

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 4Cdo/92/2019
Identifikačné číslo spisu: 6116212341
Dátum vydania rozhodnutia: 18.12.2019
Meno a priezvisko: JUDr. Milan Lalík
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2019:6116212341.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne X.. L. Ž., bývajúcej v B., B. XX, zastúpenej advokátskou kanceláriou JUDr. Peter Tonhauser, advokát, s. r. o., so sídlom v Banskej Bystrici, J. Cikkerova 8, IČO: 47 234 725, proti žalovanej Základnej škole, so sídlom v Banskej Bystrici, Golianova 8, IČO: 17 067 391, zastúpenej spoločnosťou Advokátska kancelária Krnáč s. r. o., so sídlom v Banskej Bystrici, Námestie Slobody 2, IČO: 47 232 293, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Banská Bystrica pod sp. zn. 10 Cpr 3/2016, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 20. septembra 2018 sp. zn. 11 CoPr 3/2018, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalovaná má nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Banská Bystrica rozsudkom z 19. decembra 2017 č. k. 10 Cpr 3/2016-109 zamietol žalobu, ktorou žalobkyňa navrhovala určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, ktorá jej bola daná žalovanou dňa 17. februára 2016. Zároveň rozhodol, že žalobkyňa je povinná nahradiť žalovanej trovy konania v plnom rozsahu. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že výpoveď žalovanej daná žalobkyňou spĺňa všetky formálne predpoklady. V odôvodnení uviedol, že počet učiteľov prvého stupňa v roku 2009 stúpol na nadmerných 13 v dôsledku menovania žalobkyne do funkcie zástupkyne riaditeľa školy so zníženým pedagogickým úväzkom a bez vykonávania funkcie triedneho učiteľa. Do triedy žalobkyne bolo preto potrebné prijať novú triednu učiteľku, ktorou bola X.. P. Š.. Po odvolaní žalobkyne z funkcie zástupkyne riaditeľa školy v roku 2013 sa vedenie školy snažilo riešiť vyšší počet učiteľov na prvom stupni prepustením X.. Š.K., no nedostalo predbežný súhlas Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie“) s jej prepustením ako osoby zdravotne postihnutej. Súd prvej inštancie zdôraznil, že výber nadbytočného zamestnanca je vecou zamestnávateľa. Ďalej uviedol, že F.. C. i F.. D. požiadali o skončenie pracovného pomeru začiatkom leta 2016, teda niekoľko mesiacov po výpovedi danej žalobkyňou. V čase podania výpovede síce bola F.. C. práceneschopná, ale bez objektívneho preukázania ako dlho bude jej práceneschopnosť trvať, preto súd prvej inštancie konštatoval, že v uvedenom období žalovaná nedisponovala pre žalobkyňu vhodným pracovným

miestom, ktoré by jej bola povinná ponúknuť. Napokon súd uviedol, že prijatie F. L. ako nepedagogického zamestnanca a jeho neskoršie menovanie do funkcie zástupcu riaditeľa školy neznamenal umelé vytvorenie nadbytočnosti žalobkyne. Náplň práce uvedenej osoby pred ani po vymenovaní nebola spochybnená a bolo vecou riaditeľa školy, koho na miesto svojho zástupcu vymenuje.

2. Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom z 20. septembra 2018 sp. zn. 11 CoPr 3/2018 rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanej priznal voči žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania. Dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie spĺňa kritériá pre odôvodňovanie rozhodnutí v zmysle § 220 ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „C.s.p.“), preto ho nemožno považovať za nepreskúmateľný. Vo vzťahu k ponukovej povinnosti zamestnávateľa ako podmienky skončenia pracovného pomeru odvolací súd doplnil, že z hľadiska povinnosti tvrdenia a dôkaznej povinnosti musí jej splnenie zásadne tvrdiť a preukázať zamestnávateľ. Ak ale zamestnanec v rámci procesnej obrany tvrdí, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ v mieste výkonu práce voľné pracovné miesta, splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Odvolací súd uviedol, že žalobkyňa ako zamestnankyňa toto pracovné miesto neoznačila. Doplnil, že ak jej na stretnutí s vedením žalovanej bolo povedané, že nemajú pre ňu žiadnu prácu, len miesto upratovačky, je možné uvažovať o splnení ponukovej povinnosti aj vo vzťahu k tomuto pracovnému miestu (pokiaľ bolo voľné, čo žalovaná v odvolacej replike poprela tvrdením o dočasnej práceneschopnosti upratovačky). Odvolací súd konštatoval, že bola preukázaná organizačná zmena u žalovaného zamestnávateľa, o ktorej bolo písomne rozhodnuté v čase, keď bola výpoveď zamestnankyni (žalobkyni) daná. Preukázaná bola aj nadbytočnosť pracovníka a príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. O trovách odvolacieho konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie, ktorého prípustnosť a dôvodnosť vyvodzovala z ustanovení § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ C.s.p. Namietala, že odvolací súd sa odklonil od konzistentnej judikatúry Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) v otázke výkladu ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce. Poukázala pritom na ustálenú rozhodovaciu prax odvolacieho súdu, z ktorej vyplývalo, že zamestnávateľ musí zamestnancovi ponúknuť prácu v čase podania výpovede bez ohľadu na kvalifikačné požiadavky kladené na zamestnanca pre túto prácu. Nakoľko si zamestnávateľ túto povinnosť nesplnil, mala dovolateľka za to, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. Ďalej namietala, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno v otázke preukázania objektívnej nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobkyne, a to dokonca ani na určitý čas, keďže nereagoval na jej tvrdenia o voľnom pracovnom mieste upratovačky. V súvislosti s uplatneným dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p. uviedla, že jeho naplnenie spája s nesprávnym výkladom ustanovenia § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce. Z jeho formulácie totiž nie je zrejmé, či musí ísť o ponuku inej vhodnej práce v zmysle akéhokoľvek výkonu práce, alebo o ponuku inej vhodnej práce v zmysle voľného pracovného miesta. Dovolateľka vyjadrila presvedčenie, že ustanovenie § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce je potrebné vykladať v zmysle existencie „inej vhodnej ponuky práce“ a nie reštriktívne v zmysle ponuky „voľného pracovného miesta“. Uvedené ustanovenie preto nevyklučuje, aby zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi aj pracovné miesto na určitý čas. Ponuka inej vhodnej práce totiž môže spočívať aj vo výkone pracovnej činnosti namiesto dlhodobo práceneschopného zamestnanca, kedy dochádza k reorganizácii práce a reálnej potreby zamestnávateľa na jej výkone. Dovolateľka v závere zopakovala odvolaciu argumentáciu, v zmysle ktorej okrem iného poukázala na nedostatočne zistený skutkový stav veci ohľadom práceneschopnosti F. C., a tiež nedostatky vo vyhodnotení vykonaného dokazovania, keďže nebolo preukázané, že žalovaná nedisponovala žiadnym voľným pracovným miestom v čase podania výpovede. Navrhla, aby „odvolací súd odvolaniu žalobkyne vyhovel a napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie zmenil tak, že skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou je neplatné ..., eventuálne napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil súdu na ďalšie konanie“.

4. Žalovaná vo vyjadrení k dovolaniu uviedla, že napadnutý rozsudok je zákonný a v odôvodnení sa vysporiadal so všetkými podstatnými tvrdeniami žalobkyne uvedenými v odvolaní. Podané dovolanie

podľa jej názoru nemá náležitosti podľa § 428 C.s.p., nakoľko dovolací návrh nie je v súlade s ustanoveniami C.s.p. Vo vzťahu k uplatneným dovolacím dôvodom žalovaná uviedla, že miesto upratovačky v čase skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou nebolo voľné, nakoľko zamestnankyňa bola len dočasne a krátkodobo práceneschopná. Pokiaľ by aj toto miesto bolo voľné, nespĺňalo by kritérium vhodnosti vzhľadom na zdravotný stav žalobkyne, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím. Žalovaná tiež poukázala na skutočnosť, že jej procesná obrana ohľadom pracovného miesta upratovačky mohla prísť až v odvolacom konaní, keďže až v tejto fáze konania začala žalobkyňa spochybňovať nesplnenie ponukovej povinnosti žalovanej vo vzťahu k pracovnému miestu upratovačky. Žalobkyňa si naopak nesplnila povinnosť označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Žalovaná tiež uviedla, že nedisponovala informáciou o predpokladanej dĺžke práceneschopnosti F. C., pričom zdôraznila, že jej trvanie sa mení v závislosti od vývoja zdravotného stavu a následného určenia ošetrojúcim lekárom. Uzavrela, že v konaní jednoznačne preukázala kumulatívne splnenie všetkých hmotnoprávných predpokladov platnosti výpovede danej zamestnancovi so zdravotným postihnutím. Žalovaná navrhla, aby dovolací súd dovolanie odmietol, eventuálne zamietol.

5. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 C.s.p.) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 C.s.p.) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 a 2 C.s.p.), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.), bez nariadenia pojednávania (§ 443 C.s.p.) dospel k záveru, že dovolanie treba odmietnuť. Stručné odôvodnenie (§ 451 ods. 3 veta prvá C.s.p.) rozhodnutia dovolacieho súdu je uvedené v nasledovných bodoch.

6. Podľa § 421 ods. 1 C.s.p. 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, 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. Ak dovolateľka odôvodnila prípustnosť dovolania odklonom od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p., potom je povinná 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). Zároveň otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p. musí byť procesnou stranou vymedzená v dovolaní jasným, určitým, zrozumiteľným spôsobom, ktorý umožňuje posúdiť prípustnosť (prípadne aj dôvodnosť) dovolania.

9. V danom prípade dovolateľka, zastúpená kvalifikovaným právnym zástupcom, pri vymedzení dovolacieho dôvodu v zmysle tohto ustanovenia iba uviedla, že odvolací súd sa odklonil od konzistentnej judikatúry najvyššieho súdu v otázke výkladu ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce. V ďalšej časti uviedla judikatúru najvyššieho súdu, od ktorej sa mal odvolací súd napadnutým rozhodnutím odkloniť, zároveň podrobila kritike jeho právne a skutkové závery, avšak bez špecifikácie väzby na konkrétnu a zrozumiteľne vymedzenú právnu otázku. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že dovolateľkou namietané ustanovenie § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce upravujúce tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce (ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede) v sebe zahŕňa rôzne eventuálne právne otázky, ktoré v zásade možno rozdeliť na otázky obsahové alebo formálne. V kontexte materiálnych (obsahových) požiadaviek na ponúkanú prácu je možné v zmysle tohto ustanovenia namietat' predovšetkým vhodnosť ponúkanej práce, či už z pohľadu priestorového kritéria

(miesto výkonu práce) alebo jednotlivých vecných kritérií (zdravotná spôsobilosť, schopnosti a kvalifikácia zamestnanca). Z hľadiska formálneho možno v uvedenej súvislosti vymedziť dovolaciu otázku namietajúc napr. včasnosť ponuky práce alebo jej nezrozumiteľnosť či neurčitosť. Dovolateľka však v naznačenom smere dovolaciu otázku nesformulovala.

10. Dovolací súd si plne uvedomuje, že by bolo v rozpore s princípmi spravodlivého procesu, pokiaľ by sa pri posudzovaní dovolania uplatňoval prílišný formalizmus. V rozpore s týmito princípmi ale nie je prístup majúci na zreteli, že ustanovenia C.s.p. vyžadujú istú mieru formálneho a obsahového vyjadrenia dôvodov, z ktorých procesná strana vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania. Ak však dovolanie aj po zameraní sa dovolacieho súdu na jeho obsah (§ 124 C.s.p.) zostáva naďalej nejednoznačné alebo nejasné v tom, že z neho nemožno s istotou usúdiť, ktorú právne významnú otázku (v danom prípade v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p.) mala dovolateľka na mysli, je potrebné mať na zreteli, že právna úprava dovolacieho konania obsiahnutá v ustanoveniach C.s.p. nedáva žiadny priestor pre uplatnenie domniek alebo dedukcií dovolacieho súdu alebo jeho dohadov o tom, ktorú z viacerých potenciálnych právnych otázok mala dovolateľka (jej advokát) na mysli pri formulovaní dovolania.

11. V danom prípade je preto dovolanie žalobkyne vadné v tom, čo bolo pre posúdenie prípustnosti dovolania z hľadiska § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p. podstatné (vo vymedzení právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu); nejde však o vadu, ktorú by sa mal súd pokúsiť odstrániť. Vada dovolania tejto povahy bráni dovolaciemu súdu, aby v danom prípade uskutočnil dovolací prieskum.

12. Odhliadnuc od uvedeného, ak by aj dovolací súd opomenul nedostatky pri formulovaní konkrétnej právnej otázky umožňujúcej pripustenie dovolania a považoval by dovolateľkou uvádzané námietky v ďalšej časti dovolania týkajúce sa posúdenia kvalifikačného kritéria pri ponúkaní práce za relevantné z pohľadu § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p., tieto by v konečnom dôsledku neboli spôsobilé založiť prípustnosť jej dovolania v zmysle uvedeného ustanovenia. Dovolací súd v tejto súvislosti poukazuje na nasledovné. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 C.s.p., 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 napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), 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 neviedlo 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.

13. V preskúmvanej veci nad rámec odôvodnenia v bodoch 8. až 11. dovolací súd dospel k záveru, že pokiaľ žalobkyňa spochybňovala posúdenie kritéria kvalifikácie ako požiadavky na zamestnanca v súvislosti s tzv. ponukovou povinnosťou zamestnávateľa, táto otázka nespĺňala vyššie uvedené kritériá, pretože nebola rozhodujúca pre rozhodnutie vo veci samej a rozhodnutie odvolacieho súdu od jej vyriešenia nezáviselo. A to práve z dôvodu, že dovolateľka nesprávne právne posúdenie veci vyvodzovala zo skutkového stavu, ktorý v danej veci nebol preukázaný a súdy ho nepovažovali za základ pre svoje rozhodnutia. Dovolateľka s poukazom na rozhodnutia najvyššieho súdu (1 MCdo 5/2009, 5 Cdo 72/2010, R 18/1978) namietala, že zamestnávateľ musí zamestnancovi ponúknuť prácu v čase dania výpovede, pričom nie je relevantným kritériom kvalifikačná požiadavka pre túto prácu. Uviedla, že i keď dosiahla vyšší stupeň kvalifikácie, než vyžadoval zamestnávateľ pre prácu upratovačky, bolo jeho zákonnou povinnosťou túto prácu jej ako žalobkyni ponúknuť. Nakoľko si žalovaná túto povinnosť vo vzťahu k dovolateľke nespĺnila, táto konštatovala, že skončenie jej pracovného pomeru je neplatné. Ako však vyplýva z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia, odvolací súd vychádzal zo skutočnosti, že zamestnankyňa svoje tvrdenie o voľnom pracovnom mieste nepreukázala, a preto ustálil, že žalovaná nedisponovala žiadnym voľným pracovným miestom, a teda ani miestom upratovačky. Odvolací súd pritom v bode 8.1.2 odôvodnenia zreteľne rozviedol a objasnil svoje

úvahy o (ne)unesení dôkazného bremena oboch strán vo vzťahu k preukázaniu svojich (ne)tvrdení o voľnom pracovnom mieste upratovačky. Je potrebné podotknúť, že žalovaná opakovane popierala tvrdenia žalobkyne o voľnom pracovnom mieste upratovačky, na čom zotrvala aj vo vyjadrení k dovolaniu (bod 28.). Vzhľadom k takto zistenému skutkovému základu a skutočnosti, že dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 C.s.p.), by preto ani vyššie uvedená kritika právnych záverov nemohla viesť k založeniu prípustnosti dovolania žalobkyne z hľadiska § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p., nakoľko na predmetnej eventuálnej právnej otázke napadnuté rozhodnutie nestálo a odvolacím súdom ani v skutočnosti nebola riešená.

14. Pre úplnosť vec prejednávajúci senát uvádza, že pokiaľ žalobkyňa v dovolaní namietala, že žalovaná neunesla dôkazné bremeno týkajúce sa splnenia ponukovej povinnosti a preukázania objektívnej nemožnosti jej ďalšieho zamestnávania, dovolací súd už vo svojich skorších rozhodnutiach (napr. sp. zn. 8 Cdo 115/2017) vysvetlil, že o otázku relevantnú z hľadiska ustanovení § 421 ods. 1 C.s.p. sa nejedná pri riešení otázky, či strana sporu uniesla dôkazné bremeno, teda bremeno procesnej zodpovednosti za to, že v civilnom spore bude mať súd možnosť urobiť pre dostatok potrebných skutkových poznatkov rozhodnutie v prospech strany. Významným znakom otázky relevantnej v zmysle § 421 ods. 1 C.s.p. je jej zásadný právny význam. Aj za účinnosti C.s.p. je opodstatnené konštatovanie, že otázkou takého právneho významu je otázka významná nielen pre tú-ktorú prejednanú právnu vec (spor), ale aj zo širších hľadísk, najmä z hľadiska celkovej rozhodovacej praxe všeobecných súdov Slovenskej republiky a judikátornej činnosti najvyššieho súdu, úlohou ktorého je zjednocovať rozhodovanie všeobecných súdov (napr. rozhodnutia dovolacieho súdu sp. zn. 1 Cdo 132/2009, 2 Cdo 71/2010, 3 Cdo 51/2006, 4 Cdo 151/1998, 5 Cdo 1/2010, 7 Cdo 117/2011). Je to dané zámerom, aby sa vyriešením takejto otázky prispelo k vytvoreniu ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Posúdenie otázky, či strana sporu uniesla dôkazné bremeno, ktoré ju v tom-ktorom spore zaťažovalo, spočíva v každom jednotlivom prípade (v každom jednotlivom civilnom sporovom konaní) na posúdení vysoko individuálnych, konkrétnych a v iných prípadoch sa spravidla už nevyskytujúcich skutkových okolnostiach, ktoré sú svojou povahou jedinečné a neopakovateľné. Podľa presvedčenia dovolacieho súdu takáto individuálna otázka ani nemôže mať znaky zásadného právneho významu.

15. Dovolací súd teda uzatvára, že pokiaľ žalobkyňa vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania z § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p, tento dovolací dôvod nevymedzila spôsobom uvedeným v § 431 až § 435 C.s.p. Absenciu tejto náležitosti Civilný sporový poriadok považuje za dôvod odmietnutia dovolania v zmysle § 447 písm. f/ C.s.p.

16. Žalobkyňa vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania tiež z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p., v zmysle ktorého by mal dovolateľ a/ konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b/ uviesť, ako mala byť táto otázka správne riešená. Základným predpokladom prípustnosti dovolania podľa tohto ustanovenia je, že dovolací súd vo svojej rozhodovacej činnosti doposiaľ neposudzoval právnu otázku nastolenú dovolateľom (t. j. právne posúdenie veci odvolacím súdom, s ktorým dovolateľ nesúhlasí) a je tu preto daná potreba, aby dovolací súd ako najvyššia súdna autorita túto otázku vyriešil.

17. Dovolateľka namietala, že z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce nie je zrejmé, či musí ísť o ponuku inej vhodnej práce v zmysle akéhokoľvek výkonu práce, alebo iba o ponuku voľného pracovného miesta. Táto otázka podľa jej názoru nebola doposiaľ v rozhodovacej činnosti dovolacieho súdu vyriešená. Vyslovila presvedčenie, že predmetné ustanovenie nevylučuje, aby zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi aj pracovné miesto na určitý čas, ktoré je sice de iure obsadené, ale de facto existuje potreba výkonu práce za dobu trvania prekážky v práci na strane zamestnanca, ktorý túto prácu inak vykonáva.

18. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z

dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a/ zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b/ zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

19. Kľúčovou povinnosťou zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru je tzv. ponuková povinnosť zakotvená v predmetnom ustanovení. Ponuka vhodnej práce pred daním výpovede sa považuje za hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, ktorú si musí splniť ešte predtým, než pristúpi k výpovedi. Ponukovú povinnosť vníma súdna prax ako "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. Ide 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" (rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 4 Cdo 306/2008). Spomínané ustanovenie poskytuje zamestnávateľovi v zásade dve alternatívy. Po prvé, ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo treba vykladať tak, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide tu o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Po druhé, ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, 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. Zároveň treba uviesť, 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 tu je v čase dania výpovede.

20. Dovolateľka svoju právnu otázku týkajúcu sa výkladu „inej vhodnej práce“ (či môže ísť len o voľné pracovné miesto) žiadala vyriešiť v súvislosti s posúdením splnenia ponukovej povinnosti žalovanej vo vzťahu k pracovnému miestu zamestnankyne F.. C., ktorá v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou bola dlhodobo práceneschopná. Tvrdila, že podľa § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce je možné ponúknuť zamestnancovi, s ktorým sa ukončuje pracovný pomer, aj pracovné miesto na určitý čas počas trvania prekážky na strane zamestnanca - v danom prípade pracovné miesto F.. C.. Keďže bolo v možnostiach žalovanej poskytnúť takúto vhodnú prácu, dovolateľka mala za to, že skončenie jej pracovného pomeru bolo neplatné. V tejto súvislosti dospel dovolací súd k záveru, že i keď v preskúmvanej veci dovolateľkou namietaná právna otázka bola otázkou, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, nebol splnený ďalší predpoklad prípustnosti dovolania vyplývajúci z § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p., a to že ide o otázku, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

21. S nastolenou otázkou sa totiž najvyšší súd vo svojej rozhodovacej praxi už vysporiadal. V rozhodnutí sp. zn. 4 Cdo 12/1994 (R 28/1995) k tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa uviedol, že „práca viazaná uzavretou pracovnou zmluvou s inou pracovníčkou na dobu neurčitú, ale dočasne nevykonávaná z jej osobných a dôležitých dôvodov, počas trvania ktorých jej organizácia poskytuje pracovné voľno (§ 128 ods. 1 Zákonníka práce), nie je takou voľnou prácou, na ktorú sa vzťahuje ponuková povinnosť organizácie podľa ustanovenia § 46 ods. 2 Zákonníka práce (v súčasnosti § 63 ods. 2 - pozn. dovolacieho súdu)“. Z uvedeného rozhodnutia vyplynulo, že voľným pracovným miestom, ktoré je zamestnávateľ povinný ponúknuť pracovníkovi pred daním výpovede, nie je miesto uvoľnené iba dočasne, napríklad počas pracovného voľna poskytnutého pracovníkovi z dôvodu jeho dôležitej prekážky v práci. V rozhodnutí sp. zn. 3 MCdo 14/2010 najvyšší súd k otázke voľného pracovného miesta uviedol, že „pokiaľ určité pracovné miesto 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)“. Napokon v rozhodnutí sp. zn. 4 Cdo 161/2017 dovolací súd uviedol, že

„rozhodujúcou pri ponukovej povinnosti je skutočnosť, či sa daná pracovná pozícia nachádza v organizačnej štruktúre zamestnávateľa, pričom musí byť vedená ako neobsadená. Za obsadenú sa považuje pracovná pozícia, na ktorú zamestnanec podpísal pracovnú zmluvu“. Uvedené závery dovolacieho súdu v skorších rozhodnutiach sú plne opodstatnené aj v preskúmanom prípade. Keďže bolo v konaní preukázané, že F.. C. bola v čase podania výpovede žalobkyni zamestnankyňou žalovanej dočasne nevykonávajúcou pracovnú činnosť z dôvodu práceneschopnosti, jej pracovná pozícia bola aj s ohľadom na § 141 ods. 1 Zákonníka práce stále obsadená. S poukazom na uvedenú ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu preto odvolací súd dospel k správneému záveru, že vo vzťahu k tomuto miestu nebola žalovaná zaviazaná tzv. ponukovou povinnosťou.

22. Vzhľadom na ďalšie dovolacie námietky žalobkyne týkajúce sa vedomosti žalovanej o dĺžke práceneschopnosti F.. C., nedostatočne zisteného skutkového stavu veci či (ne)vykonania, resp. vyhodnotenia dokazovania dovolací súd uvádza, že dovolanie nepredstavuje opravný prostriedok, ktorý by mal slúžiť na odstránenie nedostatkov pri ustálení skutkového stavu veci. Dovolací súd nemôže v dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery a rovnako nie je oprávnený preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení, už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený prehodnocovať vykonané dôkazy, pretože (na rozdiel od súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu) v dovolacom konaní nemá možnosť vykonávať dokazovanie - porov. ustanovenie § 442 C.s.p., v zmysle ktorého dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd. Dovoláním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi prvej a druhej inštancie, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania. Dovolací súd síce má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.) a či konajúcimi súdmi prijaté skutkové závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces (IV. ÚS 252/04), čím by mohlo dôjsť k vade zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f/ C.s.p., avšak dovolací súd je v súlade s dispozičnou zásadou viazaný uplatnenými dovolacími dôvodmi (§ 440 C.s.p.), včítane ich obsahového i rozsahového vymedzenia, a z iných, než dovolateľom uplatnených dôvodov, napadnuté rozhodnutie preskúmať nemôže.

23. So zreteľom na uvedené dovolací súd dovolanie žalobkyne v časti, v ktorej namietala odklon rozhodnutia odvolacieho súdu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p.), odmietol ako procesne neprípustné podľa § 447 písm. f/ C.s.p., pretože namietaný dovolací dôvod nebol vymedzený spôsobom uvedeným v § 432 C.s.p., a v časti, v ktorej namietala nesprávne právne posúdenie veci v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p., odmietol podľa § 447 písm. c/ C.s.p. ako dovolanie, ktoré smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému dovolanie nie je prípustné, pretože rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá už bola v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu vyriešená.

24. Rozhodnutie o trovách dovolacieho konania dovolací súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 druhá veta C.s.p.).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.