

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 4Cdo/161/2017  
Identifikačné číslo spisu: 5111202379  
Dátum vydania rozhodnutia: 23.04.2018  
Meno a priezvisko: JUDr. Alena Svetlovská  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2018:5111202379.1

## UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne A. U. G., bývajúcej v V., H. XXX, zastúpenej JUDr. Dušanom Divkom, advokátom so sídlom v Považskej Bystrici, Šoltésovej 346/1, proti žalovanému Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky, so sídlom v Bratislave, Pribinova 2, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Žilina pod sp. zn. 25 C 23/2011, o dovolaní žalovaného, proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 20. apríla 2017, sp. zn. 10 Co 341/2016, takto

### rozhodol:

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Žiline z 20. apríla 2017 sp. zn. 10 Co 341/2016 z r u š u j e a v e c m u v r a c i a n a d ě a ľ š i e k o n a n i e .

### Odôvodnenie

1. Okresný súd Žilina (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom (v poradí druhým) č. k. 25 C 23/2011-443 zo 14. júna 2016 určil, že výpoveď daná žalobkyni listom žalovaného zo 16. novembra 2010 je neplatná. Rozhodnutie o trovách konania si vyhradil na samostatné rozhodnutie po právoplatnosti rozsudku vo veci samej. Súd prvej inštancie vychádzal z toho, že štátnozamestnanecké miesto žalobkyne bolo zrušené, ale služobný úrad môže dať zamestnancovi výpoveď len vtedy, ak nemá pre neho iné vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením v služobnom úrade a nedohodne sa so služobným úradom inak. Vykonaným dokazovaním mal preukázané, že ku dňu doručenia výpovede - 16. novembra 2010 - boli voľné dve miesta samostatného referenta v dočasnej štátnej službe (miesto p. R. od 8. novembra 2010 a miesto p. V. od 6. septembra 2010, ktoré boli v danom čase na materskej dovolenke) a taktiež bolo voľné miesto zásobovača EO, ktoré sa uvoľnilo 9. októbra 2010 úmrtím p. H.. Žiadne z týchto miest v čase dania výpovede žalobkyni ponúknuté nebolo a niektoré z týchto miest jej boli ponúknuté až neskôr listom z 5. januára 2011. Dospel k záveru, že vzhľadom na nesplnenie si žalovaným zákonnej ponukovej povinnosti je výpoveď neplatná.

2. Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Žiline (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 20. apríla 2017 sp. zn. 10 Co 341/2016 napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny /§ 387 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len C.s.p.)/. Na zdôraznenie správnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie (§ 387 ods. 1 C.s.p.) uviedol, že ustanovenie § 47 písm. b/ zákona č. 400/2009 Z.z. terminologicky

nerozlišuje medzi štátnozamestnaneckým miestom v dočasnej štátnej službe a štátnozamestnaneckým miestom v stájej štátnej službe a štátnou službou/štátnozamestnaneckým miestom je tak miesto v stájej štátnej službe ako i miesto v dočasnej štátnej službe. Stotožnil sa s konštatovaním súdu prvej inštancie o existencii vhodných voľných štátnozamestnaneckých miest v služobnom úrade v čase dania výpovede žalobkyni a tým aj so zásadným záverom o nesplnení si ponukovej povinnosti žalovaným a preto sa ďalej nezaoberal súvislosťami existencie voľného miesta vo „verejnej službe“.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný dovolanie s tým, že jeho prípustnosť vyvodzoval z § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p. Podľa dovolateľa je nesprávny právny názor odvolacieho súdu, že žalovaný nesplnil ponukovú povinnosť a mal ponúknuť žalobkyni v rámci ponukovej povinnosti štátnozamestnanecké miesta p. R. a p. V., ktoré boli zaradené v stájej štátnej službe na pozícii samostatný referent a nastúpili na materskú dovolenku. Právny názor prijatý v tejto súvislosti odvolacím súdom predstavuje podľa presvedčenia dovolateľa odklon od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu vyjadrenej napríklad v rozhodnutiach Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) sp. zn. 4 Cdo 12/1994 a 3 MCdo 14/2010, ktoré akcentovali, že voľným pracovným miestom vhodným na ponúknuť nadbytočnému zamestnancovi nie je pracovné miesto, ktoré je uvoľnené pre dočasnú dlhodobú neprítomnosť zamestnanca na tomto pracovnom mieste a takéto pracovné miesto je napriek zamestnancovej neprítomnosti stále obsadené na základe pracovnej zmluvy. Vzhľadom na to, že odvolací súd pri posudzovaní splnenia ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce nerešpektoval právne závery zodpovedajúce ustálenej praxi odvolacieho súdu, je dovolanie v danom prípade prípustné. Keďže rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení sporu, je dovolanie tiež opodstatnené. S prihliadnutím na to žalovaný žiadal, aby najvyšší súd zrušil rozsudok odvolacieho aj prvoinštančného súdu a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Dovolateľ podal návrh na odklad vykonateľnosti napadnutého rozhodnutia v zmysle § 444 ods. 1 C.s.p.

4. Žalobkyňa vo vyjadrení k dovolaniu uviedla, že napadnuté rozhodnutie spočíva na správnych skutkových i právnych záveroch v spore, v ktorom bolo preukázané splnenie všetkých podmienok pre neplatné skončenie pracovného pomeru. Žiadala dovolanie odmietnuť, resp. zamietnuť.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky nezistil splnenie podmienok pre odloženie vykonateľnosti dovolaním napadnutého rozhodnutia v zmysle ustanovenia § 444 ods. 1 C.s.p. a v súlade s ustálenou praxou tohto súdu o tom nevydal samostatné rozhodnutie.

6. 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 zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 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 rozsudok odvolacieho súdu treba zrušiť.

7. Aj po zmene právnej úpravy dovolacieho konania, ktorú priniesol C.s.p. v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou, treba dovolanie považovať za mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného sporového konania osobitné postavenie. Dovolanie naďalej nie je „ďalším odvolaním“ a dovolací súd nesmie byť vnímaný ako tretia inštancia, v rámci konania ktorej by bolo možné preskúmať akékoľvek rozhodnutie odvolacieho súdu /porovnaj rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 1 Cdo 113/2012, 2 Cdo 132/2013, 3 Cdo 18/2013, 4 Cdo 280/2013, 5 Cdo 275/2013, 6 Cdo 107/2012 a 7 Cdo 92/2012 (poznámka dovolacieho súdu: pokiaľ sa v ďalšom texte uvádza odkaz na „Cdo“, ide o odkaz na rozhodnutie najvyššieho súdu príslušnej spisovej značky)/.

8. Najvyšší súd vo viacerých rozhodnutiach vydaných do 30. júna 2016 vyjadril právny názor aktuálny aj v súčasnosti, v zmysle ktorého právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, ktorého súčasťou je tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní nižších súdov, sa v civilnom sporovom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých môže súd konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania,

vrátane dovolacieho konania. Otázka posúdenia, či sú, alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu (1 Cdo 6/2014, 3 Cdo 209/2015, 3 Cdo 308/2016, 5 Cdo 255/2014).

9. Naznačenej mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 C.s.p. je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 C.s.p. Žalovaný vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania z § 421 C.s.p.

10. Žalovaný vyvodzuje prípustnosť jeho dovolania v § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p., podľa ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, a/ ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, 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. V zmysle § 432 ods. 1 C.s.p. dovolanie prípustné podľa § 421 C.s.p. možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. 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.).

11. V dovolaní žalovaného je primerane vysvetlené, že odvolacím súdom nesprávne riešenou bola otázka nespĺnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa ako hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Dovolateľ označil tiež rozhodnutia dovolacieho súdu vyjadrujúce právne názory, od ktorých sa odvolací súd - podľa názoru dovolateľa - pri riešení tejto otázky odklonil; uviedol tiež, ako mala byť táto otázka riešená správne. Z dovolania je teda zrejmé, z čoho žalovaný vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania (§ 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p.).

12. Najvyšší súd už dospel k záveru, podľa ktorého „ustálená prax dovolacieho súdu“ je vyjadrená predovšetkým v rozhodnutiach alebo stanoviskách najvyššieho súdu, ktoré sú publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Do tohto pojmu však možno zaradiť aj prax vyjadrenú opakovane vo viacerých rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ neskôr vydané rozhodnutia najvyššieho súdu nespochybnili názory obsiahnuté v rozhodnutí dosiaľ nepublikovanom, alebo dokonca tieto názory akceptovali, prípadne myšlienkovu na ne nadviazali a rozviedli alebo z nich vychádzali (3 Cdo 6/2017, 3 Cdo 158/2017, 4 Cdo 95/2017, 5 Cdo 87/2017, 6 Cdo 21/2017, 6 Cdo 129/2017, 8 Cdo 33/2017.).

13. Z hľadiska § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p. je relevantná len právna (nie skutková) otázka. Dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 C.s.p.). S prihliadnutím na dovolaciu argumentáciu žalovaného je z hľadiska skutkového významu, že pracovný pomer medzi (ešte vtedy) Okresným úradom vyšetrovania PZ Žilina a žalobkyňou vznikol na základe pracovnej zmluvy z 28. februára 1997, s nástupom do práce od 1. marca 1997, na dohodnutý druh práce: zapisovateľa, s miestom výkonu práce Okresný úrad vyšetrovania PZ Žilina. Rozhodnutím Krajského riaditeľstva policajného zboru v Žiline z 8. decembra 2004 bola žalobkyňa vymenovaná do stálej štátnej služby. Personálnym rozkazom č. 436/2010 bolo zrušené okrem iných aj miesto samostatného referenta Úradu justičnej a kriminálnej polície, odbor kriminálnej polície Žilina, označené pod ID 26137, KF 24707, pod ktorým označením sa nachádzalo miesto žalobkyne. Na základe personálneho rozkazu Krajské riaditeľstvo PZ v Žiline rozhodnutím vedúceho služobného úradu pod č. KRP-PMO-719/2010 z 3. novembra 2010 zrušilo 11 miest v štátnozamestnaneckom pomere, v dôsledku čoho sa žalobkyňa stala nadbytočnou. So žalobkyňou bol 16. novembra 2010 uskutočnený pohovor, v rámci ktorého jej bolo oznámené, že sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto samostatný referent PT 2 na odbore kriminálnej polície Úradu justičnej a kriminálnej polície Okresného riaditeľstva PZ v Žiline, na ktorom bola zaradená a zároveň jej bolo oznámené, že služobný úrad nemá k dispozícii vhodné voľné štátnozamestnanecké miesto, ktoré by žalobkyňi mohli ponúknuť. Súčasne bola žalobkyňi krátkou cestou doručovaná

výpoveď zo štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 46 ods. 1 písm. b/ a § 47 písm. b/ zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe, ktorú žalobkyňa odmietla prevziať.

14. Žalobkyňa sa v konaní domáhala určenia neplatnosti predmetnej výpovede. Žalovaný vo svojom dovolaní namieta, že nakoľko nedisponoval v čase doručovania výpovede voľnými štátnozamestnaneckými miestami, nevznikla mu ani ponuková povinnosť vyplývajúca z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa presvedčenia žalovaného sa odvolací súd riešením podstatnej otázky splnenia predpokladov platnosti výpovede zamestnávateľa odklonil od záverov vyjadrených v ustálenej praxi dovolacieho súdu.

15. Najvyšší súd pripomína, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak a/ sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť, b/ sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, c/ zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva (§ 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce. 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).

16. V rozhodnutí sp. zn. 4 Cdo 12/1994, na ktoré poukazuje žalovaný vyvodzujúc prípustnosť svojho dovolania z § 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p., najvyšší súd k tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa uviedol, že „práca viazaná uzavretou pracovnou zmluvou s inou pracovničkou 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

17. 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).

18. Podľa právneho názoru dovolacieho súdu žalovaný opodstatnene namieta, že odvolací súd sa ním zvoleným riešením otázky nesplnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, ktorú predstavujú rozhodnutia najvyššieho súdu citovaného v bodoch 15. a 16.

19. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Zamestnávateľovi dáva 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, 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. 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.

20. Zákonník práce zakotvuje pojem materskej a rodičovskej dovolenky. Materská a rodičovská dovolenka patrí medzi dôležité osobné prekážky v práci. Materská, resp. rodičovská dovolenka je ospravedlnené pracovné voľno, ktoré je spravidla dobou, v rámci ktorej žene, resp. mužovi patrí peňažná pomoc v materstve. Zákonník práce zamestnankyni - žene priznáva materskú dovolenku v súvislosti s pôrodom v doterajšom rozsahu 28 týždňov, pri narodení dvoch alebo viac detí osamelej žene 37 týždňov. Po uplynutí tejto doby môže žena čerpať rodičovskú dovolenku. Rodičovská dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, najmenej na jeden mesiac. Ide o prekážku v práci na strane zamestnanca s povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy a garanciou udržania pracovného pomeru. Počas čerpania tejto dovolenky nesmie zamestnávateľ obsadiť pracovné miesto iným zamestnancom. Do troch rokov dieťať a nesmie s nimi skončiť pracovný pomer výpoveďou a pri návrate do práce po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky do 28 týždňov je zamestnávateľ povinný ich zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko (§ 157 Zákonníka práce).

21. V dovolacom konaní nebolo spochybňované, že žalovaný v čase, kedy bola žalobkyni daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, disponoval dvomi pracovnými miestami, na ktorých zamestnankyne dočasne nevykonávali prácu z osobných a dôležitých dôvodov (obe nastúpili na materskú dovolenku). Odvolací súd dospel k záveru, že tieto pracovné miesta boli voľnými pracovnými miestami a preto žalovanému vznikla ponuková povinnosť tieto miesta ponúknuť žalobkyni. Odvolací súd sa však nezaoberal skutočnosťou, že sa jednalo o pracovné pozície, ktoré sa nachádzali v organizačnej štruktúre zamestnávateľa ako obsadené a na ktoré iní zamestnanci podpísali pracovnú zmluvu.

22. Uvedený právny názor odvolacieho súdu predstavuje nielen odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, ale zároveň tiež dôvod opodstatňujúci záver, že dovolaním napadnuté rozhodnutie, ako opodstatnene namieta žalovaný, spočíva na nesprávnom právnom posúdení (§ 432 ods. 1 C.s.p.).

23. Ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší (§ 449 ods. 1 C.s.p.).

24. 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 C.s.p.).

25. Najvyšší súd Slovenskej republiky v súlade s uvedenými ustanoveniami napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie.

26. 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 (§ 454 ods. 3 C.s.p.).

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

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.