozpore s čl. 2 základných zásad Zákonníka práce, v tomto smere použiteľného aj na štátnozamestnanecké vzťahy, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu.“ Z uvedeného možno vyvodíť, že súd prvej inštancie minimálne naznačuje, že výpoveď je neplatná i pre rozpor s dobrými mravmi, resp. by mohla byť zneužitím práva. Žalovaný sa v odvolaní voči týmto záverom ohradil i argumentoval, že jeho postup v súlade s dobrými mravmi bol. Odvolací súd sa však touto problematikou nezaoberal. Na

viacerých miestach síce uviedol, že žalovaný postupoval pri obsadzovaní miest na novovzniknutej sekcii regionálneho rozvoja účelovo, k otázke možného zneužitia práva, či rozporu s dobrými mravmi sa však nevyjadril. Keďže sa odvolací súd nezaoberal touto pre rozhodnutie vo veci samej a aj z hľadiska obsahu odvolania podstatnej záležitosti, nemožno jeho rozhodnutie navyiac považovať ani za dostatočne odôvodnené, a teda preskúmateľné.

22. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.