

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 4Cdo/224/2019
Identifikačné číslo spisu: 8813212444
Dátum vydania rozhodnutia: 29.01.2020
Meno a priezvisko: JUDr. Milan Lalík
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2020:8813212444.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne P. O.Č., bývajúcej v I., I. XXXX/XX, zastúpenej ADVOKÁTSKA KANCELÁRIA - JUDr. STANISLAV KAŠČÁK, s. r. o., so sídlom vo Vranove nad Topľou, Ul. 1. mája 1246, IČO: 47 245 034, proti žalovanému mestu Vranov nad Topľou, so sídlom vo Vranove nad Topľou, Dr. C. Daxnera 87, IČO: 00 332 933, zastúpeného JUDr. Ing. Michalom Plentom, advokátom, so sídlom vo Vranove nad Topľou, Sídlisko Okulka 19/42, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, vedenom na Okresnom súde Vranov nad Topľou pod sp. zn. 11 Cpr 7/2013, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Prešove z 26. februára 2019 sp. zn. 21 CoPr 7/2018 v spojení s jeho opravným uznesením z 25. apríla 2019 sp. zn. 21 CoPr 7/2018, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalobkyňa má nárok náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Vranov nad Topľou v poradí druhým rozsudkom z 15. novembra 2017 č. k. 11 Cpr 7/2013-511 určil, že výpoveď z pracovného pomeru z 2. januára 2013, doručená 12. júna 2013, zo strany žalovaného ako zamestnávateľa pre žalobkyňu ako zamestnankyňu je neplatná a že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá, a rozhodol, že žalobkyňa má proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Konštatoval, že na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že výpoveď žalovaného ako zamestnávateľa, ktorá bola daná žalobkyni ako jeho zamestnankyni z dôvodu jej nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, je neplatným právnym úkonom, pretože

i/ výpoveď nebola prerokovaná s odborovou organizáciou pôsobiacou u žalovaného, ktorá v čase dania výpovede žalobkyni (ktorá nebola odborovo organizovaná) mala najväčší počet členov,

ii/ žalovaný pred daním výpovede neponúkol žalobkyni iné vhodné voľné pracovné miesto, hoci v období od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene z 28. septembra 2011 do doručenia výpovede žalobkyni 12. júna 2013 ich mal niekoľko, a

iii/ v konaní nebolo preukázané, že príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne v čase, kedy jej bola daná výpoveď, naďalej trvala, keď vychádzal zo

zistenia, že žalovaný od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene z 28. septembra 2011, na základe ktorého bolo zrušené pracovné miesto vedúceho oddelenia riadenia ľudských zdrojov, ktoré zastávala žalobkyňa, až do dania výpovede žalobkyňi 12. júna 2013 vykonával ďalšie organizačné zmeny a prijímal nových zamestnancov a tiež s prihliadnutím na uvedený dlhý časový odstup dôvody organizačnej zmeny, v dôsledku ktorých sa žalobkyňa stala nadbytočnou, v čase dania výpovede už pominuli. Z uvedených dôvodov rozhodol, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného bol skončený neplatne a naďalej trvá.

2. Krajský súd v Prešove na odvolanie žalovaného rozsudkom z 26. februára 2019 sp. zn. 21 CoPr 7/2018 v spojení s jeho opravným uznesením z 25. apríla 2019 sp. zn. 21 CoPr 7/2018 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správny a žalobkyňi priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu zistil skutkový stav, na jeho základe prijal správny právny záver a s odôvodnením jeho rozhodnutia sa v celom rozsahu stotožnil. Odvolacie námietky žalovaného vyhodnotil ako nedôvodné, pričom dodal, že dvojmesačná prekluzívna lehota v zmysle § 77 Zákonníka práce sa vzťahuje len na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobou na súde, ale nie aj na uvedenie všetkých dôvodov, o ktoré žalobca svoju žalobu opiera, ďalej že zaužívaná prax u žalovaného prerokovať výpoveď s tou odborovou organizáciou podľa toho, či šlo o zamestnanca mestského úradu alebo zamestnanca škôl podliehajúcich žalovanému, nemôže prelomiť kogentné ustanovenie § 232 Zákonníka práce stanovujúce povinnosť zamestnávateľa prerokovať výpoveď zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný a neurčil inak, s tou odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávateľa, ktorá má najväčší počet členov, a napokon že žalovaný v konaní nepreukázal, že žalobkyňa, aj napriek jej dlhodobej práceneschopnosti, nebola ochotná prejsť na inú vhodnú prácu a absolvovať predchádzajúcu prípravu na ňu.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný dovolanie, ktorého prípustnosť a opodstatnenosť vyvodzoval z § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ C.s.p. Namietal, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci, pretože sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a to v otázke príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, rozhodného okamihu plnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa a rozširovania dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru po uplynutí lehoty v zmysle § 77 Zákonníka práce, a že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia otázky týkajúcej sa dispozície zamestnanca počas jeho dočasnej práceneschopnosti, ktorá ešte v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu nebola vyriešená. Podľa názoru žalovaného bola daná príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej bolo zrušené pracovné miesto žalobkyne, a nadbytočnosťou žalobkyne, pretože toto pracovné miesto resp. pracovné miesto s podobnou náplňou práce nebolo u žalovaného doteraz vytvorené. Žalovaný ďalej zastáva názor, že rozhodným okamihom pre ponukovú povinnosť, ktorá ho zaťažuje, bol deň dania výpovede žalobkyne, t. j. 12. júna 2013, kedy nemal žiadne voľné pracovné miesto, a preto ho objektívne nemohol žalobkyňi ponúknuť. Žalovaný ďalej tvrdil, že v zmysle ustálenej judikatúry sa súd môže zaoberať len tým dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorý žalobca uplatní v žalobe v dvojmesačnej prekluzívnej lehote v zmysle § 77 Zákonníka práce, ktorým v prejednávanej veci bolo len nesplnenie ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Ďalšie dôvody, ktoré boli namietnuté po uplynutí tejto lehoty (v prejednávanej veci dôvod neprerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov), treba považovať za zmenu (rozšírenie) žaloby, ktorá bola podaná (uskutočnená) po márnom uplynutí uvedenej prekluzívnej lehoty, a preto súd na ne nemal prihliadať. Napokon uviedol, že počas dočasnej práceneschopnosti zamestnanca zamestnávateľ mu nemôže nariadiť, aby sa zúčastnil školenia či príprave potrebnej na iný druh práce. Preto ak žalobkyňa bola v čase od prijatia organizačnej zmeny až do dňa písomného vyhotovenia výpovede práceneschopná, nemohol od nej vyžadovať, aby absolvovala akreditovaný kurz, ktorý je kvalifikačným predpokladom pre pracovné miesto opatrovateľky podľa zákona o sociálnych službách, ktoré jej mohol ponúknuť, z čoho vyplýva, že pracovné miesto opatrovateľky nebolo pre žalobkyňu vhodným miestom, a to nie len pre nesplnenie kvalifikačných predpokladov, ale aj s ohľadom na jej vážny zdravotný stav, keďže ide o prácu fyzicky náročnejšiu ako jej predošlá práca vedúcej oddelenia riadenia ľudských zdrojov. Navrhol, aby dovolací súd rozhodnutia súdov oboch nižších inštancií zrušil a vec vrátil súdu

prvej inštancie na ďalšie konanie.

4. Žalobkyňa vo vyjadrení k dovolaniu žalovaného uviedla, že ho považuje za procesne neprípustné, pretože odvolací súd vo svojom rozhodnutí všetky namietané otázky vyriešil vecne správne a v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu. Navrhla, aby dovolací súd dovolanie žalovaného, ktoré smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je dovolanie prípustné, odmietol, alebo aby ho ako nedôvodné zamietol.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 C.s.p.) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 C.s.p.) strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.), zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 443 C.s.p.) skúmal najskôr, či sú dané procesné predpoklady pre to, aby uskutočnil meritórny dovolací prieskum napadnutého rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že dovolanie žalovaného treba odmietnuť (§ 447 písm. c/ a f/ C.s.p.).

6. Podľa § 421 ods. 1 C.s.p. 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.

7. Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.). 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 C.s.p.).

8.1. Pokiaľ žalovaný prípustnosť svojho dovolania vyvodzoval z toho, že odvolací súd sa pri riešení právnej otázky, či je možné účinne rozšíriť dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru aj po uplynutí prekluzívnej lehoty v zmysle § 77 Zákonníka práce, odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, dovolací súd uvádza, že žalovaný v dovolaní neoznačil rozhodnutia vyjadrujúce právne názory, od ktorých sa v prejednávanej veci odvolací súd odklonil a zaujal iný právny názor, než aký v konkrétnej právnej otázke zaujal dovolací súd, pretože rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave (sp. zn. 10 CoPr 15/2016) a Najvyššieho súdu Českej republiky (sp. zn. 25 Cdo 1934/2001, 29 Odo 311/2006 a 29 Cdo 2834/2011) sa nepovažujú za ustálenú rozhodovaciu prax (slovenského) dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 C.s.p. (porov. R 71/2018) a rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 M Obdo V 19/2007 nie je vo vzťahu k dovolateľom nastolenému právnomu posúdeniu príliehavé pre odlišnosť nielen skutkových okolností, ale predovšetkým právnych otázok v ňom riešených - uvedené rozhodnutie najvyššieho súdu sa zaoberá otázkou, či podanie žalobcu, ktorým síce požaduje rovnaké plnenie, ale na základe iných skutkových okolností, ako uviedol v žalobe, sa považuje za zmenu žaloby, ale nie otázkou, či súd má prihliadnuť aj na tie dôvody neplatnosti právneho úkonu, ktoré boli žalobcom namietnuté po uplynutí zákonnej prekluzívnej lehoty. Z tohto dôvodu teda žalovaným namietaný dovolací dôvod nebol vymedzený spôsobom uvedeným v § 432 C.s.p. v spojení s § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p. Absencia takej náležitosti nemôže založiť prípustnosť dovolania podľa uvedeného ustanovenia; Civilný sporový poriadok ju považuje za dôvod pre odmietnutie dovolania v zmysle § 447 písm. f/ C.s.p.

8.2. Dovolací súd vo vzťahu k tejto žalovaným nastolenej právnej otázke nad rámec dovolacieho konania uvádza, že zo Zákonníka práce ani z Civilného sporového poriadku (ani z predtým platného a účinného Občianskeho súdneho poriadku) nevyplýva, že by žalobca po tom, čo uplynula lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, nemohol meniť či doplniť dôvody, pre ktoré túto žalobu podáva. Z ustanovenia § 77 Zákonníka práce vyplýva iba to, že po uplynutí stanovenej dvojmesačnej lehoty už nemožno (úspešne) podať žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Podľa názoru dovolacieho súdu však z tohto ustanovenia nemožno vyvodiť záver, že by žalobca nemohol meniť alebo doplniť okruh dôvodov, na základe ktorých sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru domáha, aj po uplynutí zákonom stanovenej lehoty, pretože takáto

nemožnosť uplatnenia ďalších dôvodov (tzv. zásada koncentrácie konania) musí byť výslovne stanovená právnym predpisom, ako je tomu napr. pri zmene a doplnení odvolacích alebo dovolacích dôvodov (porov. § 365 ods. 3 a § 434 C.s.p.). Pre zmenu a doplnenie dôvodov žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa zásada koncentrácie konania neuplatní, keďže jej uplatnenie zo žiadneho právneho predpisu nevyplýva, a preto je v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako individuálneho pracovnoprávneho sporu (pokiaľ žalobcom je zamestnanec) možné meniť a dopĺňať dôvody neplatnosti, pre ktoré sa žalobca požadovaného určenia domáha, až do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej (porov. § 320 C.s.p.). So zreteľom na uvedené teda odvolací súd túto dovolateľom namietanú právnu otázku posúdil správne.

9.1. Žalovaný ďalej prípustnosť svojho dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p. vyvodzoval z toho, že odvolací súd sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu pri riešení otázky, ktorý okamih je rozhodný pre splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Žalovaný v dovolaní považoval za nesprávny záver odvolacieho súdu o tom, že ak zamestnávateľ neponúkne zamestnancovi pred daním výpovede, teda v čase od rozhodnutia o organizačnej zmene do doručenia výpovede, prechod na inú pre neho vhodnú prácu, hoci tak urobiť mohol, nie je splnená ponuková povinnosť a výpoveď je preto neplatná. Zároveň uviedol s odkazom na viaceré rozhodnutia dovolacieho súdu, že možnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi voľné pracovné miesto sa posudzuje vždy v čase dania výpovede. Keďže žalovaný v čase, kedy bola žalobkyni daná výpoveď, t. j. 12. júna 2013, nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom, podľa jeho názoru ponukovú povinnosť v danom prípade nemal.

9.2. Ak dovolateľ odôvodňuje prípustnosť svojho dovolania odklonom od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu podľa § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p., potom je povinný v dovolaní výslovne uviesť právne posúdenie odvolacieho súdu, ktoré považuje za nesprávne, konkretizovať, ako mal odvolací súd právnu otázku správne vyriešiť a zároveň musí špecifikovať ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu, od ktorej sa mal podľa jeho názoru odvolací súd pri svojom rozhodovaní odkloniť (R 83/2018). Z uvedeného teda vyplýva, že preto, aby dovolanie bolo v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p. prípustné, musí byť právna otázka, ktorej odklon riešenia odvolacím súdom od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu dovolateľ namieta, v rozhodnutiach dovolacieho súdu (na ktoré odkazuje) skutočne riešená. V opačnom prípade, ak dovolateľ špecifikoval rozhodovaciu prax dovolacieho súdu, v ktorej bola riešená právna otázka, od vyriešenia ktorej ale rozhodnutie odvolacieho súdu nezáviselo, tento dovolací dôvod nebol vymedzený spôsobom, ako ukladá zákon, a preto nemôže založiť prípustnosť podaného dovolania, ale je dôvodom pre jeho odmietnutie v zmysle § 447 písm. f/ C.s.p.

9.3. V rozhodovanej veci vo vzťahu k žalovaným nastolenej právnej otázke dovolací súd po oboznámení sa s obsahom žalovaným špecifikovaných rozhodnutí dovolacieho súdu (sp. zn. 3 Cdo 130/2003, 3 Cdo 261/2007, 3 Cdo 168/2017, 3 M Cdo 14/2010, 4 M Cdo 5/2010 a 5 Cdo 72/2010), konštatuje, že tieto rozhodnutia sa síce týkajú inštitútu ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, avšak ani jedno z nich sa pre odlišnosť skutkových okolností a právnych otázok v nich riešených nezaobera otázkou, či sa ponuková povinnosť viaže len na pracovné miesto, ktoré je voľné v čase, kedy bola výpoveď zamestnancovi doručená, alebo či je zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi voľné pracovné miesto, ktoré má k dispozícii kedykoľvek počas doby od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene, na základe ktorej sa zamestnanec stal nadbytočným, do doručenia výpovede zamestnancovi. Žalovaným špecifikované rozhodnutia dovolacieho súdu uvádzajú, že splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede (4 M Cdo 5/2010). To znamená, že v prípade, ak zamestnávateľ nedisponoval žiadnym voľným pracovným miestom v čase od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene do dania výpovede zamestnancovi (t. j. absolútne nemal žiadnu možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť vôbec nemá, resp. v prípade, ak zamestnávateľ takýmto voľným pracovným miestom v čase dania výpovede disponuje, je povinný toto miesto ponúknuť zamestnancovi, ktorý sa stal nadbytočný, a ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou môže pristúpiť až vtedy, keď zamestnanec túto jeho ponuku odmietol; pod skúmaním podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti podľa stavu v čase dania výpovede za situácie, že zamestnávateľ voľným a vhodným pracovným miestom disponoval, je potrebné rozumiť, či v čase dania výpovede bol splnený predpoklad riadnej realizácie ponukovej povinnosti zamestnávateľom a predpoklad odmietnutia

ponuky inej vhodnej práce zamestnancom. Ponuka inej vhodnej práce v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce je však hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede danej zamestnávateľom, čo znamená, že z hľadiska času sa musí uskutočniť ešte pred tým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď. Medzi ponukou inej vhodného miesta a daním výpovede z pracovného pomeru teda musí byť určitá časová postupnosť a zamestnávateľ môže pristúpiť k daniu výpovede až po tom, keď zamestnanec túto ponuku odmietol. Zákonník práce neupravuje, v akom časovom predstihu pred daním výpovede má zamestnávateľ svoju ponukovú povinnosť splniť, a tak môže nastať tiež situácia, keď zamestnávateľ po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene disponoval voľným pracovným miestom alebo sa uňho po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene pracovné miesto uvoľnilo, ale toto miesto zamestnancovi, ktorý sa stal nadbytočným, neponúkol, obsadil ho inými alebo novými zamestnancami a v čase, kedy dal nadbytočnému zamestnancovi výpoveď, už toto pracovné miesto voľné nebolo. Či aj za takejto situácie zamestnávateľ mal alebo nemal ponukovú povinnosť, resp. či bola ponuková povinnosť splnená, bola právnou otázkou, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu v prejednávanej veci a vo vzťahu k nej dovolací súd považuje za potrebné poznamenať, že táto právna otázka je v jeho rozhodovacej praxi už vyriešenou, a to v rozhodnutí sp. zn. 2 M Cdo 2/2010.

9.4. Dovolací súd v rozhodnutí sp. zn. 2 M Cdo 2/2010 konštatoval, že ak zamestnávateľ vedel o zániku pracovného miesta zamestnanca a napriek tejto skutočnosti mu neponúkol voľné pracovné miesto, na ktoré prijal nových zamestnancov, ponukovú povinnosť si nespĺnil. Dovolací súd v tejto súvislosti ďalej dodal, že ponuka vhodného zamestnania sa musí uskutočniť ešte pred tým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď. Objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práca smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje (resp. výsledkom jeho realizácie je) 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.

9.5. Dovolací súd tento záver, uvedený v rozhodnutí sp. zn. 2 M Cdo 2/2010, pokladá stále za aktuálny a zároveň aj relevantný aj pre rozhodovaný spor. Ak žalovaný v čase od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa žalobkyňa stala nadbytočnou (t. j. od 28. septembra 2011), do dňa, kedy bola žalobkyni výpoveď doručená, (t. j. do 12. júna 2013), mal k dispozícii voľné a pre žalobkyňu vhodné pracovné miesto, bol povinný v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce jej toto miesto ponúknuť. Pokiaľ žalovaný toto voľné pracovné miesto žalobkyni neponúkol, hoci o zániku jej pracovného miesta vedel, medzičasom toto voľné miesto obsadil iným zamestnancom a žalobkyni dal výpoveď v čase, kedy už voľným nebolo, takéto konanie treba považovať za konanie, ktoré poškodzuje druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu - žalobkyňu, obchádza účel právnej úpravy, podstatu a zmysel ponukovej povinnosti zamestnávateľa a možno ho považovať za zneužitie práva zakázané v čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce. Z týchto dôvodov treba považovať ponukovú povinnosť žalovaného za nespĺnenú, a tak jeho výpoveď žalobkyni za neplatnú. So zreteľom na uvedené teda dovolací súd dospel k záveru, že odvolací súd sa pri riešení tejto žalovaným nastolenej právnej otázky neodklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, a preto uvedená dovolacia námietka nebola spôsobilá založiť prípustnosť dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p.

10.1. Žalovaný prípustnosť svojho dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p. vyvodzoval tiež z toho, že odvolací súd nesprávne právne posúdil otázku (pričom sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu), či v rozhodovanom spore je daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, pretože podľa jeho názoru príčinná súvislosť bola v konaní preukázaná, pretože pracovné miesto žalobkyne bolo rozhodnutím o organizačnej zmene z 28. septembra 2011 zrušené a dodnes nebolo uňho vytvorené alebo nahradené pracovným miestom s podobnou náplňou práce.

10.2. Pokiaľ ide o otázku preukazovania a zisťovania existencie príčinnej súvislosti medzi príčinou (organizačnou zmenou) a následkom (nadbytočnosťou žalobkyne), rozhodovacia prax odvolacieho súdu sa ustálila na tom, že otázka príčinnej súvislosti nie je otázkou právnou, ale ide o skutkovú otázku, ktorá môže byť riešená vždy len v konkrétnych súvislostiach, a nie vo všeobecnej rovine. Príčinná súvislosť

sa nepredpokladá; jej existencia sa musí vždy preukázať, a to na podklade skutkových zistení obstaraných v procese dokazovania. Jej existenciu zisťuje súd, ktorý so zreteľom na konkrétne okolnosti rozhodovanej veci vyhodnocuje, či tu príčinná súvislosť je alebo nie (porov. napr. R 28/2008, 3 Cdo 234/2018, 8 Cdo 191/2018, 1 Cdo 133/2018, 7 Cdo 208/2016, 5 M Cdo 5/2015, 8 M Cdo 8/2015, 1 Obdo 57/2018).

10.3. Ak v dovolaní vymedzená otázka, ktorú má podľa dovolateľa posudzovať vo svojom rozhodnutí dovolací súd, nie je právnou otázkou, ale predstavuje skutkovú otázku, nie je splnená zákonná podmienka prípustnosti dovolania uvedená v ustanovení § 421 ods. 1 C.s.p. Takúto otázku (v tomto prípade otázku existencie príčinnnej súvislosti) nie je dovolací súd oprávnený vo svojom rozhodnutí riešiť, a preto ani nemôže byť relevantná pre založenie prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p.

11.1. Napokon žalovaný namietal, že odvolací súd nesprávne právne posúdil otázku týkajúcu sa „dispozície zamestnancom počas jeho dočasnej práceneschopnosti“, ktorá ešte v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu nebola vyriešená (§ 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p.).

11.2. Samotná otázka, či zamestnávateľ môže alebo nemôže nariadiť zamestnancovi počas jeho práceneschopnosti, aby sa podrobil predchádzajúcej príprave na iný druh práce, nie je otázkou rozhodujúcou pre určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, pretože posúdenie, či je (konkrétna) výpoveď platná alebo neplatná (teda či boli splnené všetky zákonné predpoklady pre platnosť výpovede), od vyriešenia uvedenej otázky nezávisí.

11.3. Súd však každé podanie posudzuje podľa jeho obsahu a z obsahu tejto dovolacej námietky vyplýva, že žalovaný ju spája s plnením ponukovej povinnosti, keď namieta, že v danom prípade ponukovú povinnosť nemal, pretože v úvahu prichádzajúce voľné pracovné miesto opatrovatelky žalobkyni ponúknuť nemohol, pretože jednak počas uznanej dočasnej práceneschopnosti jej nemohol nariadiť, aby sa podrobila predchádzajúcej príprave naň, a jednak s ohľadom na jej zdravotný stav a kvalifikáciu nebolo pre ňu vhodným pracovným miestom.

11.4. Pokiaľ ide o otázku, či zamestnávateľ je povinný ponúknuť zamestnancovi, ktorý sa stal nadbytočným, voľné pracovné miesto, hoci je uznaný za dočasne práceneschopného, dovolací súd konštatuje, že táto právna otázka už bola dovolacím súdom vyriešená. Dovolací súd v rozhodnutí sp. zn. 3 Cdo 234/2018 uviedol, že zamestnávateľ pred uplatnením výpovede z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je povinný každému zamestnancovi ponúknuť preňho inú vhodnú prácu a umožniť mu podrobiť sa predchádzajúcej príprave na ňu, ak je potrebná, a tak pre každého zamestnanca vytvoriť rovnaké podmienky pre prijatie jeho osobného rozhodnutia a dať mu rovnakú možnosť ponúkané miesto buď prijať, alebo neprijať, prípadne sa rozhodnúť inak. Pokiaľ zamestnávateľ konkrétnemu zamestnancovi takúto možnosť pre jeho momentálne nepriaznivý zdravotný stav nevytvorí, jeho konanie napĺňa znaky diskriminácie a rozporu so zásadou rovnakého zaobchádzania, čo v konečnom dôsledku znamená, že svoju ponukovú povinnosť vyplývajúcu z § 63 ods. 2 Zákonníka práce si nespĺnil. Z uvedeného teda vyplýva, že ponuková povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na zamestnancov, ktorí sú v čase jej realizovania uznaní za dočasne práceneschopných. Ak sa pre tento druh práce vyžaduje predchádzajúca príprava naň, zamestnanec ju absolvuje až po ukončení svojej práceneschopnosti, keďže Zákonník práce nevyžaduje, aby zamestnanec bol spôsobilý a pripravený vykonávať prácu ponúkanú zamestnávateľom už v čase realizovania ponukovej povinnosti zamestnávateľom. So zreteľom na uvedené dovolací súd uzatvára, že žalovaným nastolená právna otázka nielenže už bola v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu vyriešená, a preto nemohla založiť prípustnosť dovolania žalovaného podľa § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p., ale zároveň bola odvolacím súdom v prejednávanej veci vyriešená v súlade s rozhodovacou praxou tohto súdu a vecne správne.

11.5. Otázka, či konkrétna práca je pre konkrétného zamestnanca vhodnou prácou, ktorú mu zamestnávateľ v rámci plnenia ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce mal ponúknuť, teda či konkrétny druh práce zodpovedá zdravotnému stavu zamestnanca resp. či zamestnanec pre jej výkon spĺňa požadované predpoklady, je otázkou skutkovou, ktorá môže byť riešená len v konkrétnych súvislostiach, a nie otázkou právnou, a preto nemôže byť relevantná pre založenie prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 C.s.p. Napokon v tejto súvislosti sa žiada dodať, že záver, či zdravotný stav konkrétného zamestnanca mu umožňuje vykonávať konkrétnu prácu, nemôže byť závislý od zdania, domnienok či subjektívneho posúdenia zamestnávateľom, ale s ohľadom

na zásadu rovnakého zaobchádzania musí byť podopretý objektivizovanými zisteniami z odborného lekárskeho posúdenia zdravotného stavu zamestnanca.

12. So zreteľom na uvedené dovolací súd dospel k záveru, že žalovaný neopodstatnene namieta, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a od právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Prípustnosť jeho dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ C.s.p. nevyplýva, preto ho dovolací súd ako procesne neprípustné odmietol podľa § 447 písm. c/ a f/ C.s.p.

13. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 druhá veta C.s.p.). O výške náhrady trov dovolacieho konania žalobkyne rozhodne súd prvej inštancie (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.