

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 5Cdo/128/2019
Identifikačné číslo spisu: 8816203897
Dátum vydania rozhodnutia: 30.03.2020
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Bajánková
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2020:8816203897.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne G., trvalým pobytom v Q., právne zastúpenej Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, so sídlom v Bratislave, Vajnorská 1, proti žalovanej Základnej škole, so sídlom vo Vranove nad Topľou, Kukučínova 106, právne zastúpenej Advokátskou kanceláriou AK NOVIKMEC s.r.o., so sídlom vo Vranove nad Topľou, Rázusová 125, o neplatné skončenie pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Vranov nad Topľou pod sp. zn. 4Cpr/5/2016, o dovolaní žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Prešove zo 16. októbra 2018 sp. zn. 15CoPr/1/2018, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalobkyňa má voči žalovanej nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

Okresný súd Vranov nad Topľou (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 18. januára 2018 č.k. 4Cpr/5/2016 - 136 vo výroku I. určil, že výpoveď daná žalobkyni žalovanou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce datovaná dňom 18. januára 2016 je neplatná, vo výroku II. žalobu žalobkyne o náhradu mzdy vo výške 774,50 Eur mesačne od 1. apríla 2016 do znovu umožnenia výkonu práce vylúčil na samostatné konanie a vo výroku III. zaviazal žalovanú zaplatiť žalobkyni trovy konania v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru v plnom rozsahu. Súd prvej inštancie po vyhodnotení včasnosti podania žaloby o neplatnosť výpovede učinil výklad ustanovenia § 61 ods. 1 písm. b/, § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce v znení, že je výlučne na zamestnávateľovi rozhodnúť o organizačnej zmene a o tom, ktorý zamestnanec je nadbytočný, teda súd neskúma, ktorého zamestnanca určil zamestnávateľ za nadbytočného. V danom prípade skúmal, či existovala organizačná zmena a či v jej dôsledku sa stala žalobkyňa nadbytočnou. Za nespochybniteľné považoval to, že žalovaná organizačnou zmenou zo dňa 31. augusta 2015 s dodatkom zo dňa 30. septembra 2015 zrušila jedno oddelenie školského klubu detí a zároveň zrušila jedno pracovné miesto na pozíciu vychovávateľky v školskom klube s účinnosťou k 30. novembru 2015 a za nadbytočnú označila žalobkyňu. Dodatkom k organizačnej zmene z 30. septembra 2015, v dôsledku zvýšeného počtu žiakov prihlásených do školského klubu, sa rozhodla žalovaná zamestnávať žalobkyňu na 50 % úväzok vychovávateľky, teda v rozsahu 13,5 hodín týždenne, ktorú prácu jej aj ponúkla pri osobnom jednaní uskutočnenom dňa 30.

septembra 2015. Na túto ponuku žalobkyňa nereagovala a následne v období od 15. októbra 2015 do 11. januára 2016 bola práceneschopná. V priebehu práceneschopnosti žalobkyne došlo k ukončeniu pracovného pomeru zamestnankyne G. k 31. decembru 2015 a na jej miesto bola žalovanou prijatá nová zamestnankyňa. Súd prvej inštancie ďalej vo svojom odôvodnení uviedol, že ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce, upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c), ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Zamestnávateľovi dáva dve alternatívy, a to ak nemá možnosť naďalej zamestnávať, čo treba vykladať tak, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Ak má pre zamestnanca také voľné miesto, ktoré je pre neho voľné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce a výpoveď je preto neplatná. Ďalej súd prvej inštancie uviedol, že splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t.j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede. Ponuková povinnosť zamestnávateľa platí aj v prípade, ak v rámci organizačnej zmeny sa súčasne stali nadbytoční viacerí zamestnanci. V tomto prípade ponuka žalovanej, týkajúca sa možnosti žalobkyne vykonávať prácu v skrátanom pracovnom úväzku, nebola dostatočná. Nebola ponukou inej vhodnej práce, v zmysle vyššie uvedenej druhej alternatívy (ak má pre zamestnanca také voľné miesto, ktoré je pre neho voľné), vzhľadom k tomu, že po odchode G., ktorá podala výpoveď u žalovanej ku koncu roku 2015, mala voľné miesto a toto mala ponúknuť žalobkyňi. Skutočnosť, že žalovaná mala voľné miesto, nasvedčuje aj tá skutočnosť, že po odchode G. uzavrela pracovnú zmluvu s G., síce len do augusta 2016, avšak táto tam pracovala aj naďalej. Tvrdenie žalovanej o tom, že vzhľadom k dlhodobej práceneschopnosti žalobkyne nemohla čakať s obsadením tohto miesta do poslednej chvíle, nepovažoval súd prvej inštancie za vierohodné, keďže žalovanej nič nebránilo urobiť dotaz na žalobkyňu, aký je jej zdravotný stav, či má možnosť nastúpiť do zamestnania, teda obrátiť sa na ňu s ponukou pracovného miesta, čo však neurobila. Už aj z titulu vyššie uvedeného ponuka žalovanej žalobkyňi vykonávať prácu na skrátaný úväzok, aj s určením doby 24 hodín, dokedy sa má rozhodnúť, či ju prijme, sa rozhodne javilo súdu prvej inštancie prinajmenšom ako zvláštne, resp. šikanózne. Vzhľadom na vyššie uvedené súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalovaná si nespĺnila ponukovú povinnosť voči žalobkyňi a žalobe vyhovel, teda vyslovil, že výpoveď daná listom žalovanej z 18. januára 2016 je neplatná.

2. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom zo 16. októbra 2018 sp. zn. 15CoPr/1/2018 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku I. o určení neplatnosti výpovede a vo výroku III. o trovách konania súvisiacich s neplatným skončením pracovného pomeru. Odvolanie žalovanej proti výroku II. o vylúčení nároku žalobkyne na náhradu mzdy na samostatné konanie odmietol a žalobkyňi priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalovanej v rozsahu 100 %. Odvolací súd vo svojom odôvodnení uviedol, že súd prvej inštancie v predmetnom konaní vykonal rozsiahle dokazovanie, na základe ktorého dospel k správnym skutkovým zisteniam a z týchto vyvodil aj správny právny záver. Vo vzťahu k odvolacím námietkam žalovanej považoval odvolací súd za potrebné zdôrazniť, že výklad ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce prezentovaný v odvolaní je v rozpore s čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle 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 pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Z obsahu spisu podľa názoru odvolacieho súdu nepochybne vyplývalo, že žalobkyňa žiadala o pridelenie práce listom zo dňa 22. decembra 2015 a zároveň oznámila žalovanej, že práceneschopnosť ukončí pravdepodobne v januári 2016. Táto žiadosť bola predložená žalovanej ešte pred daním výpovede a v čase, kedy bola uzavretá dohoda o skončení pracovného pomeru s bývalou zamestnankyňou G., čo znamená, že u žalovanej sa vytvoril priestor pre dôslednú aplikáciu ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce. Argumentáciu žalovanej, že na informácie poskytnuté žalobkyňou v žiadosti o pridelenie práce zo dňa 22. decembra 2015 sa nemohla spoľahnúť, považoval odvolací súd za nepostačujúcu. Vzniknutá situácia podľa názoru odvolacieho súdu totiž žalovanej vytvorila príležitosť pre spravodlivé vyriešenie pracovnoprávných vzťahov so súčasným rešpektovaním organizačnej zmeny, ktoré riešenie by bolo súladné aj s dobrými mravmi a nebolo by na úkor žiadnych ďalších zamestnancov a ani žalovanej ako zamestnávateľa. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil so súdom prvej inštancie v závere, že

ponuková povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje na všetky možnosti, ktoré vzniknú v období do dania výpovede, keďže až do tohto obdobia existuje reálna možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. S poukazom na uvedené odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v súlade s § 387 ods. 1 zákona č. 160/2015 Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) ako vecne správny, vrátane výroku o trovách konania strán sporu.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalovaná (ďalej aj „dovolatelka“) dovolanie. Prípustnosť dovolania odôvodnila poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. a/ CSP argumentujúc tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu. Nesprávny právny názor odvolacieho súdu podľa dovolateľky spočíval v tom, že ako žalovaná si nespĺnila svoju ponukovú povinnosť voči žalobkyni, tak ako to žiada ustanovenie § 62 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce, nakoľko ponuková povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje na všetky možnosti, ktoré vzniknú v období do dania výpovede. Uviedla, že odvolací súd nesprávne ustálil, že žiadosť žalobkyne o pridelenie voľného pracovného miesta bola žalovanej doručená ešte pred daním výpovede a v čase, keď bola uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru s odchádzajúcou zamestnankyňou G., pričom sa aj v tomto odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe. Mala za to, že právny názor odvolacieho súdu týkajúci sa disponovania žalovanej voľným pracovným miestom ešte pred daním výpovede žalobkyni nebol správny, a tiež v rozpore s princípom právnej istoty, ako aj s povinnosťami zamestnávateľa. Taktiež považovala za otáznе akým konaním žalovanej mali byť porušené dobré mravy a súlad výkonu práv a povinností podľa čl. 2 Zákonníka práce. Konanie súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu považovala dovolateľka za konanie nad rámec zákonných povinností zamestnávateľa, keď uviedli, že ponuková povinnosť sa vzťahuje na všetky možnosti až do dania výpovede. Uviedla, že súdy sa pri svojom rozhodovaní odklonili od rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn., 829/1997 z 18.12.1997 ktoré bolo publikované v Sbirke soudních rozhodnutí a stanovisek 8/1998 pod číslom R 54/1988 s právnou vetou: Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 46 ods.2 (v SR § 63 ods.2ZZP) ako predpokladu na podanie platnej výpovede súd skúma podľa stavu v dobe výpovede.“ Ďalej poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 54/2003 z 23.9.2003 publikované v Zbierke stanovísk NS SR a rozhodnutí súdov SR pod č. R 61/2004, rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 3 MCdo 14/2010, publikovaného v Zbierke stanovísk NS SR a rozhodnutí súdov SR pod č. R 44/2012, na rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 4 Cdo/161/2017. Vzhľadom na vyššie uvedené dovolateľka navrhovala, aby dovolací súd rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie.

4. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení k dovolaniu uviedla, že rozhodnutie odvolacieho súdu považuje za zákonné, neodchyľujúce sa od ustálenej rozhodovacej praxe a žiadala dovolanie žalovanej zamietnuť ako nedôvodné.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala strana sporu v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 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 treba odmietnuť.

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

7. V zmysle § 421 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 odvolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

8. 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).

9. Žalovaná vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

10. Vzhľadom na obsah dovolania, kde dovolatelia citovali rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky, ktorými odôvodňujú žalobou uplatnený nárok, dovolací súd uvádza, že v zmysle judikátu R 71/2018 patria do pojmu „ustálená rozhodovacia prax odvolacieho súdu“ predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Súčasťou ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu je tiež prax vyjadrená 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.

Do ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 C.s.p. treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletin Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I, II. a IV vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986. Rovnako pod pojem ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu nemožno zahrnúť rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky (2 Cdo 56/2017, 6 Cdo 79/2017, 3 Cdo 165/2018, 4 Cdo 7/2018).

So zreteľom

na uvedené, k odklonu od rozhodovacej praxe odvolacieho súdu v zmysle § 421 ods.1 písm.a/ CSP nedochádza, ak najvyšší súd Slovenskej republiky neprihliadne na rozhodovaciu prax súdu iného štátu.

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

12. Žalovaná v dovolaní namietala, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej praxe odvolacieho súdu v otázke splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa pred podaním výpovede, konkrétne či sa ponuková povinnosť vzťahuje na všetky možnosti, ktoré vzniknú v období do dania výpovede, Dôvodila, že v rozpore s ustálenou praxou neskúmal odvolací súd neexistenciu voľného pracovného miesta, a teda nemožnosť ponúknutia vhodného zamestnania, a nesprávny záver, že moment podania žiadosti žalobkyne o pridelenie voľného pracovného miesta bol ešte pred podaním výpovede a v čase, keď bola uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru s odchádzajúcou zamestnankyňou.

13. Najvyšší súd Slovenskej republiky v rozhodnutí sp. zn. 1 Cdo 54/2003, ktoré bolo publikované v Zbierke stanovísk NS SR a rozhodnutí súdov SR pod č. R 61/2004, vyslovil, že : „Splnenie povinnosti zamestnávateľa spočívajúcej v zabezpečení nového vhodného zamestnania zamestnancovi, s ktorým rozviazal pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien podľa § 46 ods. 1 písm. c/ (teraz § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede.“

14.K otázke voľného pracovného miesta sa vyjadril najvyšší súd v rozhodnutí sp. zn. 3 MCdo 14/2010,

publikovanom v Zbierke stanovísk NS SR a rozhodnutí súdov SR pod č. R 44/2012 „Pracovné miesto, ktoré ku dňu dania výpovede zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce nebolo obsadené na základe pracovnej zmluvy, zostáva voľným pracovným miestom, na ktorom má zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať (§ 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce), i keď zamestnávateľ už pred uvedeným dňom vo vzťahu k tomuto pracovnému miestu písomne (v „akceptačnom liste“) potvrdil niektorému uchádzačovi o zamestnanie zámer obsadiť ním v budúcnosti predmetné pracovné miesto.“,

15.V rozhodnutí najvyššieho súdu sp. zn. 4 Cdo/161/2017, rovnako posudzoval otázku voľného pracovného miesta a to tak , že voľné pracovné miesto nemožno považovať pracovné pozície, ktoré sa nachádzali v organizačnej štruktúre zamestnávateľa ako obsadené a na ktoré iní zamestnanci podpísali pracovnú zmluvu.“ V rozhodnutiach označených žalovanou súdy posudzovali právnu otázku týkajúcu sa ponukovej povinnosti zamestnávateľa. Oba súdy nižších inštancií skúmali splnenie ponukovej povinnosti vzťahujúcej sa na všetky možnosti, ktoré vzniknú v období do dania výpovede keďže až do tohto obdobia existuje reálna možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať a dospeli k záveru, že ponuková povinnosť žalovanej voči žalobkyni nebola splnená, nakoľko v čase do dania výpovede žalovaná disponovala voľným pracovným miestom.

16. Dovolací súd poukazuje na rozhodovaciu prax najvyššieho súdu, ktorá zotrváva na názore, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď pre nadbytočnosť (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) najskôr po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, nakoľko až po jeho prijatí môže mať vedomosť o novej organizačnej štruktúre a celkovom počte obsadených a voľných pracovných miest. Z hľadiska časového sa ponuka inej vhodnej práce musí uskutočniť ešte pred tým, ako dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, najskôr však po rozhodnutí zamestnávateľa o príslušnej organizačnej zmene. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede (4 MCdo 5/2010). Rozhodujúcim je, či zamestnávateľ má v čase dania výpovede voľné pracovné miesto, ktoré je pre zamestnanca vhodné. Voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať. Nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (pozri R 51/1997). Vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je teda relevantné iba to, či zamestnávateľ disponuje voľným pracovným miestom v okamihu, kedy dáva zamestnancovi výpoveď. Skutočnosť, že zamestnávateľ neskôr prijme do pracovného pomeru iného zamestnanca na pracovné miesto, ktoré by vzhľadom na svoju kvalifikáciu mohol vykonávať aj zamestnanec, ktorý dostal výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, nie je z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce právne relevantná (8 Cdo 194/2017).

17.V danom prípade bolo rozhodujúce obdobie po uskutočnení organizačnej zmeny do dania výpovede, teda ku dňu 18.januára 2016. v tomto období mal žalovaný preukázateľne voľné pracovné miesto po G., ktorá skončila pracovný pomer ku dňu 31.12.2015.Bolo preto jeho povinnosťou toto pracovné miesto ponúknuť žalobkyni, a to bez ohľadu na jej výzvu o nástupe z práceneschopnosti, resp. skutočnosť že bola v tom čase práceneschopná. Žalobkyňa bola stále zamestnankyňou žalovaného. Bez relevancie je konanie žalovaného do vzniku práceneschopnosti žalobkyne. Skutočnosť, že žalobkyňa neprijala ponúknuté pracovné miesto by bola významná, pokiaľ by následne potom došlo k daniu výpovede zo strany žalovaného. K tomu však nedošlo, dôvod (práceneschopnosť žalobkyne) je bez relevancie. Počas práceneschopnosti žalobkyne došlo k zmene v personálnom obsadení žalovaného (skončenie pracovného pomeru G.), v dôsledku čoho sa jeho ponuka skončila. Toto pracovné miesto bolo počnúc 1.1.2016 voľné (nebola uzavretá pracovná zmluva s inou osobou). Žalobca preukázateľne obsadil voľné pracovné miesto inou osobou , bez predchádzajúcej ponuky žalobkyni.

18. V súhrne uvedené, dovolací súd dospel k záveru, že sa odvolací súd pri riešení právnej otázky konkretizovanej žalovanou v dovolaní neodklonil od toho, ako je táto otázka posudzovaná (riešená) v rozhodnutiach najvyššieho súdu, prípustnosť dovolania žalovanej z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP nevyplýva a dovolanie ako neprípustné podľa § 447 písm. c) CSP odmietol.

19. Najvyšší súd rozhodnutie o nároku na náhradu trov dovolacieho konania neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

20. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.