

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 3Cdo/234/2018
Identifikačné číslo spisu: 3112213850
Dátum vydania rozhodnutia: 25.04.2019
Meno a priezvisko: JUDr. Emil Franciscy
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2019:3112213850.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne JUDr. C. L. bývajúcej v F., zastúpenej JUDr. Natáliou Kanderkovou, advokátkou so sídlom v Žiline, Andreja Kmeťa č. 12, proti žalovanej Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčíne, so sídlom v Trenčíne, Študentská č. 2, IČO: 31 118 259, zastúpenej JUDr. Martinom Bartkom a JUDr. Silviou Bartkovou, advokátmi so sídlom v Trenčíne, Piaristická č. 6667, o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Trenčín pod sp.zn. 22 Cpr 7/2012, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne z 22. mája 2018 sp.zn. 19 CoPr 1/2017, takto

rozhodol:

Napadnutý rozsudok z r u š u j e a vec vracia Krajskému súdu v Trenčíne na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Trenčín (ďalej len „súd prvej inštancie“) v poradí druhým rozsudkom z 29. septembra 2016 č.k. 22 Cpr 7/2012-489 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhrady mzdy.

1.1. Vychádzal z toho, že žalobkyňa bola od 1. mája 2005 zamestnaná u žalovanej v pracovnom pomere uzavretom na dobu neurčitú. Dňa 5. decembra 2011 jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Výpovedi predchádzalo rozhodnutie rektora žalovanej zo 14. júla 2011 č. 9/2011 o organizačných zmenách a neskôr zrušenie organizačno-právneho referátu a tiež pracovného miesta žalobkyne (vedúcej tohto referátu). Trojmesačná výpovedná doba plynula žalobkyni od 1. januára 2012 do 31. marca 2012. Listom z 22. marca 2012 žalobkyňa oznámila žalovanej, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú z dôvodu nesplnenia jej hmotnoprávnych podmienok; žalovaná jej na to oznámila, že trvá na skončení pracovného pomeru.

1.2. Súd prvej inštancie sa nestotožnil s názorom žalobkyne, že výpovedný dôvod je vo výpovedi vyjadrený nejasne a nezrozumiteľne; z výpovede zreteľne vyplýva, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou z dôvodu zefektívnenia práce a hospodárenia s finančnými prostriedkami žalovanej. Výsledkami vykonaného dokazovania mal preukázané splnenie všetkých predpokladov platnej výpovede, vrátane podmienky stanovenej v § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce, lebo 5. decembra 2011 žalovaná nedisponovala žiadnymi voľnými pracovnými miestami (aj nezodpovedajúcimi kvalifikácii žalobkyne), ktoré by jej mohla ponúknuť.

1.3. Preskúmaním pracovných náplní žalobkyne a inej (novoprijatej) zamestnankyne dospel k záveru, že novovytvorené pracovné miesto nie je totožné so zrušeným pracovným miestom. Zatiaľ čo žalobkyňa riadila organizačno-právny referát, riešila zložitú právnu agendu vo viacerých oblastiach práva, novo prijatá zamestnankyňa neriadila žiadny úsek a neriešila zložitú právnu agendu. Navyše, pre obsadenie novovytvoreného pracovného miesta bolo postačujúce akékoľvek (aj neprávnické) vysokoškolské vzdelanie. Žalobkyňa preto nedôvodne tvrdí, že sa nemohla stať nadbytočnou a že žalovaná prijatím tejto zamestnankyne porušila § 63 ods. 3 Zákonníka práce.

1.4. Podľa názoru súdu prvej inštancie je neopodstatnená tiež argumentácia žalobkyne, podľa ktorej je výpoveď neplatná aj pre rozpor s dobrými mravmi. Poukázal na to, že rozhodnutím rektora bolo zrušených viac pracovných miest, nie len oddelenie, na ktorom pracovala žalobkyňa, preto o účelovosti výpovede a rozhodnutia rektora v neprospech žalobkyne nemožno hovoriť. Konanie žalovanej sa preto nepriečilo dobrým mravom. K tvrdeniu žalobkyne, že žalovaná postupovala voči nej diskriminačne, lebo jej neponúkla voľné pracovné miesto počas jej práceneschopnosti, súd prvej inštancie uviedol, že žalovaná v tom čase nemala voči nej ponukovú povinnosť, preto ani nemohlo dôjsť k jej diskriminácii.

2. Na odvolanie žalobkyne Krajský súd v Trenčíne (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 22. mája 2018 sp.zn. 19 CoPr 1/2017 napadnutý rozsudok vo výroku vo veci samej potvrdil. Aj podľa jeho názoru bolo v danom prípade preukázané splnenie základných hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede.

2.1. Konštatoval, že súd prvej inštancie dal odpoveď na všetky právne a skutkovo relevantné otázky, odôvodnenie napadnutého rozsudku má všetky náležitosti a súd v danom spore dostatočne zistil rozhodujúce skutkové okolnosti, preto už nebolo potrebné vykonať ďalšie dokazovanie navrhované žalobkyňou. Na podklade svojich skutkových zistení dospel súd prvej inštancie k správnym skutkovým záverom, ktoré náležite právne posúdil.

2.2. Odvolací súd nepovažoval za opodstatnenú ani odvolaciu námietku žalobkyne týkajúcu sa (ne)splnenia ponukovej povinnosti žalovanou. Z hľadiska ponukovej povinnosti zamestnávateľa je významné iba to, či zamestnávateľ mal voľné pracovné miesta v čase, keď dal zamestnancovi výpoveď. Žalobkyňa bola od 3. októbra 2011 do 4. decembra 2011 práceneschopná, preto výpoveď jej bolo možné dať až po ukončení jej práceneschopnosti (§ 64 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce). Keďže výpoveď bola doručená žalobkyňi 5. decembra 2011, k tomuto dňu bolo potrebné skúmať, či žalovaná mala voľné miesto, ktoré by mohla (mala) ponúknuť žalobkyňi. Bolo by však nespravodlivé vyžadovať od nej, aby ponukovú povinnosť plnila v čase, keď žalobkyňa dlhodobo nebola zdravotne spôsobilá na výkon práce. Nemožno preto pripísať na ťarchu žalovanej, ak by aj voľné miesta, ktoré mala k dispozícii, obsadila inými zamestnancami, ktorým bola výpoveď doručená skôr ako žalobkyňi. Aj podľa názoru odvolacieho súdu nebolo v spore preukázané konanie žalovanie priečiace sa dobrým mravom alebo porušujúce zásadu rovnakého zaobchádzania.

2.3. Z uvedených dôvodov odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“).

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie, prípustnosť ktorého vyvodzovala z ustanovení § 420 písm. f/ CSP a § 421 ods. 1 písm. a/ CSP.

3.1. Procesnú vadu konania v zmysle § 420 písm. f/ CSP odôvodňovala z existencie prierahov, ku ktorým došlo v danom konaní. Odvolaciemu súdu vytkla, že na prejednanie odvolania nenariadil pojednávanie (§ 385 ods. 1 CSP) za účelom doplnenia dokazovania zameraného na preukázanie porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a toho, že organizačná zmena bola žalovanou iba predstieraná (fingovaná), takže žalobkyňa sa v skutočnosti ani nestala nadbytočnou. V konaní nebola rešpektovaná zásada rovnosti strán, ani jej pozícia slabšej strany. Skorším (zrušujúcim) rozhodnutím odvolací súd porušil zásadu predvídateľnosti súdnych rozhodnutí, lebo na rozdiel od súdu prvej inštancie, ktorý vtedy žalobe vyhovel, v zrušujúcom uznesení „nečakane“ poukázal na potrebu iného právneho posúdenia sporu. Odvolací súd jej tiež uprel právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia.

3.2. V súvislosti s argumentáciou, že jej dovolanie je prípustné podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, dovolateľka uviedla, že počas celého konania spochybňovala existenciu príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou, ktorú uskutočnila žalovaná, a nadbytočnosťou žalobkyne. Podľa jej presvedčenia je nesprávny a od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (2 MCdo 2/2010, 3 Cdo 130/2003, 2

Cdo 14/2000, 4 MCdo 5/2010) sa odkláňajúci právny názor odvolacieho súdu, podľa ktorého splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa treba posudzovať výlučne len podľa stavu v čase dania výpovede. Postup žalovanej, ktorá výpoveď vyhotovila 29. septembra 2011, s jej doručením ale vyčkávala a doručila ju až 5. decembra 2011 v situácii pre žalovanú priaznivejšej (kedy už boli doobsadzované pracovné pozície, predtým vhodné pre žalobkyňu) označila za špekulatívny. Pokiaľ jej žalovaná v čase pretrvávajúcej práceneschopnosti neponúkla pre ňu vhodné pracovné pozície, konala v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a porušila zákaz diskriminácie, lebo žalobkyňu v porovnaní s ďalšími zamestnancami znevýhodnila. Odvolací súd sa prijatím svojich (opačných) záverov odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vyjadrenej v rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) sp.zn. 4 Cdo 39/2003. Žalovaná porušila zákaz prijať na zrušené pracovné miesto žalobkyne iného zamestnanca vyplývajúci z § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Nesprávne je konštatovanie odvolacieho súdu, že pracovná náplň novoprijatej zamestnankyne nie je totožná s pracovnou náplňou žalobkyne. Žalovaná v danom prípade vykonávala svoje práva v rozpore s dobrými mravmi a odvolací súd sa tým, že náležite neposudzoval platnosť výpovede aj z tohto hľadiska, odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (5 Cdo 42/2010, 2 MCdo 2/2010, 5 Cdo 72/2010). Podľa presvedčenia dovolateľky žalovaná po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene cielene robila všetko pre to, aby sa žalobkyne „zbavila“, a to aj za cenu porušenia povinností vyplývajúcich z ustanovení Zákonníka práce. Jej postup bol voči žalobkyňi šikanóznym, zameraný na jediný cieľ - skončiť ich pracovný pomer.

3.3. Z týchto dôvodov žalobkyňa žiadala rozsudok odvolacieho súdu zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

4. Žalovaná sa vo vyjadrení k dovolaniu stotožnila so skutkovými a právnymi závermi, na ktorých založil odvolací súd napadnutý rozsudok. Poukázala na to, že žalobkyňa v dovolaní kumulatívne uvádza viacero dôvodov prípustnosti dovolania, čo je podľa skorších rozhodnutí veľkého senátu občianskoprávneho kolégia najvyššieho súdu neprípustné. Podľa presvedčenia žalovanej nie je daný dôvod prípustnosti dovolania žalobkyne podľa § 420 písm. f/ CSP, lebo nedošlo k procesným nesprávnostiam vytýkaným žalobkyňou. Podľa názoru žalovanej prípustnosť podaného dovolania nevyplýva ani z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Odvolací súd sa riešením relevantných právnych otázok neodklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Rozhodol vecne správne nielen z hľadiska existencie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v čase práceneschopnosti zamestnanca, ale tiež z hľadiska žalobkyňou tvrdeného šikanózneho, diskriminačného a dobrým mravom sa priečiaceho konania žalovanej. Zvyšné dovolacie argumenty označila žalovaná za irelevantné, preto sa k nim nevyjadřila.

5. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), dospel k záveru, že časť dovolacej argumentácie žalobkyne opodstatňuje záver o prípustnosti a tiež dôvodnosti dovolania.

K prípustnosti dovolania podľa § 420 písm. f/ CSP

6. Podľa § 420 písm. f/ CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle tohto ustanovenia nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (1 Cdo 42/2017, 2 Cdo 20/2017, 3 Cdo 41/2017, 4 Cdo 131/2017, 7 Cdo 113/2017, 8 Cdo 73/2017). Dovolací súd preto aj v danom prípade skúmal opodstatnenosť argumentácie žalobkyne, že v konaní došlo k ňou tvrdenej vade zmätočnosti.

7. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi

názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami (IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

8. Nesprávnym procesným postupom v zmysle § 420 písm. f/ CSP sa rozumie len faktická, vydaniu konečného rozhodnutia predchádzajúca činnosť alebo nečinnosť súdu, teda sama procedúra pojednania veci (to, ako súd viedol konanie) znemožňujúca strane sporu (účastníkovi konania) realizáciu jej procesných oprávnení a mariaca možnosti jej aktívnej účasti na konaní (porovnaj R 129/1999 a 1 Cdo 202/2017, 2 Cdo 162/2017, 3 Cdo 22/2018, 4 Cdo 87/2017, 5 Cdo 112/2018, 7 Cdo 202/2017, 8 Cdo 85/2018). Pojem „procesný postup“ nemožno vykladať extenzívne jeho vzťahovaním na meritórnú rozhodovaciu činnosť súdu; je ním len samotný priebeh konania, nie však rozhodnutie súdu posudzujúce opodstatnenosť žalobou (návrhom) uplatneného nároku (1 Cdo 228/2017, 2 Cdo 220/2017, 3 Cdo 110/2017, 4 Cdo 128/2017, 5 Cdo 45/2018, 7 Cdo 35/2018, 8 Cdo 56/2017, 1 VCdo 2/2017).

9. Dovolateľka vytýka odvolaciemu súdu nedostatky odôvodnenia napadnutého rozsudku, ktoré vedú až k jeho nepreskúmateľnosti. Už dávnejšia judikatúra najvyššieho súdu (R 111/1998) ale zastávala názor, že nepreskúmateľnosť rozhodnutia nezakladá prípustnosť dovolania. Na zásade, podľa ktorej nepreskúmateľnosť je len tzv. inou procesnou vadou (nie vadou zmätočnosti) zotrvalo aj stanovisko R 2/2016, právna veta ktorého znie: „Nepreskúmateľnosť rozhodnutia zakladá inú vadu konania v zmysle § 241 ods. 2 písm. b/ Občianskeho súdneho poriadku. Výnimočne, keď písomné vyhotovenie rozhodnutia neobsahuje zásadné vysvetlenie dôvodov podstatných pre rozhodnutie súdu, môže ísť o skutočnosť, ktorá zakladá prípustnosť dovolania podľa § 237 ods. 1 písm. f/ Občianskeho súdneho poriadku“. Toto stanovisko je v rozhodovacej praxi najvyššieho súdu považované za naďalej aktuálne (1 Cdo 228/2017, 2 Cdo 101/2017, 3 Cdo 92/2018, 4 Cdo 59/2017, 5 Cdo 45/2018, 7 Cdo 141/2017, 8 Cdo 49/2017). Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) považuje toto stanovisko za súladné s právnou úpravou obsiahnutou v CSP (I. ÚS 61/2019).

10. V posudzovanom prípade obsah spisu nedáva žiadny podklad pre uplatnenie druhej vety stanoviska R 2/2016, ktorá predstavuje krajnú výnimku z prvej vety a týka sa výlučne len celkom ojedinelých (extrémnych) prípadov, o ktoré ide napríklad vtedy, keď rozhodnutie súdu neobsahuje vôbec žiadne odôvodnenie. Odvolací súd sa zreteľne stotožnil so závermi vyjadrenými v rozsudku súdu prvej inštancie. Pri nazeraní na rozsudky súdov oboch inštancií ako jeden organický celok (I. ÚS 259/2018) je dostatočne zrejmé, čoho a z akých dôvodov sa strany domáhali, čo navrhovali, z ktorých skutočností a dôkazov súdy vychádzali, akými úvahami sa riadil prvoinštančný súd, ako ich posudzoval odvolací súd, aké závery zaujal k jeho právnemu posúdeniu. Odvolací súd odôvodnil svoje rozhodnutie spôsobom zodpovedajúcim zákonu. Za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f/ CSP nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv dovolateľky.

11. Žalobkyňa zastáva názor, že k procesnej vade konania v zmysle § 420 písm. f/ CSP došlo v dôsledku prietáhov zavinených súdmi. Prietahy v spore nie sú však najvyšším súdom považované za dôvod, ktorý by znemožňoval realizáciu procesných oprávnení strany sporu (3 Cdo 194/2008, 5 Cdo 235/2010, 3 Cdo 78/2018, 3 Cdo 79/2018).

12. Podľa názoru žalobkyne odvolací súd nerešpektoval jej procesné postavenie slabšej strany v individuálnom pracovnoprávnom spore (§ 316 CSP). V porovnaní so všeobecnými ustanoveniami civilného sporového konania obsahuje procesná úprava účinná od 1. júla 2016 niektoré odlišnosti, napríklad pokiaľ ide o zastúpenie zamestnanca (§ 317 CSP), poučovaciu povinnosť súdu (§ 318 CSP), dokazovanie (§ 319 CSP), koncentráciu konania (§ 320 CSP). Zo spisu nevyplýva, že by odvolací súd na to neprihliadal a že by nerešpektoval „slabšie“ postavenie žalobkyne (ako zamestnankyne) a že sa - aplikáciou osobitných ustanovení - neusiloval dosiahnuť zrovnoprávnenie procesných možností strán sporu. I keď súd môže v individuálnych zamestnaneckých sporoch vykonať aj taký dôkaz, ktorý zamestnanec nenavrhol (§ 319 CSP), neznamená to zároveň povinnosť súdu vykonať každý zamestnancom navrhnutý dôkaz. Aj za účinnosti novej právnej úpravy totiž naďalej platí, že o návrhu na vykonanie dokazovania rozhoduje súd. Súd rozhodne, ktorý z navrhnutých dôkazov vykoná (§ 185 ods.

1 CSP). Dôkazy hodnotí súd podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo (§ 191 ods. 1 CSP). Žiaden dôkaz nemá predpísanú zákonnú silu (čl. 15 ods. 2 CSP). Verohodnosť každého vykonaného dôkazu môže byť spochybnená, ak zákon neustanovuje inak (§ 191 ods. 2 CSP). V danom prípade nebolo návrhu žalobkyne na vykonanie ďalšieho dokazovania vyhovieť s odôvodnením, že už dovtedy vykonaným dokazovaním boli dostatočne zistené rozhodujúce skutkové okolnosti, preto nebolo potrebné vykonať ďalšie dokazovanie.

13. Treba dodať, že podľa § 384 ods. 1 CSP odvolací súd sám zopakuje dokazovanie v potrebnom rozsahu, ak má za to, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. V danom spore sa ale odvolací súd stotožnil so skutkovými závermi súdu prvej inštancie, preto nemal dôvod dokazovanie zopakovať (§ 384 ods. 1 CSP). Existenciu podmienok pre doplnenie dokazovania odvolací súd nezistil (§ 384 ods. 2 a 3 CSP). Neopodstatnená je preto aj v tejto súvislosti námietka žalobkyne, že postupom odvolacieho súdu došlo k procesnej vade v zmysle § 420 písm. f/ CSP.

14. Žalobkyňa namietla aj to, že v konaní nebola rešpektovaná zásada rovnosti. Zo spisu ale nevyplýva, že by žalobkyňa nemala rovnakú možnosť vyjadriť sa k veci, k vykonanému dokazovaniu, k priebehu konania a k vyjadreniam protistrany. Vzhľadom na námietky žalobkyne týkajúce sa (údajného) nevyváženého spôsobu dokazovania dovolací súd pripomína, že dokazovanie je časť civilného konania, v rámci ktorej si súd vytvára poznatky potrebné na rozhodnutie vo veci. Právomoc konať o veci, ktorej sa návrh týka, v sebe obsahuje aj právomoc posúdiť to, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie (I. ÚS 52/03). Súd nie je v civilnom sporovom konaní viazaný návrhmi procesných strán (ani slabšej procesnej strany) na vykonanie dokazovania a nie je povinný vykonať všetky nimi navrhované dôkazy. Posúdenie návrhu na vykonanie dokazovania a rozhodnutie, ktoré z navrhnutých dôkazov budú v rámci dokazovania vykonané, je aj v konaní so slabšou stranou vecou súdu, a nie strán sporu. Pokiaľ súd v priebehu civilného konania (prípadne) nevykoná všetky navrhované dôkazy alebo vykoná iné dôkazy na zistenie rozhodujúcich skutočností, nemožno to považovať - ani v konaní so slabšou stranou - za procesnú vadu konania znemožňujúcu realizáciu procesných oprávnení účastníka konania (viď R 125/1999). Z hľadiska procesnej vady konania v zmysle § 420 písm. f/ CSP aj ústavný súd považuje námietku nevykonania dôkazu za irelevantnú (I. ÚS 61/2019).

15. Rovnako nesprávne vyhodnotenie dôkazov, i keby k nemu došlo v konaní so slabšou stranou, nemožno považovať za vadu zmätočnosti. V rozhodovacej praxi dovolacieho súdu sa ustálil názor, podľa ktorého dôvodom zakladajúcim prípustnosť dovolania v zmysle § 420 písm. f/ CSP nie je nedostatočné zistenie skutkového stavu, nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov alebo nesprávne vyhodnotenie niektorého dôkazu (3 Cdo 26/2017, 4 Cdo 56/2017, 5 Cdo 90/2017, 8 Cdo 187/2017). Ústavný súd nedospel k záveru o ústavnej neudržateľnosti tohto názoru najvyššieho súdu (II. ÚS 465/2017, I. ÚS 150/2018).

16. Podľa presvedčenia žalobkyne porušil odvolací súd zákon (a spôsobil procesnú vadu konania v zmysle § 420 písm. f/ CSP) tým, že na prejednanie jej odvolania nenariadil pojednávanie.

16.1. Pokiaľ uviedla, že už pri predchádzajúcom rozhodovaní odvolacieho súdu (o odvolaní žalovanej) malo byť v zmysle § 214 ods. 1 písm. c/ Občianskeho súdneho poriadku nariadené odvolacie pojednávanie, lebo išlo o konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, dovolací súd uvádza, že v zmysle dôvodovej správy k tomuto ustanoveniu cieľom bolo rozšíriť okruh vecí, v ktorých odvolací súd nariadi vždy pojednávanie, a to o veci súvisiace s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). V danom prípade sa ale žalobkyňa v pracovnoprávnom spore domáhala určenia neplatnosti výpovede a náhrady mzdy. Nedomáhala sa, aby žalovaná upustila od svojho diskriminačného konania, napravila protiprávny stav alebo poskytla žalobkyni primerané zadostučinenie, prípadne peňažnú náhradu spôsobenej nemajetkovej ujmy. Na tom, že išlo o pracovnoprávny spor, nemení nič skutočnosť, že

súčasťou skutkových tvrdení žalobkyne bola jej argumentácia, podľa ktorej žalovaná voči nej konala diskriminačne. Tým, že odvolací súd pri rozhodovaní o tomto odvolaní nenariadil pojednávanie, neporušil § 214 ods. 1 písm. c/ O.s.p.

16.2. Podľa názoru žalobkyne malo byť aj pri neskoršom rozhodovaní odvolacieho súdu nariadené odvolacie pojednávanie. Žalobkyňa podala odvolanie 20. októbra 2016. V zmysle § 385 ods. 1 CSP na prejednanie odvolania nariadi odvolací súd pojednávanie vždy, ak je potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie alebo to vyžaduje dôležitý verejný záujem. Z tohto ustanovenia vyplýva možnosť odvolacieho súdu rozhodnúť o odvolaní bez nariadenia verejného odvolacieho pojednávania. Výnimkou z tejto zásady sú prípady, v ktorých a/ treba zopakovať alebo doplniť dokazovanie alebo b/ to vyžaduje dôležitý verejný záujem. Úvaha o tom, či v tom-ktorom prípade ide o tieto výnimky, je na odvolacom súde. V danom prípade sa odvolací súd stotožnil so skutkovými zisteniami a z nich vyvedenými skutkovými závermi súdu prvej inštancie, takže nepovažoval za potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie. Súkromná povaha individuálneho pracovnoprávneho sporu žalobkyne s jej zamestnávateľkou nevykazovala znaky sporu „dôležitého verejného záujmu“, preto aj z tohto hľadiska odvolací súd nenariadením odvolacieho pojednávania neporušil § 385 ods. 1 CSP. Procesný postup odvolacieho súdu, ktorý sa nepriečil zákonu, nemohol viesť k procesnej vade zmätočnosti tvrdenej žalobkyňou.

17. Žalobkyňa odvolaciemu súdu vytyka, že skorším (zrušujúcim) rozhodnutím porušil zásadu predvídateľnosti súdnych rozhodnutí, lebo na rozdiel od súdu prvej inštancie, ktorý žalobe vyhovel, v zrušujúcom uznesení „nečakane“ poukázal na potrebu iného právneho posúdenia sporu. Tvrdí, že odvolací súd tak postupoval v rozpore so závermi vyjadrenými najvyšším súdom v rozhodnutiach sp.zn. 2 Cdo 88/2017 a 6 Cdo 125/2010. K tomu je potrebné uviesť, že zrušujúcim rozhodnutím sa vec (spor, konanie) nekončí, súd prvej inštancie, ktorému je vec vrátená, pokračuje v konaní, v ktorom procesným stranám zostávajú v plnom rozsahu zachované ich procesné oprávnenia. Pri skúmaní, či (ne)došlo k zásahu do tohto práva je potrebné hľadiť na proces ako celok (III. ÚS 33/04, IV. ÚS 163/05, II. ÚS 307/06, II. ÚS 155/08). Určujúci z tohto hľadiska nie je jednotlivý úkon súdu alebo niektorá časť súdneho konania; kľúčový význam má jeho výsledok (porovnaj judikát R 13/1993). V oboch konaniach, na ktoré žalobkyňa v tejto súvislosti poukazuje, bola nepredvídateľnosť rozhodnutia konštatovaná najvyšším súdom v zásadne odlišnej procesnej situácii - nie s dopadom na zrušujúce uznesenie odvolacieho súdu, ale vo vzťahu k zmeňujúcemu (konečnému) rozsudku odvolacieho súdu.

18. Zo všetkých, vyššie uvedených, dôvodov dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobkyne nie je podľa § 420 písm. f/ CSP prípustné.

K prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP

I.

19. Podľa názoru žalobkyne je jej dovolanie prípustné aj podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, v zmysle 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. Dovolací súd v súvislosti s touto argumentáciou žalobkyne a tiež s prihliadnutím na obsah vyjadrenia žalovanej k dovolaniu poznamenáva, že v zmysle nálezu ústavného súdu sp.zn. IV. ÚS 501/2018 a tiež uznesenia veľkého senátu občianskoprávneho kolégia najvyššieho súdu sp.zn. 1 VCdo 1/2018 je kumulácia dôvodov prípustnosti dovolania v zmysle § 420 a § 421 CSP prípustná.

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

21. 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 dovolacieho súdu. Ide tu teda o situáciu, v ktorej sa už rozhodovanie senátov dovolacieho súdu ustálilo na určitom riešení právnej otázky, odvolací súd sa však svojím rozhodnutím odklonil od „ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu“. V zmysle judikátu R 71/2018 patria do tohto pojmu predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Jeho súčasťou 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.

22. Súčasťou argumentácie žalobkyne je, že dovolanie je nielen prípustné [vzhľadom na ňou tvrdený odklon právnych záverov odvolacieho súdu (§ 421 písm. a/ CSP)], ale tiež dôvodné [lebo spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP)].

23. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

24. 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 (čl. 2 veta tretia Zákonníka práce). Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky (čl. 6 veta prvá Zákonníka práce). V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia (§ 13 ods. 2 Zákonníka práce).

25. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce).

26. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde 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 (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce).

II.

27. V súvislosti s argumentáciou, že jej dovolanie je prípustné podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, dovolateľka uviedla, že počas celého konania namietala, že nie je daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou uskutočňovanou žalovanou a nadbytočnosťou žalobkyne. Tvrdila, že je nesprávny a od ustálenej praxe dovolacieho súdu sa odkláňajúci právny názor odvolacieho súdu, podľa ktorého splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa treba posudzovať len podľa stavu v čase dania výpovede. Zákonu totiž - podľa nej - zodpovedá posudzovanie tejto povinnosti v časovom rozmedzí od uskutočnenia organizačnej zmeny až do doručenia výpovede. Aj naďalej zotrvala na názore, že postup žalovanej bol špekulatívny, lebo výpoveď vyhotovenú 29. septembra 2011 jej nedoručila hneď, s jej

doručením vyčkávala a doručila ju až 5. decembra 2011, kedy bola situácia pre žalovanú priaznivejšia - medzičasom sa už totiž obsadili pracovné pozície vhodné pre žalobkyňu. Postup žalovanej voči nej bol šikanóznym, zameraným na jediný cieľ, skončiť s ňou pracovný pomer. Žalovaná konala v rozpore s dobrými mravmi a súdy, ktoré náležite neskúmali túto stránku sporu, sa odklonili od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Pokiaľ jej žalovaná z dôvodu zdravotného stavu (počas práceneschopnosti) neponúkla pre ňu vhodné pracovné pozície, konala jednoznačne v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a porušila zákaz diskriminácie, lebo žalobkyňu v porovnaní s ďalšími zamestnancami znevýhodnila. Svoju argumentáciu o odklone právnych záverov odvolacieho súdu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu podložila žalobkyňa poukázaním na viaceré rozhodnutia najvyššieho súdu.

28. Ešte pred posúdením samotného „právneho“ odklonu (§ 421 ods. 1 písm. a/ CSP) treba uviesť, že správnosť súdmi riešených skutkových otázok nemôže byť v dovolacom konaní podrobená meritórnemu prieskumu, lebo dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP); skutková okolnosť (skutková otázka, resp. riešenie skutkovej otázky) je z hľadiska § 421 ods. 1 písm. a/ CSP irelevantná. Otázkou takej (skutkovej) povahy je v danom prípade napríklad otázka existencie príčinnej súvislosti medzi príčinou (organizačnou zmenou) a následkom (nadbytočnosťou žalobkyne). Príčinná súvislosť sa nepredpokladá; jej existencia sa musí preukázať na podklade skutkových zistení obstaraných v procese dokazovania. Podobne otázka, čím bolo motivované konanie žalovanej a čo ju viedlo k tomu, že výpoveď podala žalobkyňa až s odstupom niekoľkých mesiacov po jej vyhotovení, je otázka skutková. Z vyriešenia skutkovej otázky tiež vyplynul skutkový záver súdov oboch inštancií, že žalovaná nepredstierala prijatie organizačného opatrenia a nekonala v úmysle poškodiť žalobkyňu na jej právach. Rovnako má skutkovú podstatu otázka, či pracovná náplň novoprijatej zamestnankyne (právničky) je alebo nie je totožná s pracovnou náplňou žalobkyne, resp. či nová zamestnankyňa (ne)prevzala výkon dovtedajších činností žalobkyne.

29. Z týchto dôvodov posudzoval dovolací súd opodstatnenosť dovolacej argumentácie žalobkyne len vo vzájomnej interakcii „právnych“ otázok riešených odvolacím súdom a „právnych“ otázok riešených v rozhodnutiach najvyššieho súdu, ktoré uviedla v dovolaní. Na podstatné závery týchto rozhodnutí poukazuje dovolací súd v bodoch 30. až 37. tohto uznesenia.

30. Konanie najvyššieho súdu sp.zn. 2 MCdo 2/2010 sa týkalo prípadu, v ktorom bola zamestnancovi daná výpoveď 14. októbra 2004 a zamestnávateľ zrušil jeho pracovnú pozíciu k 19. októbru 2004. Najvyšší súd poukázal na to, že najneskôr 14. októbra 2004 zamestnávateľ vedel o zániku pracovného miesta zamestnanca, napriek tomu ale zamestnancovi neponúkol voľné pracovné miesto, na ktoré prijal nových zamestnancov. Ponukovú povinnosť mal splniť ešte predtým, než dal zamestnancovi výpoveď, túto povinnosť ale nesplnil.

31. Rozhodnutie najvyššieho súdu sp.zn. 3 Cdo 130/2003 konštatuje, že ponuka inej vhodnej práce sa musí uskutočniť ešte pred tým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď, najskôr však po rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene. Až po tomto rozhodnutí zamestnávateľ môže mať reálnu vedomosť o celkovom počte pracovných miest, ktoré bude mať k dispozícii po vykonaní organizačnej zmeny, ako aj to, ktoré pracovné miesta budú neobsadené - teda voľné, aby ich mohol ponúknuť zamestnancovi.

32. Podľa názoru najvyššieho súdu vyjadreného v rozhodnutí sp.zn. 2 Cdo 14/2000 ponuku inej vhodnej práce musí zamestnávateľ dať zamestnancovi predtým, než mu dá výpoveď z pracovného pomeru.

33. Najvyšší súd v konaní sp.zn. 4 MCdo 5/2010 uviedol, že ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce dáva zamestnávateľovi dve možnosti: a/ ak nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide tu o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť vôbec nemá, b/ ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný - a to ešte predtým, než dá zamestnancovi výpoveď - túto prácu zamestnancovi ponúknuť. Splnenie ponukovej povinnosti (či zamestnávateľ má alebo nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať) treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede. Ponuková povinnosť zamestnávateľa platí rovnako aj v prípade, ak v

rámci organizačnej zmeny sa súčasne stali nadbytoční viacerí zamestnanci.

34. V rozhodnutí sp.zn. 5 Cdo 42/2010 najvyšší súd uviedol, že z princípu subsidiarity vyplýva, že tam kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, je potrebné použiť v plnej miere Občiansky zákonník. Neplatnou je preto tiež výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Ak rozhodnutím zamestnávateľa o organizačných zmenách boli od počiatku sledované iné, než ním deklarované ciele a zamestnávateľ iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery, môže mať jeho konanie dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania dobrých mravov.

35. V zmysle záverov vyjadrených v rozhodnutí sp.zn. 2 MCdo 2/2010 najvyššieho súdu objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva, ktorý nepožíva ochranu.

36. Rozhodnutie najvyššieho súdu sp.zn. 5 Cdo 72/2010 poukázalo na povinnosť súdu posúdiť splnenie ponukovej povinnosti aj z toho hľadiska, či zamestnávateľ nepostupoval v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a s priamym úmyslom spôsobiť zamestnancovi ujmu. Ak sa ukáže, že zamestnávateľ konal v rozpore s ustálenými dobrými mravmi s priamym úmyslom spôsobiť zamestnancovi ujmu, treba jeho konanie hodnotiť ako zneužitie výkonu práva a výpoveď z pracovného pomeru treba považovať za neplatnú.

37. Najvyšší súd v rozhodnutí sp.zn. 4 Cdo 39/2003 riešil otázku, či zamestnávateľ svojím konaním, ktorým sprístupnil informácie o nových povinnostiach zamestnancov vyplývajúcich z § 2 zákona č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe, len vo svojich vnútorných priestoroch (na vývesných informačných tabuliach zamestnávateľa) napĺňa alebo nenapĺňa voči neprítomným zamestnancom (dovolenka, materská dovolenka, práceneschopnosť, účasť na školení a pod.) znaky diskriminačného konania. Pri riešení tejto otázky dospel k záveru, že zamestnávateľ tým, že určitú skupinu svojich zamestnankýň, ktoré boli na materskej dovolenke, na rozdiel od ostatných zamestnancov neinformoval spôsobom pre ne dostupným o zmenách ich pracovnoprávných vzťahov, postupoval v rozpore so zákazom diskriminácie. Takýto postup nebol v súlade s dobrými mravmi, lebo zamestnávateľ ním zneužil svoje právo na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

III.

38. Z porovnania právnych záverov, na ktorých v napadnutom rozsudku založil svoje rozhodnutie odvolací súd, s podstatou záverov najvyššieho súdu, ktoré vyjadril v rozhodnutiach uvedených v bodoch 30. až 36., nevyplýva, že by v preskúmvanej veci - v právnych otázkach, ktorých sa týkajú tieto rozhodnutia - došlo zo strany odvolacieho súdu k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP.

39. Rozhodovacia prax najvyššieho súdu zotrúva 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).

IV.

40. Podľa názoru dovolacieho súdu ale žalobkyňa (na rozdiel od vyššie uvedeného) dôvodne tvrdí, že sa odvolací súd odklonil od právnych záverov najvyššieho súdu vyjadrených v rozhodnutí sp.zn. 4 Cdo 39/2003.

41. V danom prípade zo spisu vyplýva, že strany nespochybňovali existenciu písomného rozhodnutia žalovanej o organizačnej zmene a nepopierali, že zamestnávateľ rozhodol o zrušení šiestich pracovných pozícií, z toho štyroch personálne neobsadených. Žalovaná 1. októbra 2011 vytvorila dve pracovné miesta a ponúkla ich zamestnancom, ktorým boli pracovné miesta zrušené dňom 30. septembra 2011. Podľa vyjadrenia žalovanej z 9. októbra 2013 nebolo pracovné miesto žalobkyne zrušené už dňom prijatia rozhodnutia žalovanej o organizačnej zmene, ale až 31. októbra 2011. Pracovné pozície, ktoré bolo potrebné obsadiť od tohto dňa (referent zásobovania, sekretárka kvestora, knihovník fakultnej knižnice, mzdový referent), neboli žalobkyni ponúknuté z dôvodu, že bola od 3. októbra 2011 do 4. decembra 2011 práceneschopná. Niektoré pozície boli vtedy obsadené aj z interných zdrojov.

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

43. Odvolací súd v danom prípade na základe výsledkov dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie vychádzal z toho, že rozhodnutím rektora žalovanej bolo zrušených viacero miest, pracovné miesta boli postupne obsadzované od augusta do decembra 2011, pričom žalobkyni nebolo ponúknuté žiadne z nich, lebo bola práceneschopná. Z uvedených skutkových zistení vyvodil právny záver, že konanie žalovanej nebolo v rozpore s dobrými mravmi. Týmto právnym záverom sa ale odvolací súd zreteľne odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe najvyššieho súdu, konkrétne od právnych záverov vyjadrených v rozhodnutí sp.zn. 4 Cdo 39/2003. Pokiaľ totiž žalovaná konala voči žalobkyni - z dôvodu jej momentálne nepriaznivého zdravotného stavu - v tom istom čase a mieste odlišne ako voči iným zamestnancom, nevytvorila žalobkyni rovnakú možnosť prijať osobné rozhodnutie v situácii, ktorá nastala po rozhodnutí o organizačnej zmene; konanie žalovanej malo teda znaky diskriminácie a rozporu so zásadou rovnakého zaobchádzania.

44. Uvedené odklonenie sa odvolacieho súdu od právnych záverov zodpovedajúcich ustálenej rozhodovacej praxi dovolacieho súdu (4 Cdo 39/2003) zakladá prípustnosť dovolania žalobkyne v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Zároveň je však tiež dôvodom pre záver odvolacieho súdu, podľa ktorého žalobkyňa dôvodne namieta, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP).

45. Ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší (§ 449 ods. 1 CSP). Ak dovolací

súd zruší napadnuté rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, zastaviť konanie, prípadne postúpiť vec orgánu, do ktorého právomoci patrí (§ 450 CSP). Dovolací súd podľa týchto ustanovení zruší rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vráti na ďalšie konanie.

46. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). 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).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.